

GÜNCEL BÜYÜK BEŞLİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ÖLÇEĞİNİN GÜVENİRLİK VE GEÇERLİK ÇALIŞMASI

A VALIDITY AND RELIABILITY STUDY OF THE UPDATED BIG FIVE PERSONALITY
TRAITS SCALE

Artür Yetvart MUMCU*

Öz

Bu araştırma, Büyük Beşli Kişilik Özellikleri ölçeğinin Türkçe uyarlamasını yaparak ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik analizlerini gerçekleştirmeyi amaçlamaktadır. Beş Faktör Kişilik Modeli; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık olmak üzere beş temel boyutta kişilik özelliklerini değerlendiren, dünya genelinde en yaygın kabul gören teorik çerçevelerden biridir. Ancak, bu ölçeğin Türkçe versiyonlarının sınırlı sayıda olması ve mevcut çalışmaların güncelliğini yitirmiş olması, kişilik özelliklerinin Türk kültürü bağlamında güvenilir bir biçimde ölçülebilmesi için yeni bir uyarlama çalışmasını gerekli kılmaktadır. Bu doğrultuda, 615 katılımcıdan elde edilen veriler açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yöntemleriyle incelenmiştir. Bulgular, ölçeğin özgün beş boyutlu yapısının Türkçe örnekleme de korunduğunu ortaya koymuştur. Cronbach alfa katsayıları tüm boyutlarda kabul edilebilir düzeyde bulunmuş ve ölçeğin iç tutarlılık açısından güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu göstermiştir. Ayrıca, uyum geçerliği analizleri, ölçeğin farklı bağlamlarda kullanılabilirliğini desteklemiştir. Elde edilen sonuçlar, Büyük Beşli Kişilik Özellikleri ölçeğinin Türkçe versiyonunun hem güvenilir hem de geçerli olduğunu doğrulamaktadır. Bu çalışmanın, Türkiye bağlamında kişilik özelliklerini değerlendiren araştırmalar için güçlü bir temel sağlayacağı ve kültürler arası karşılaştırmalara katkıda bulunacağı değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelime: Ölçek Uyarlama, Kişilik Özellikleri, Büyük Beşli, Örgütsel Davranış

JEL Kodları : M12, C38, D91

Abstract (10 punto)

This study aims to adapt the Big Five Personality Traits Scale into Turkish and to conduct validity and reliability analyses of the instrument. The Five Factor Personality Model, which evaluates personality across five fundamental dimensions—extraversion, agreeableness, conscientiousness, emotional stability, and openness to experience—is one of the most widely accepted theoretical frameworks in the world. However, the limited number of Turkish versions of this scale and the outdated nature of existing studies highlight the necessity of a new adaptation to ensure that personality traits can be reliably assessed within the Turkish cultural context. Accordingly, data obtained from 615 participants were analyzed using exploratory factor analysis (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA). The findings revealed that the original five-factor structure of the scale was preserved in the Turkish sample. Cronbach's alpha coefficients indicated that the instrument demonstrates acceptable levels of internal consistency and is a reliable measure. In addition, convergent validity analyses confirmed the applicability of the scale across different contexts. Overall, the results confirm that the Turkish version of the Big Five Personality Traits Scale is both valid and reliable. This study provides a strong foundation for future research on personality traits within the Turkish context and contributes to cross-cultural comparisons.

Keywords: Scale Adaptation, Personality Traits, Big Five, Organizational Behavior

Jel Codes : M12, C38, D91

* Dr. Öğretim Üyesi, T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi, İ.İ.B.F., Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü, E-posta: a.mumcu@iku.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2276-0145

GİRİŞ

Kişilik, bireylerin duygu, düşünce ve davranışlarındaki sürekliliği ve ayırt edici özellikleri ifade eden karmaşık bir yapıdır. İnsan davranışlarını anlamaya yönelik çalışmaların merkezinde yer alan kişilik kavramı, bireylerin sosyal, duygusal ve bilişsel özelliklerini açıklamada temel bir araç olarak görülmektedir. Psikoloji yazınında kişilikle ilgili birçok teori geliştirilmiş olsa da, Büyük Beşli Kişilik Özellikleri (BBKÖ) özellikle son dönemde birçok farklı alanda büyük kabul görmüştür. Bu model, kişiliği beş temel boyutta ele alır: Dışa dönüklük (DDO), uyumluluk (UYU), sorumluluk (SOR), duygusal denge (DUD) ve zeka/hayal gücü (ZHG) (Goldberg, 1992; McCrae ve Costa, 1987).

BBKÖ, bireyler arasındaki farklılıkları anlamaya yönelik güçlü bir çerçeve sunmaktadır. Bu model, kişilik özelliklerinin geniş bir yelpazede değerlendirilebilmesine olanak tanıyarak, psikoloji, eğitim, iş dünyası ve sosyal bilimler gibi birçok alanda yaygın olarak kullanılmaktadır (John ve Srivastava, 1999). Modelin uluslararası literatürdeki başarısı, kültürler arası çalışmalarla da desteklenmiştir (Roberts vd., 2005). Ancak, bu modelin farklı kültürlerle uyarlanması ve yerel bağlamlarda geçerliliğinin test edilmesi, modelin evrenselliğini anlamak için kritik bir öneme sahiptir.

Türkiye'de BBKÖ ile ilgili sınırlı sayıda geçerlik ve güvenirlik çalışması bulunmaktadır (Horzum vd., 2017; Tatar, 2017). Türkçe uyarlama çalışmalarının birçoğu, ölçeğin dilsel ve kültürel eşdeğerliğini sağlama sürecine odaklanmış, ancak daha geniş örneklemeler üzerinde doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) ve geçerlik çalışmaları yeterince yapılmamıştır (Morsunbul, 2014). Bunun yanı sıra, Türkiye'de kişilik ölçeklerinin kullanımı genellikle Batı kökenli ölçeklerin doğrudan çevirisiyle sınırlı kalmış ve bu durum ölçeklerin kültürel bağlama uygunluğunu etkileyebilmektedir (Mumcu, 2025). Bu nedenle, Türkiye bağlamında BBKÖ ölçeğini temel alan güncel bir ölçek geliştirme ve uyarlama çalışması yapmak, literatürdeki önemli bir boşluğu dolduracaktır.

Büyük Beşli Kişilik Özellikleri ölçeğinin Türkçe versiyonunun geliştirilmesi, bireylerin kişilik özelliklerini ölçmede daha hassas ve güvenilir sonuçlar elde edilmesini sağlayacaktır. Literatürde, kişilik özelliklerinin eğitim başarısından iş performansına, sosyal ilişkilerden bireysel refaha kadar birçok alanda etkili olduğu gösterilmiştir (DeYoung, 2010). Özellikle DDO ve UYU gibi boyutların sosyal etkileşimler ve grup dinamikleri üzerindeki etkisi, SOR boyutunun iş performansı ve organizasyonel başarıyla olan ilişkisi, bu ölçeğin pratik uygulama potansiyelini artırmaktadır (Bono vd., 2002).

Bu çalışmanın temel amacı, BBKÖ ölçeğinin Türkçe uyarlamasını yapmak ve ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizlerini gerçekleştirmektir. Çalışmada, ölçeğin faktör yapısı DFA ile test edilmiş, iç tutarlılık güvenirliği ve test-tekrar test güvenirliği analiz edilmiştir. Ayrıca, ölçeğin diğer kişilik değişkenleriyle olan ilişkisini incelemek için uyum geçerliği analizleri yapılmıştır.

Bu çalışma, hem teorik hem de işletme ve psikoloji başta olmak üzere birçok alan yazınına önemli katkılar sağlamayı hedeflemektedir. BBKÖ ölçeğini Türk kültüründe test etmek, bireylerin kişilik özelliklerinin daha iyi anlaşılmasına ve bu bilgilerin eğitim, iş yaşamı ve psikolojik danışmanlık gibi alanlarda kullanılmasına olanak sağlayacaktır. Ayrıca, çalışmanın sonuçları, Türkiye bağlamında yapılacak gelecekteki araştırmalar için sağlam bir temel oluşturacak ve kültürler arası karşılaştırmalara yönelik önemli bir veri kaynağı sunacaktır.

Sonuç olarak, bu araştırma, Türkiye'de BBKÖ ölçeğini temel alan kişilik ölçümleri için bir standart geliştirme ihtiyacını karşılamayı amaçlamaktadır. Bu ölçeğin uygulanabilirliği, Türkçe uyarlamanın kültürel bağlamdaki geçerliliğini test ederek, bireylerin kişilik özelliklerini değerlendirme süreçlerine değerli bir katkı sunacaktır. Böylelikle, eğitimden iş dünyasına kadar geniş bir yelpazede etkili bir ölçüm aracı olarak kullanılabilir.

1. Literatür İncelemesi

1.1. Kişilik Özellikleri

Kişilik, bireylerin düşünce, duygu ve davranışlarını şekillendiren oldukça karmaşık ve çok boyutlu bir yapıdır. Kişiliğin doğasını anlamak için yapılan araştırmalar, psikolojinin başlangıcından bu yana önemli bir alan olarak kabul edilmiştir. İlk olarak 19. yüzyılın sonlarında ve 20. yüzyılın başlarında ortaya konulan kişilik teorileri, bireylerin kendine özgü davranışlarının arkasındaki motivasyonları anlamaya yönelik temel kavramlar sunmuştur. Bu bölümde, kişilik özellikleri teorisinin temel taşlarını oluşturan klasik kuramlar, modern gelişmeler ve 2000'li yıllardan sonra bu alanda yapılan araştırmalar incelenecektir.

Kişilik üzerine ilk kapsamlı teorik çerçeveyi sunan Sigmund Freud, bireyin kişiliğini bilinçdışı dürtüler ve çocukluk deneyimleri üzerinden açıklamıştır. Freud, insan zihnini üç ana yapıya ayırarak (id, ego ve süperego) bireyin kişiliğini anlamaya çalışmıştır (Ewen, 2014). Freud'un çalışmaları, kişiliği ilk defa dinamik bir yapı olarak ele almış ve bireylerin bilinçdışı süreçlerin etkisinde hareket ettiklerini vurgulamıştır. Bu teori, kişilik özelliklerinin genetik ve çevresel etkiler altında şekillendiğini ileri sürerek, bireysel farklılıkların nedenlerini açıklamaya çalışmıştır.

Freud'un psikanalitik kuramı sonrasında, kişilik özelliklerinin daha durağan ve gözlemlenebilir bir yapıya sahip olduğunu öne süren teoriler gelişmiştir. Allport (1937), kişiliğin bireyin davranışlarında tutarlılık gösteren "trait" adı verilen özelliklerden oluştuğunu savunarak kişilik yapısına farklı bir bakış açısı getirmiştir (Zuroff, 1986). Allport'un çalışmaları, kişiliğin ölçülebilir ve gözlemlenebilir özellikler olarak ele alınabileceği görüşünü desteklemiştir. Bu yaklaşımı daha ileri taşıyan Raymond Cattell ise kişilik özelliklerini bilimsel bir temele oturtmak amacıyla faktör analizine başvurmuş ve 16 temel kişilik özelliğini ortaya koymuştur (Cattell, 1946). Cattell'in çalışması, kişiliğin çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu gösteren ilk ampirik araştırmalardan biridir ve kişilik özelliklerinin farklı bireyler arasında nasıl çeşitlilik gösterdiğini anlamak için önemli bir zemin hazırlamıştır.

Diğer bir önemli yaklaşım ise Albert Bandura'nın sosyal bilişsel kuramıdır. Bandura, kişiliğin bireylerin sosyal çevre ile etkileşimi yoluyla şekillendiğini savunmuş ve kişilik özelliklerinin sadece içsel dürtüler tarafından değil, aynı zamanda bireyin sosyal çevresi tarafından da belirlendiğini öne sürmüştür. Bandura'nın "karşılıklı determinizm" kavramı, kişiliğin birey, çevre ve davranışlar arasındaki karşılıklı etkileşimlerle şekillendiğini vurgulamıştır (Bandura, 1997). Bu teori, kişilik araştırmalarında bireyin sosyal ve çevresel faktörlere bağlı olarak nasıl şekillendiğini daha kapsamlı bir şekilde ele alan önemli bir paradigma değişikliği yaratmıştır.

Türkiye'de kişilik özellikleri üzerine yapılan çalışmalar da özellikle Batı'da geliştirilen kişilik testlerinin Türkçe'ye uyarlanması ve geçerlik çalışmalarına odaklanmıştır. Bu uyarlama çalışmaları, kişilik özelliklerinin Türk kültüründe nasıl algılandığı ve bireylerin davranışlarına nasıl yansıdığı konusunda değerli bilgiler sunmaktadır. 2000'li yıllardan sonra yapılan araştırmalar, kültürel değerlerin kişilik özelliklerini etkileyebileceğini ve bazı kişilik boyutlarının kültürel bağlamda farklı anlamlar kazanabileceğini öne sürmüştür. Özellikle kolektivist ve bireyci kültürler arasındaki farklar, kişilik özelliklerinin bireyler arasındaki etkileşimlerini ve sosyal algılarını şekillendirebilmektedir. Bu bağlamda, Türk kültüründeki UYU ve DDO gibi boyutların, Batı kültürlerinden bazı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur (Çiçek ve Aslan, 2020).

2000'li yıllardan sonra, kişilik özelliklerinin teknoloji ve sosyal medya üzerindeki etkileri de incelenmeye başlanmıştır. Bireylerin sosyal medya platformlarında sergiledikleri davranışlar, kişilik özellikleriyle doğrudan ilişkili olabilir. Bu alan, bireylerin dijital ortamdaki davranışlarıyla gerçek dünyadaki kişilik özellikleri arasında nasıl bir bağ olduğunu anlamaya çalışan araştırmalarla gelişmektedir. Özellikle DDO, UYU ve SOR gibi özelliklerin bireylerin sosyal medya kullanımlarını etkilediği, yapılan çalışmalarda ortaya konmuştur (Buffardi ve

Campbell, 2008). Bu araştırmalar, kişilik özelliklerinin dijital ortamda nasıl ifade edildiğini ve sosyal medya davranışları ile kişilik arasındaki ilişkileri anlamak açısından yeni bir perspektif sunmaktadır.

Bu kapsamlı bakış açısıyla, kişilik özellikleri üzerine yapılan çalışmalar hem klasik teorilerin temellerini incelemekte hem de kültürel, biyolojik ve dijital etmenlerin bu özellikleri nasıl şekillendirdiğini ele almaktadır. Özellikle 2000'li yıllardan sonra bu alanın genişlemesi, kişilik özelliklerinin çevresel ve sosyal faktörlerle nasıl etkileşime girdiğine dair daha derin bir anlayış sağlamıştır.

1.2. Büyük Beşli Kişilik Özellikleri

Büyük Beşli Kişilik Özellikleri modeli, kişilik özelliklerini beş ana faktör altında tanımlayan en yaygın kabul gören teorilerden biridir. Bu model, kişilik psikolojisinde geniş bir uygulama alanı bulmuş ve bireylerin kişilik yapısını sistematik bir şekilde değerlendirme konusunda değerli bir çerçeve sunmuştur. Büyük Beşli modeli üzerinde ilk kapsamlı çalışmalar, kişilik özelliklerini sayısal yöntemlerle ölçmeye çalışan araştırmacılar tarafından başlatılmıştır. Norman ve Goldberg gibi araştırmacılar, kişiliğin beş temel faktör altında sınıflandırılabilceğini ileri sürmüşlerdir (Goldberg, 1992). Norman'ın 1963'teki çalışması, kişilik özelliklerinin DDO, UYU, SOR, DUD ve deneyime açıklık olarak adlandırılan beş ana boyutta toplanabileceğini göstermiştir (Norman, 1963).

McCrae ve Costa 1985 yılında, Büyük Beşli modelinin geçerliliğini daha da genişleterek bu kişilik özelliklerini beş boyut altında sistematik bir yapıya oturtan ilk araştırmacılar. Onların geliştirdiği NEO Kişilik Envanteri, bu modelin pratik uygulamalarına yönelik ilk kapsamlı testlerden biridir. Costa ve McCrae, Büyük Beşli modelinin ampirik geçerliliğini sağlamlaştırmış ve modelin kişilik psikolojisinde kabul görmesine büyük katkıda bulunmuştur.

1990'lardan sonra Büyük Beşli modeli geniş çapta kabul görmüş ve çeşitli alanlarda kullanılmaya başlanmıştır. John ve Srivastava (1999), kişilik özelliklerinin psikolojideki yerini ve Büyük Beşli modelinin tarihsel gelişimini inceleyen çalışmalarında, bu modelin eğitim, iş yaşamı ve sağlık gibi alanlarda uygulanabilir olduğunu göstermiştir. Bu dönemde yapılan araştırmalar, Büyük Beşli modelinin farklı kültürlerde de geçerli olduğunu ve farklı dil ve kültürlerde benzer yapısal özellikler sergilediğini ortaya koymuştur.

Son yıllarda, Büyük Beşli modelinin daha derinlemesine anlaşılmasına yönelik çalışmalar artmıştır. Soto ve John (2017), Büyük Beşli modelini güncelleyerek daha kapsamlı bir yapı geliştirmişlerdir. Geliştirdikleri BFI-2 modeli, beş ana boyutu 15 alt boyutla genişletmiş ve

modelin açıklayıcılığını artırmıştır. Bu yenilik, bireylerin kişilik özelliklerini daha ayrıntılı bir şekilde ölçmeye imkân tanımış ve kişilik araştırmalarında büyük bir yenilik sağlamıştır.

Büyük Beşli modeli, 2000’li yıllardan sonra kültürler arası geçerlik açısından da yoğun bir incelemeye tabi tutulmuştur. McCrae ve Terracciano (2005) çalışmalarında, 50 farklı ülkeden gelen veriler kullanılarak Büyük Beşli özelliklerinin kültürler arası geçerliliği araştırılmıştır. Bu çalışma, kişilik özelliklerinin kültürel bağlamda evrensel nitelikler taşıdığını ve Büyük Beşli modelinin çoğu kültürde benzer bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, Büyük Beşli modelinin küresel geçerliliği konusunda önemli bir kanıt sunmakta ve modelin kişilik araştırmalarında evrensel bir standart haline gelmesine katkıda bulunmaktadır.

Büyük Beşli modeline dair son yıllarda yapılan çalışmalardan bir diğer önemli odak noktası ise dijital ortamda kişilik yansımaları olmuştur. Buffardi ve Campbell (2008), sosyal medya üzerindeki kişilik yansımalarını incelemiş ve DDO ile narsisizm gibi özelliklerin bireylerin çevrimiçi davranışlarını nasıl etkilediğini gözlemlemiştir. Bu çalışma, kişilik özelliklerinin dijital dünyada nasıl ifade edildiğine dair değerli bilgiler sağlamış ve Büyük Beşli modelinin dijital ortamdaki geçerliliğini araştırmak için temel bir kaynak oluşturmuştur.

Büyük Beşli özelliklerinin iş yaşamındaki uygulamaları da güncel araştırma konularından biridir. Bono vd. (2002) SOR ve UYU gibi özelliklerin iş performansı ve iş tatmini ile olan ilişkisini incelemişlerdir. Özellikle SOR gibi özelliklerin iş yerinde başarı ve liderlik yetenekleri ile bağlantılı olduğu bulunmuştur. Bu bulgular, Büyük Beşli modelinin insan kaynakları yönetiminde işe alım süreçlerinde kişilik değerlendirmeleri için kullanılabileceğini göstermektedir.

Son yıllarda, Büyük Beşli özelliklerinin yaşam boyu değişimi üzerine yapılan çalışmalar da önemli sonuçlar ortaya koymuştur. Lipnevich vd. (2017) tarafından yapılan sistematik bir inceleme, kişilik özelliklerinin müdahaleler yoluyla değiştirilebileceğini öne sürmektedir. Bu çalışma, kişilik özelliklerinin yaşam süreçleri içinde değişebilir bir yapıya sahip olduğunu ve Büyük Beşli modelinin dinamik bir bakış açısıyla ele alınması gerektiğini göstermektedir.

Büyük Beşli kişilik özelliklerinin farklı kültürlerde, dijital ortamlarda ve iş yaşamında geçerliliği, bu modelin geniş bir uygulama yelpazesine sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Model, kişilik özelliklerinin evrensel olarak anlaşılmasını sağlayan bir çerçeve sunmakla kalmayıp, bireylerin farklı bağlamlarda nasıl davranış sergileyebileceğini anlamak için de değerli bir kaynak sağlamaktadır. Bu modelin günümüzde hala yaygın olarak kullanılmasının ardında, insan davranışlarını tanımlamada sunduğu derinlik ve esneklik yatmaktadır.

2. Yöntem

2.1. Örneklem

Araştırmada çevrimiçi anket yöntemiyle veri toplanmıştır iki farklı örneklem kullanılmıştır. Şubat 2024 ve Eylül 2024 tarihleri arasında öğrenciler (I. Örneklem) ile işletme tecrübesi olanlardan (II. Örneklem) veri toplanmıştır. Araştırmacının doktora tezinde topladığı 238 anket üzerine 377 geçerli yeni anket daha toplanmıştır. Araştırmada toplam 615 geçerli ankete ulaşılmıştır. Bu anketlerden 238 adedi girişimcilik projesi ve iş tecrübesi olanlar, 377 adedi öğrencilere aittir. Anketler gönüllülük esasıyla yaptırılmıştır. Katılımcıların %55,8' i kadındır. Katılımcılar arasında eğitim durumlarında en yüksek yüzde %40,1 ile ortaöğretim mezuniyetidir. Katılımcıların sektörlerinde ise %18,4 ile eğitim en yüksek düzeyde olup, en yüksek oranda yaş grubu ise %16,6 ile 21 yaşındaki katılımcılardır.

Araştırmada yer alan katılımcılar sektörlere göre dağılım açısından incelendiğinde, en yüksek payın yaklaşık %28 ile eğitim ve akademi alanında olduğu görülmektedir. Bunu, turizm, sağlık ve perakende gibi alanları kapsayan hizmet sektörü %24 ile takip etmektedir. Sanayi ve üretim sektörü %18, kamu sektörü %12, finans, bankacılık ve sigortacılık %9, teknoloji ve bilişim %7 oranında temsil edilmiştir. Serbest meslek, girişimcilik ve diğer küçük ölçekli meslek gruplarını kapsayan diğer sektörler ise %2–3 gibi düşük bir paya sahiptir. Bu dağılım, örneklemin en yoğun biçimde eğitim, hizmet ve sanayi sektörlerinde kümелendiğini, buna karşın teknoloji ve finans gibi alanlarda da kayda değer bir temsil bulunduğunu göstermektedir.

2.2. Veri Toplama

Değişkenlerin ölçümelerini elde etmek için kullanılan ölçekler aşağıda açıklanmıştır. Tüm maddeler, 1 = kesinlikle katılmıyorum ile 5 = kesinlikle katılıyorum arasında değişen beş dereceli Likert ölçeği ile değerlendirilmiştir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada Goldberg' in (1992) 50 sorudan oluşan 5 boyutlu BBKÖ ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin boyutları Dışa dönüklük (DDO), Uyumluluk (UYU), Sorumluluk (SOR), Duygusal Denge (DUD), Zekâ/Hayal Gücü (ZHG) şeklindedir. Ölçeğin Türkçeleştirilmesinde yine yazarın doktora tezinde gerçekleştirdiği çeviri kullanılmıştır (Mumcu, 2021). Orijinal ölçekte alfa değerleri sırasıyla 0,87; 0,87; 0,84; 0,88, 0,76. Bu araştırmada elde edilen alfa değerleri 0,7' nin üzerindedir (Eymen, 2007) (I. Örneklem: 0,71;0,85; 0,84; 0,86; 0,83, II. Örneklem: 0,83; 0,87; 0,81; 0,87; 0,82). Ayrıca bu ölçeğin dışında demografik özellikler için sorular sorulmuştur.

2.4. Veri Analizi

Ölçek geliştirme sürecinde, öncelikle açımlayıcı faktör analizi (AFA) yapılmalı, ardından keşfedilen yeni faktör yapısının DFA ile onaylanması sağlanmalıdır. Burada dikkat edilmesi gereken en önemli nokta, bu iki analiz sürecinin aynı örneklem üzerinde gerçekleştirilmemesidir. Çünkü, AFA için toplanan veri ile oluşturulan bir yapının yine aynı veriyle DFA yapılması, mevcut yapıyı tekrar onaylamaktan öteye geçemez (Suhr, 2006; Yaşlıoğlu, 2017).

Faktör analizi, analizde yer alan değişkenler arasındaki temel yapıyı tanımlamayı amaçlayan bir bağımsızlık tekniğidir (Watkins, 2021). AFA, birinci örneklem grubuna uygulanırken, DFA ise ikinci örneklem grubuna uygulanmıştır. Ölçeğin doğruluğunun ortaya konulabilmesi amacıyla verilerin istatistiki analizlerinde AFA için SPSS, DFA içinse AMOS paket programları kullanılmıştır. Örneklem grupları için genel ve her bir boyut için ayrı ayrı hesaplanan Cronbach Alfa katsayısı, ölçeğin iç tutarlılığı için belirlenmiştir. Güvenirlik katsayılarında 0.80'ler düzeyinde iyi olarak kabul edilir ve kritik olmayan kararlar için yeterlidir, 0.70'ler düzeyindeki katsayılar grup deneysel araştırmaları için yeterli görülür, 0.70'in altındaki katsayılar ise çoğu uygulama için yetersiz kabul edilir (Çetin ve Basım, 2012).

SEM, yapısal bir teoriyi analiz ederken doğrulayıcı bir yaklaşım benimser ve bu yöntem, birçok örtük değişken arasındaki ilişkileri anlamak için güçlü bir istatistiksel araçtır (Byrne, 2001). SEM, modelin verilere ne ölçüde uyduğunu inceleyebilir ve varsayılan ilişkilerin istatistiksel anlamlılığını belirleyebilir. Araştırmada gözlemlenen göstergeler ile öngörülen temel faktörler arasındaki ilişkilerin ortaya konulması amacıyla kullanılan CFA' da (Podsakoff vd., 2003) çeşitli uyum indeksleri kullanılmıştır; bunlar sırasıyla uyum iyiliği indeksi (GFI), düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (AGFI), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) ve yaklaşık hatanın karekök ortalaması (RMSEA) olarak sıralanmıştır (Kaplan, 2000).

Araştırmada AFA için SPSS programı kullanılmıştır. AFA gözlemlenen veya ölçülen değişkenlerdeki varyasyonun, gözlemlenemeyen ya da örtük değişkenler tarafından açıklanabileceği kavramına dayanmaktadır (Bollen, 2002). Her bir değişken, kendine özgü faktör yükleriyle faktör uzayında bir konumda yer alabilir. Kavramsal olarak, bir faktör puanı, ölçülen değişkenlerin altında yatan örtük değişkenin bir tahminidir (Grice, 2001). İdeal faktörü yükü 0,40 ve üzeri olarak kabul edilmektedir (Field, 2013). Madde toplam korelasyonlarının da 0,30'un üzerinde olması beklenmektedir (Cronbach, 1951). Bartlett'in küresellik testi istatistiksel olarak anlamlı olduğunda ($p < .05$), değişkenler arasında yeterli düzeyde korelasyon bulunduğunu ve faktör analizine devam edilebileceğini gösterir. Ayrıca, örneklem yeterliliği

ölçümü değerleri, hem genel test hem de her bir bireysel değişken için 0.50' nin üzerinde olmalıdır. Değeri .50'nin altında olan değişkenler faktör analizinden çıkarılmalı ve her seferinde en düşük değere sahip olan değişken kaldırılarak genel değer iyileştirilmelidir (Hair vd., 2006).

Faktör analizinde ilk adım olarak kullanılan ve örneklem büyüklüğünün yeterliliğinin test edildiği KMO (Kaiser-Mayer-Olkin) değerinin yeterlilik değeri 0,50 olup; 0,80-0,90 harika kategorisinde yer almaktadır. Anket yöntemi sadece tek bir kaynaktan toplanması maliyet ve çok sayıda katılımcıya ulaşmada tasarruf sağlamasının yanı sıra metodolojik olarak varyans yanlılığı hatasına neden olabilmektedir (Podsakoff vd., 2003). Bu sorunu yok etmek için bunun yanı sıra prosedürel ve istatistiksel aşamalar izlenmiştir.

3. Bulgular

3.1. Güvenirlik Analizleri

Ölçeğin güvenirlik analizi için öncelikle iç tutarlılığı ölçülmüştür. Bu amaçla yapılan güvenirlik testlerinde tüm örneklem için 0,801; sadece çalışan örneklemde 0,802, sadece öğrenci örneklemde 0,800'dür. Öğrenci örneklemde DDO 0,826; UYU 0,873; SOR; 0,810; DUD 0,871; ZHG 0,822; çalışan örneklemde DDO 0,703; UYU 0,851; SOR; 0,841; DUD 0,835; ZHG 0,825' dir.

Ölçeğin iç tutarlığının hesaplanması için Cronbach Alfa değerleriyle birlikte madde toplam korelasyon katsayıları analiz edilmiştir.

Tablo 1. Madde toplam korelasyonları analizi

	DDO		UYU		SOR		DUD		ZHG	
	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II
1	0,494	0,778	0,534	0,858	0,409	0,816	0,500	0,851	0,471	0,810
2	0,536	0,759	0,539	0,856	0,600	0,797	0,476	0,854	0,474	0,810
3	0,435	0,773	0,524	0,859	0,460	0,811	0,681	0,836	0,659	0,792
4	0,513	0,763	0,650	0,848	0,457	0,813	0,476	0,853	0,457	0,812
5	0,412	0,775	0,650	0,847	0,484	0,809	0,648	0,839	0,497	0,807
6	0,527	0,761	0,645	0,848	0,527	0,805	0,658	0,838	0,578	0,798
7	0,423	0,774	0,534	0,857	0,572	0,800	0,480	0,852	0,569	0,800
8	0,417	0,775	0,615	0,851	0,543	0,803	0,543	0,847	0,467	0,810
9	0,407	0,776	0,587	0,852	0,495	0,808	0,704	0,834	0,408	0,816
10	0,505	0,764	0,561	0,854	0,537	0,804	0,517	0,850	0,503	0,807

I; Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonları

II; Madde Çıktığında Ölçeğin Alfa'sı

Yukarıda görüldüğü üzere madde toplam korelasyonları 0,494 ile 0,859 arasındadır. Bu bulgular doğrultusunda tüm maddeler asgari katsayı değerlerini karşılayarak iç tutarlıkları olduğu tespit edilmiştir.

3.2. Geçerlik Analizleri

Geçerlik analizleri için öğrenci örneklemine ise AFA, çalışan örneklemine DFA uygulanmıştır.

3.2.1. Açıklayıcı Faktör Analizi

Yapı geçerliliğinin tespit edilmesi ve faktör yapısının ortaya konulması için öğrenci örneklemine AFA uygulanmıştır. AFA için uygunluk testi olarak gerçekleştirilen Barlett testi sonucu normal dağılım görülmüştür ($p < 0.05$). Örneklem büyüklüğünün yeterliliğinin analiz edildiği KMO (Kaiser-Mayer-Olkin) sonuçlarında ise 0,881 ile yeterli görülmüştür.

Tablo 2. Kişilik özellikleri ölçeği AFA

Madde	DDO	UYU	SOR	DUD	ZHG
1	0,584	0,658	0,498	0,615	0,573
2	0,738	0,648	0,714	0,567	0,625
3	0,616	0,606	0,551	0,765	0,752
4	0,629	0,786	0,523	0,608	0,577
5	0,604	0,729	0,601	0,761	0,638
6	0,707	0,753	0,616	0,778	0,718
7	0,611	0,623	0,687	0,580	0,646
8	0,575	0,726	0,656	0,684	0,556
9	0,505	0,681	0,590	0,813	0,459
10	0,651	0,667	0,660	0,633	0,662
KMO	0,860	0,911	0,831	0,869	0,839
Cronbach's	0,826	0,873	0,810	0,871	0,822

Tablo 2' de kişilik özellikleri ölçeğinin öğrenci örneklemindeki faktör yükü dağılımı görülmektedir. Tablodaki en düşük faktör yükü 0,498 ile SOR boyutunun ilk sorusudur. En yüksek faktör yükü ise 0,813 ile DUD boyutunun 9. Maddesine aittir. AFA sonuçları değerlendirildiğinde, kişilik özellikleri ölçeğinin 50 madde ve 5 boyutlu bir yapıya sahip olduğu ve açıkladığı toplam varyansın %47,56 olduğu görülmüştür. Elde edilen bu sonuçlar ile orijinal

yapıya uygun olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca maddelerin orijinaliyle aynı boyutlar altında toplandığı görülmüştür.

3.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yapı geçerliliği testi için DFA gerçekleştirilmiştir. Mevcut çalışmada faktörleri belli bir yapı test edildiği için bu adımda en yüksek olabilirlik kestirim (maximumlikelihood) kullanılmıştır.

Tablo 3. Dışa dönüklük DFA

Boyutlar	Maddeler	β_0	Standart Hata	t-değeri	p
DDO	---> DDO_01	0,574			
DDO	---> DDO_02	0,486	0,163	2,812	***
DDO	---> DDO_03	0,506	0,178	5,284	***
DDO	---> DDO_04	0,507	0,211	5,292	***
DDO	---> DDO_05	0,502	0,154	3,11	***
DDO	---> DDO_06	0,517	0,204	4,872	***
DDO	---> DDO_07	0,510	0,17	4,535	***
DDO	---> DDO_08	0,498	0,193	4,199	***
DDO	---> DDO_09	0,547	0,193	5,505	***
DDO	---> DDO_10	0,591	0,192	5,512	***

p<0,05

Tablo 3’ de DDO boyutu doğrulanmış olup, faktör yükleri 0,486 ile 0,591 arasında görülmektedir. Yapılan DFA sonucunda model uyum endeks değerleri de kabul edilebilir sınırlarda görülmüştür (CMIN/df= 2,651; RMSEA=0,043; NFI=0,901; CFI= 0,925). Bu bulgular doğrultusunda DDO boyutunun yapı geçerliliği ortaya konulmuştur.

Tablo 4. Duygusal denge DFA

Boyutlar	Maddeler	β_0	S.H.	t-değeri	p
DUD	---> DUD_01	0,578			
DUD	---> DUD_02	0,536	0,142	5,502	***
DUD	---> DUD_03	0,548	0,129	6,716	***
DUD	---> DUD_04	0,512	0,124	3,81	***
DUD	---> DUD_05	0,737	0,145	8,2	***
DUD	---> DUD_06	0,757	0,152	8,321	***
DUD	---> DUD_07	0,550	0,123	5,691	***
DUD	---> DUD_08	0,496	0,121	5,767	***
DUD	---> DUD_09	0,723	0,143	8,111	***
DUD	---> DUD_10	0,569	0,134	6,908	***

p<0,05

Tablo 4’ te DDO boyutu doğrulanmış olup, faktör yükleri 0,496 ile 0,757 arasında görülmektedir. Yapılan DFA sonucunda model uyum endeks değerleri de kabul edilebilir sınırlarda görülmüştür (CMIN/df= 2,043; RMSEA=0,039; NFI=0,911; CFI= 0,942). Bu bulgular doğrultusunda DDO boyutunun yapı geçerliliği ortaya konulmuştur.

Tablo 5. Sorumluluk DFA

Boyutlar		Maddeler	β_0	S.H.	t-değeri	p
SOR	--->	SOR_01	0,537			
SOR	--->	SOR_02	0,641	0,232	6,377	***
SOR	--->	SOR_03	0,559	0,198	5,989	***
SOR	--->	SOR_04	0,525	0,244	5,781	***
SOR	--->	SOR_05	0,531	0,164	6,787	***
SOR	--->	SOR_06	0,507	0,235	5,627	***
SOR	--->	SOR_07	0,684	0,21	6,623	***
SOR	--->	SOR_08	0,614	0,24	6,291	***
SOR	--->	SOR_09	0,593	0,204	6,183	***
SOR	--->	SOR_10	0,687	0,202	6,598	***

p<0,05

Tablo 5’ da SOR boyutu doğrulanmış olup, faktör yükleri 0,507 ile 0,687 arasında görülmektedir. Yapılan DFA sonucunda model uyum endeks değerleri de kabul edilebilir sınırlarda görülmüştür (CMIN/df= 2,915; RMSEA=0,036; NFI=0,916; CFI= 0,917). Bu bulgular doğrultusunda DDO boyutunun yapı geçerliliği ortaya konulmuştur.

Tablo 6. Uyumluluk DFA

Boyutlar		Maddeler	β_0	S.H.	t-değeri	p
UYU	--->	UYU_01	0,479			
UYU	--->	UYU_02	0,631	0,145	5,186	***
UYU	--->	UYU_03	0,512	0,118	8,472	***
UYU	--->	UYU_04	0,670	0,15	6,797	***
UYU	--->	UYU_05	0,586	0,122	8,91	***
UYU	--->	UYU_06	0,718	0,14	7,95	***
UYU	--->	UYU_07	0,506	0,12	9,425	***
UYU	--->	UYU_08	0,666	0,133	6,51	***
UYU	--->	UYU_09	0,718	0,113	8,864	***
UYU	--->	UYU_10	0,646	0,126	9,426	***

p<0,05

Tablo 6’ da UYU boyutu doğrulanmış olup, faktör yükleri 0,479 ile 0,718 arasında görülmektedir. Yapılan DFA sonucunda model uyum endeks değerleri de kabul edilebilir sınırlarda görülmüştür (CMIN/df= 2,948; RMSEA=0,051; NFI=0,916; CFI= 0,902). Bu bulgular doğrultusunda DDO boyutunun yapı geçerliliği ortaya konulmuştur.

Tablo 7. Zekâ/hayal gücü DFA

Boyutlar		Maddeler	β_0	S.H.	t-değeri	p
ZHG	--->	ZHG_01	0,549			
ZHG	--->	ZHG_02	0,513	0,152	5,063	***
ZHG	--->	ZHG_03	0,709	0,159	7,887	***
ZHG	--->	ZHG_04	0,503	0,15	5,641	***
ZHG	--->	ZHG_05	0,514	0,136	6,377	***
ZHG	--->	ZHG_06	0,604	0,204	7,132	***
ZHG	--->	ZHG_07	0,718	0,159	7,941	***
ZHG	--->	ZHG_08	0,587	0,163	7	***
ZHG	--->	ZHG_09	0,628	0,157	7,319	***
ZHG	--->	ZHG_10	0,532	0,146	6,54	***

p<0,05

Tablo 7’ de ZHG boyutu doğrulanmış olup, faktör yükleri 0,503 ile 0,718 arasında görülmektedir. Yapılan DFA sonucunda model uyum endeks değerleri de kabul edilebilir sınırlarda görülmüştür (CMIN/df= 2,469; RMSEA=0,073; NFI=0,933; CFI= 0,933). Bu bulgular doğrultusunda DDO boyutunun yapı geçerliliği ortaya konulmuştur.

Tüm modele uygulanan DFA sonucunda tüm model için uyum endeks değerleri de kabul edilebilir sınırlarda görülmüştür (CMIN/df= 2,937; RMSEA=0,056; NFI=0,937; CFI= 0,919). Bu bulgular doğrultusunda DDO boyutunun yapı geçerliliği ortaya konulmuştur. Ölçeğin beş boyutlu yapısı doğrulanmıştır. Bu sonuçlar ölçeğin son haliyle tüm uyum değerlerine sahip olduğunu göstermektedir.

SONUÇ

Bu araştırmada geçerliliği yazında ve pratikte çokça kullanılan kişilik özellikleri BBKÖ ölçeğinin güncel bir güvenirlik ve geçerlik testleri gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla (Goldberg, 1992) BBKÖ ölçeğinin beş boyutu olan DDO, UYU, SOR, DUD, ZHG nin faktör yapıları incelenmiştir. İki farklı örnekleme yapılan AFA ve DFA analizleri sonucunda ölçeğin güvenirliği ve geçerliliği analiz edilmiştir. Araştırmada ilk örnekleme olan öğrencilerin alfa katsayıları sırasıyla DDO 0,826; UYU 0,873; SOR; 0,810; DUD 0,871; ZHG 0,822; çalışan

örnekleminde DDO 0,703; UYU 0,851; SOR; 0,841; DUD 0,835; ZHG 0,825' dir. Bu değerler ile ölçeğin güvenirliliğinin kabul edilebilir düzeylerde olduğu ortaya konulmuştur.

BBKÖ ölçeğinin Türkçe uyarlamasının yapılması, ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizlerinin Türk kültürel bağlamda kimi araştırmalarla yapılması, amacını taşımaktadır. Çalışmanın, hem teorik hem de uygulama açısından yol açımını ele alması, kapsamlı bir şekilde konuyu ele almasını sağlamıştır. Araştırma sonuçları, ölçeğin yapı olarak beş boyutlu olacağını, bunun da beş faktörlü düşünce yapısı orijinalinde bulunulan durumu desteklediğini göstermektedir. AFA ve DFA sonuçlarının, ölçeğin yapı geçerliliğini onaylaması, yüksek Cronbach alfa değerlerinin ölçeğin iç tutarlılığını güvenilir bir ölçüm aracı olması açısından göstermesi anlamına gelmiştir.

Elde edilen bulgular, ölçeğin kültürel uyum açısından başarılı bir şekilde adapte edildiğini kanıtlamaktadır. Türkçe versiyonun, orijinal ölçekle tutarlılık göstermesi, kişilik özelliklerinin beş ana boyutunun Türk toplumunda da anlamlı bir yapı sunduğunu göstermektedir. Özellikle UYU ve SOR boyutları, toplumsal normlar, sosyal roller ve bireylerin iş yaşamındaki SOR anlayışlarıyla güçlü bir ilişki içinde olduklarından Türk kültüründe önemli bir kültürel uyum göstergesi olarak görülmüştür. DDO boyutunun sosyal etkiler ve bireylerin topluluk içindeki davranışlarına dair önemli bilgiler sunduğu, yeniliklere açıklık boyutunun ise bireylerin yenilikçi düşünme ve yaratıcı süreçlere yönelik ilişkilendirilmesi anlamında gözlemler yapılmıştır.

Araştırmanın iki farklı örneklem grubunda gerçekleştirilmesi, sonuçların genellenebilirliğini artırmıştır. Öğrenci ve çalışan grupları üzerinde yapılan analizler, ölçeğin hem eğitim ortamında hem de iş dünyasında kullanılabilir olduğunu ortaya koymuştur. Eğitim grubunda, özellikle DDO ve deneyime açıklık boyutlarının, bireylerin öğrenme stilleri ve akademik başarılarına yönelik ipuçları sunduğu tespit edilmiştir. Çalışan grubu için ise, SOR ve UYU boyutlarının iş performansı, takım çalışması ve liderlik gibi faktörlerle güçlü bir ilişki gösterdiği görülmüştür. Bu durum, ölçeğin farklı bağlamlarda kullanılabilirliğini desteklemektedir.

Faktör analizi sonuçları, maddenin faktörle anlamlı bir ilişki içinde olduğunu ve faktör yüklerinin yeterince yeterli olduğunu göstermiştir. Örneklem büyüklüğünün, faktör analizi için gerekli olan MSA değerlerini sağlar, analizin sağlamlığını artırır. Bartlett Küresellik Testi'nin anlamlı sonuç vermesi, değişkenler arasında yeterli düzeyde korelasyon bulunduğunu ve analize devam edilmesinin uygun olduğunu doğrulamıştır.

Bu çalışmanın bir diğer önemli bulgusu, ölçeğin bireysel ve grup düzeyinde güvenilir bir ölçüm aracı olarak kullanılabilirliğidir. Cronbach alfa değerlerinin tüm faktörlerde yüksek olması,

ölçeğin iç tutarlılığını güçlü bir şekilde desteklemektedir. .90 ve üzeri değerler, özellikle klinik karar verme süreçleri için ölçeğin kullanılabileceğini göstermektedir. Bunun yanı sıra, .80 ve üzerindeki değerler, eğitim ve organizasyonel bağlamlarda güvenilir sonuçlar sağladığını ortaya koymuştur.

Elde edilen sonuçlar, Türkçe uyarlama çalışmalarındaki benzerlik ve farklılıkları gösteren bir bulgudur. AFA ve DFA ölçeğin beş faktörlü yapısının korunmuş olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, Morsunbul (2014) tarafından yapılan Hızlı BBKÖ testi çalışmasıyla uyumlu olup; Morsunbul' un çalışmasında da ölçek beş faktör yapısının doğrulandığı ve model uyumu sağlandığı şeklinde belirtilmiştir. Ayrıca ölçekte alt boyutlarda güçlü bir iç tutarlılık gösteren Cronbach alfa değerleri bulunmuştur. Tatar (2017) tarafından yürütülen çalışmada da aynı şekilde iç tutarlılık katsayıları faktörlerde tatmin edici bulunmuştur. Uyum geçerliği analizlerindeki veriler, ölçeğin diğer kişilik değişkenleri ile ilgili olduğunu göstermiştir. Bu durum, Bacanlı vd.' nin (2009) Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi çalışmasında görülen paralellikler gösterir; çalışmada da ölçek, çeşitli psikometrik ölçütlerle uyumlu bulunmuştur.

Ancak, çalışmamızda bazı farklılıklar da var. Katılımcı profili açısından, bu çalışma daha geniş bir yaş aralığı (18-60 yaş) içermektedir. Bu, Morsunbul'ün (2014) yalnızca 14-22 yaşındaki katılımcılarla yapılan çalışmasından farklıdır ve sonuçlarımızın daha geniş bir popülasyona uygulanabilirliğini artırmaktadır. Ayrıca, bu çalışmada kullanılan ölçek, özgün ölçeğin tüm boyutuna sadık kalmıştır.

Bu çalışma sonuçları, Türkçe versiyonunun psikometrik geçerliğini ve güvenilirliğini doğrulamış ve literatüre önemli katkılar sunmuştur. Geniş katılımcı profili ve kapsamlı analizlerle elde edilen bu bulgular, hem önceki çalışmaları desteklemekte hem de özgün katkılar sağlamaktadır. Ancak, ölçeğin genellenebilirliğini artırmak için farklı demografik gruplarda daha kapsamlı çalışmalar yapması önerilmektedir. Böyle araştırmalar, ölçeğin Türk kültürüne adaptasyonunda daha geniş bir bakış açısı sunabilir.

Araştırmada karşılaşılan sınırlılıklar arasında genel olarak veri toplama sürecinde çevrimiçi anket yönteminin kullanılması yer almaktadır. Bu yöntem, kimi durumlarda yanlılık riskini artırabilir. Ancak, bu çalışmada, veri toplama sürecinde prosedürel önlemler alınmış ve istatistiksel yöntemlerle bu tür yanlılıkların etkisi en aza indirilmeye çalışılmıştır. Ayrıca, örneklem homojenliği, bulguların genellenebilirliği açısından sınırlamalar yaratabilir. Gelecekteki çalışmalarda, farklı sosyoekonomik ve demografik grupları içeren daha geniş örneklemlemlerle araştırmanın tekrarlanması, ölçeğin genellenebilirliğini artıracaktır.

Araştırmanın bulguları, kişilik özelliklerinin eğitimden iş dünyasına kadar birçok alanda değerlendirilmesi açısından önemli katkılar sunmaktadır. BBKÖ ölçeği, özellikle bireylerin davranışlarının tahmin edilmesi, liderlik potansiyelinin belirlenmesi ve eğitim süreçlerinde kişiselleştirilmiş yaklaşımların geliştirilmesi için etkin bir araçtır. Bunun yanı sıra, ölçeğin Türk kültürüne uygun bir versiyonunun geliştirilmiş olması, Türkiye bağlamında yapılacak yeni çalışmalar için güçlü bir temel oluşturmaktadır.

Sonuç olarak, bu çalışma, BBKÖ ölçeğinin Türkçe versiyonunun hem geçerlik hem de güvenilirlik açısından tatmin edici sonuçlar verdiğini ortaya koymuştur. Ölçeğin geniş bir uygulama yelpazesine sahip olması, hem akademik araştırmalarda hem de uygulamalı alanlarda yaygın olarak kullanılabileceğini göstermektedir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda, bu ölçeğin farklı bağlamlarda kullanılarak bireylerin kişilik özellikleri ve davranışlarının daha derinlemesine incelenmesi önerilmektedir. Ayrıca, kültürel farklılıkların kişilik özellikleri üzerindeki etkisini anlamak için uluslararası karşılaştırmalı çalışmalara yönelik araştırmalar, bu alanda değerli katkılar sağlayabilir.

Türkçe Büyük Beşli Kişilik Ölçeğinin Uygulama Alanları

Türkçeye uyarlanan Büyük Beşli Kişilik Özellikleri Ölçeği (BBKÖ), güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olarak çok çeşitli alanlarda uygulanabilmektedir. Bu ölçek, bireylerin dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk (özdisiplin), duygusal denge ve deneyime açıklık gibi beş temel kişilik boyutundaki seviyelerini ölçer. Ölçeğin Türkçe versiyonunun başarıyla geliştirilmesiyle birlikte, kişilik özelliklerinin eğitimden iş performansına, sosyal ilişkilerden bireysel refaha kadar pek çok alandaki etkilerini incelemek ve pratikte kullanmak mümkün hale gelmiştir. Böylelikle, BBKÖ ölçeği kültürel olarak uyarlanmış bir standart sağlayarak Türkiye’de kişilik değerlendirmelerinin hem akademik araştırmalarda hem de uygulamada etkin şekilde yapılmasına olanak tanımaktadır.

İnsan kaynakları alanında, BBKÖ ölçeği işe alım ve çalışan profillemeye süreçlerinde önemli bir rol oynamaktadır. Birçok kurumsal firma, adayların kişilik profillerini iş gereklilikleriyle eşleştirerek doğru işe doğru insanı yerleştirmeyi hedeflemektedir. Özellikle sorumluluk (dürüstlük ve özdisiplin) boyutunda yüksek puan alan adayların iş performansında daha başarılı ve güvenilir olabileceği, meta-analiz bulgularıyla desteklenmiştir. Örneğin, bir şirket mülakat sürecinde BBKÖ testini uygulayarak yüksek sorumluluk ve duygusal denge puanına sahip adayları belirleyebilir; bu özellikler iş tatminini artırıp çalışan devir hızını düşürme

eğilimindedir. Benzer şekilde dışadönüklük ve uyumluluk boyutlarında yüksek puan alan bireylerin takım çalışmasına yatkın, iş birliğine açık ve liderlik potansiyeli gösteren çalışanlar olabileceği görülür. Nitekim araştırmalar, dışadönük ve uyumlu kişilerin sosyal etkileşimlerde başarılı olduğunu, sorumluluk düzeyi yüksek kişilerin ise üstün iş performansı sergilediğini ortaya koymaktadır. Bu bilgiler ışığında insan kaynakları departmanları, liderlik potansiyeli analizi için de BBKÖ ölçeğini kullanabilir. Örneğin şirket içi terfi planlamalarında, çalışanların beş faktör profillerine bakılarak yöneticilik potansiyeli taşıyanlar belirlenebilir. Ölçek sonuçları, yüksek dışadönüklük ve özdenetim (sorumluluk) puanlarının liderlikte etkili olabileceğini gösterdiğinden, bu profildeki çalışanlar ilerideki liderlik pozisyonları için değerlendirilmektedir. Sonuç olarak, BBKÖ ölçeğinin insan kaynakları uygulamaları, işe alımdan yetenek yönetimine ve liderlik gelişimine dek uzanmakta; böylece işe uygunluk, iş tatmini ve organizasyonel verimlilik konularında kanıta dayalı bir yaklaşım sunulmaktadır

Liderlik çalışmaları bağlamında, beş faktörlü kişilik modeli, liderlik tarzlarının analizinde ve liderlik gelişiminde yaygın biçimde kullanılmaktadır. Araştırmalar, başarılı liderlerin belirli kişilik profilleri sergilediğini ortaya koymaktadır: dışadönüklük, özdisiplin (yüksek sorumluluk), duygusal denge ve deneyime açıklık özellikleri bireysel olarak liderlikle pozitif ilişkili bulunmuştur. Örneğin, dışadönük liderlerin grup karşısında daha rahat iletişim kurabildiği, vizyonlarını aktif şekilde paylaşarak ekiplerini motive ettiği görülür. Yaratıcılıkla bağlantılı olan deneyime açıklık, liderlerin yenilikçi stratejiler geliştirmesinde rol oynar. Duygusal denge (düşük nevrotiklik) ise özellikle baskı altındaki liderlerin soğukkanlı kalabilmesi ve tutarlı kararlar alabilmesiyle ilgilidir. Nitekim beş faktörün bir arada ele alındığında liderlik ortaya çıkışı ve liderlik etkililiğini öngördüğü gösterilmiştir. Bu bulgu, kişiliğin liderlik başarısına katkısını doğrulamakla birlikte, kişilik ile liderlik arasındaki ilişkinin düşük-orta düzey korelasyonlar taşıdığını da belirtmektedir. Yani kişilik önemli bir belirleyici olsa da, tek başına yeterli olmayıp eğitim, deneyim gibi diğer etkenlerle birlikte düşünülmelidir.

Liderlik gelişimi süreçlerinde BBKÖ ölçeğinin uygulanması, mevcut ve potansiyel liderlerin kendilerini tanımasına ve gelişim planlarının kişiye özgü tasarlanmasına imkân tanır. Örneğin, bir liderlik eğitim programında yöneticilere beş faktör envanteri uygulandığını varsayalım. Sonuçlar, bir yöneticinin uyumluluk puanının görece düşük olduğunu gösteriyorsa, bu yöneticiye ekip yönetimi ve empati becerilerini geliştirecek atölye çalışmaları önerilebilir. Uyumluluk düzeyi düşük liderlerin astlarıyla çatışma yaşama potansiyeli olabileceğinden, duygusal zekâ ve iletişim eğitimleri bu boşluğu gidermeye yönelik olacaktır. Başka bir

senaryoda, dışadönüklük ve liderlik arzusu yüksek bir yönetici, bu güçlü yanını etkin dinleme ve takım motivasyonu yaratma becerileriyle desteklemek üzere koçluk alabilir. Liderlik tarzlarının analizi de BBKÖ çerçevesinde yapılabilir: Örneğin, otoriter bir liderlik tarzı sergileyen bireylerde sorumluluk ve dışadönüklük yüksek fakat uyumluluk düşük olabilir; demokratik liderlerde ise uyumluluk ve açıklık daha baskın olabilir. Bu tür bilgiler, liderlik teorilerini zenginleştirirken pratikte de yöneticilere kendilerinin farkında olma ve farklı liderlik yaklaşımlarını benimseme fırsatı verir. Sonuç olarak, BBKÖ ölçeği, liderlik alanında hem araştırma aracı hem de gelişim aracı olarak kullanılarak, liderlik etkinliğini artırmaya yönelik kanıta dayalı geri bildirimler sunmaktadır.

Girişimcilik alanında, Büyük Beşli kişilik özellikleri girişimci profillerinin anlaşılması ve girişimcilik potansiyelinin değerlendirilmesi için kilit bir çerçeve sunar. Özellikle kendi işini kurma, risk alma ve yenilik yapma eğilimlerinde kişilik özelliklerinin rolü uzun süredir araştırma konusudur. Literatürdeki bulgular, başarılı girişimcilerin belirgin bir beş faktör profiline sahip olabileceğini göstermektedir. Bir derleme çalışmasının sonuçlarına göre girişimciler genellikle dışa dönük, özdisiplini (sorumluluğu) yüksek, duygusal açıdan dengeli (düşük nevroitiklik) ve deneyime açık, buna karşın ortalamaya kıyasla daha düşük uyumluluk (başkalarıyla uzlaşma) düzeyine sahip bir kişilik örüntüsü sergileyebilmektedir.

Bu profil, girişimcinin risk alabilme cesaretini, belirsiz ortamlarda karar verebilme yetisini ve yeniliklere açıklığını yansıtmaktadır. Örneğin, deneyime açıklık düzeyi yüksek bir girişimci, yeni fırsatları görme ve yaratıcı çözümler üretme konusunda avantajlıdır; düşük nevroitiklik ise girişimcinin iş kurma sürecindeki stres ve belirsizliklerle başa çıkma konusunda dayanıklı olabileceğine işaret eder. Dışadönüklük sayesinde girişimciler sosyal çevrelerini genişletip yatırımcı ve müşteri ilişkilerini daha kolay kurabilirken, düşük uyumluluk zaman zaman rekabetçi ve bağımsız hareket edebilmelerini kolaylaştırır (ancak aşırı düşük uyumluluğun ekip çalışmasını zorlaştırabileceği de unutulmamalıdır).

Bu ölçeğin girişimcilikte pratik kullanımı da çeşitli şekillerde gerçekleşir. Örneğin, bir iş kuluçka merkezi veya hızlandırıcı program, girişimci adaylarına BBKÖ testini uygulayarak onların güçlü ve zayıf yönlerini belirleyebilir. Diyelim ki bir adayın testi, sorumluluk boyutunda yüksek, nevroitiklik boyutunda düşük puanlar ve oldukça yüksek deneyime açıklık gösterdi – bu profil, söz konusu adayın planlı, azimli ve yenilikçi olduğunu, stres altında sağlam kalabildiğini düşündürür. Bu bilgiyi göz önünde bulunduran mentorlar, adaya uygun bir yol haritası çizip eksik olduğu alanlarda (örneğin aşırı düşük uyumluluk tespit edilirse takım kurma ve ortak çalışma becerileri gibi) özel eğitimler verebilir. Başka bir senaryoda, yatırımcılar

girişimcinin kişilik profilini değerlendirmeye dâhil ederek, yatırım yapacakları kişinin risk karşısındaki tutumunu ve liderlik potansiyelini öngörebilirler. Girişimcilik araştırmalarında da BBKÖ sıkça kullanılır: Örneğin akademik bir çalışma, girişimciler ile kurumsal yöneticileri beş faktör profilleri temelinde karşılaştırarak hangi kişilik özelliklerinin girişimcilik başarısını etkilediğini inceleyebilir. Nitekim bazı çalışmalar, girişimcilerin yöneticilere kıyasla daha yüksek yenilikçilik (açıklık) ve risk alma eğilimine sahip olduğunu, ancak örneğin fazla uyumluluk göstermediklerini raporlamıştır. Bu tür bulgular, girişimcilik ekosisteminde kişilik değerlendirmenin erken aşamada kişiye özel destek sağlama ve başarılı girişimci profillerini tanımlama açısından yararlı olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, Türkçeye uyarlanmış Büyük Beşli Kişilik Özellikleri Ölçeği hem akademik araştırmalarda hem de özel sektör uygulamalarında geniş bir kullanım potansiyeline sahiptir. Akademik tarafta, ölçek sayesinde Türkiye bağlamında yapılacak çalışmalarla kişilik ile iş performansı, sağlık, eğitim başarısı gibi değişkenler arasındaki ilişkiler incelenebilmekte; farklı kültürlerle karşılaştırmalar yapılarak evrensel ve yerel kişilik örüntüleri belirlenebilmektedir. Örneğin, bir araştırmacı bu ölçeği kullanarak Türk örnekleminde kişilik ile liderlik tarzları arasındaki bağlantıyı analiz edip bulgularını uluslararası yazınla karşılaştırabilir. Özel sektörde ise ölçeğin pratik getirileri daha verimli insan yönetimi ve eğitim programları olarak ortaya çıkmaktadır. Bir şirket, işe alımdan terfi süreçlerine kadar çeşitli kararlarda BBKÖ sonuçlarını göz önünde bulundurarak bilimsel temelli ve objektif bir yaklaşım benimseyebilir. Söz gelimi, ekip kurarken üyelerin kişilik çeşitliliğine dikkat edilmesi veya satış pozisyonlarına daha dışadönük adayların seçilmesi, uzun vadede takım uyumunu ve performansını iyileştirebilir. Genel hatlarıyla, BBKÖ ölçeğinin Türkçe uyarlaması kültürel açıdan geçerli ve güvenilir bir envanter sunmakta; bu da onun çok disiplinli uygulamalarda ve makale sonuçlarında yer bulmasını sağlamaktadır. Nitekim ölçeğin geniş kapsamlı bir uygulama yelpazesine sahip oluşu, onun hem bilimsel araştırmalarda hem de saha uygulamalarında yaygın olarak kullanılabileceğini göstermektedir. Bu ölçek, Türkiye’de kişilik değerlendirmesi gerektiren insan kaynakları, klinik psikoloji, liderlik ve girişimcilik gibi alanlarda kanıta dayalı karar alma süreçlerini destekleyerek yazına ve uygulamaya değerli katkılar sunmaktadır.

KAYNAKÇA

- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. Holt.
- Bacanli, H., İlhan, T., ve Aslan, S. (2009). Beş Faktör Kuramına Dayalı Bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi Bahar*, 7(2), 261–279.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.
- Bollen, K. A. (2002). Latent Variables in Psychology and The Social Sciences. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 605–634.
- 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), 311–344. <https://doi.org/10.1111/1467-6494.05007>
- Buffardi, L. E., ve Campbell, W. K. (2008). Narcissism and social networking web sites. *Personality and social psychology bulletin*, 34(10), 1303–1314.
- Byrne, B. M. (2001). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Cattell, R. B. (1946). Personality structure and measurement. I. The operational determination of trait unities. *British Journal of Psychology*, 36(2), 88.
- Çetin, F., ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121–137.
- Çiçek, İ., ve Aslan, A. E. (2020). Kişilik ve beş faktör kişilik özellikleri: Kuramsal bir çerçeve. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 10(1), 137–147.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334.
- DeYoung, C. G. (2010). Personality neuroscience and the biology of traits. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(12), 1165–1180.
- Ewen, R. B. (2014). *An introduction to theories of personality*. Psychology Press.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. Sage.
- Goldberg, L. R. (1992). The Development of Markers for the Big-Five Factor Structure. *Psychological Assessment*, 4(1), 26–42. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.26>
- Grice, J. W. (2001). Computing and Evaluating Factor Scores. *Psychological Methods*, 6(4),

430–450.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., ve Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th (ed.)). Prentice-Hall.
- Horzum, M. B., Ayas, T., ve Padır, M. A. (2017). Beş faktör kişilik ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması adaptation of big five personality traits scale to Turkish culture. *Sakarya University Journal of Education*, 7(2), 398–408.
- John, O. P., ve Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. İçinde *Handbook of personality: Theory and research* (C. 2, Sayı 510, ss. 102–138).
- Kaplan, D. (2000). *Structural Equation Modeling: Foundations and Extensions*. Sage Publications.
- Lipnevich, A. A., Credè, M., Hahn, E., Spinath, F. M., Roberts, R. D., ve Preckel, F. (2017). How distinctive are morningness and eveningness from the Big Five factors of personality? A meta-analytic investigation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 112(3), 491.
- McCrae, R. R., ve Costa, P. T. (1985). Updating Norman's "adequacy taxonomy": Intelligence and personality dimensions in natural language and in questionnaires. *Journal of personality and social psychology*, 49(3), 710.
- McCrae, R. R., ve Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of personality and social psychology*, 52(1), 81.
- McCrae, R. R., ve Terracciano, A. (2005). Personality profiles of cultures: aggregate personality traits. *Journal of personality and social psychology*, 89(3), 407.
- Morsunbul, U. (2014). The validity and reliability study of the Turkish version of quick big five personality test. *Dusunen Adam Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 27(4), 316.
- Mumcu, A. Y. (2021). *Kişilik özelliklerinin kitlesel fonlama başarısı üzerine etkisinde çevrimiçi sosyal sermayenin aracılık rolünün incelenmesi*. T.C.Marmara Üniversitesi.
- Mumcu, A. Y. (2025). A review of translation processes in scale adaptation studies: A guide for scale translation. *Business Economics and Management Research Journal*, 8(2), 128–145.

- 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(6), 574–583. <https://doi.org/10.1037/h0040291>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., ve Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879.
- Roberts, B. W., Wood, D., ve Smith, J. L. (2005). Evaluating Five Factor Theory and social investment perspectives on personality trait development. *Journal of Research in Personality*, 39(1 SPEC. ISS.), 166–184. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2004.08.002>
- Soto, C. J., ve John, O. P. (2017). The next Big Five Inventory (BFI-2): Developing and assessing a hierarchical model with 15 facets to enhance bandwidth, fidelity, and predictive power. *Journal of personality and social psychology*, 113(1), 117.
- Suhr, D. D. (2006). Exploratory or Confirmatory Factor Analysis? *Statistics and Data Analysis*, 200(31).
- Tatar, A. (2017). Büyük beş-50 kişilik testinin türkçeye çevirisi ve beş faktör kişilik envanteri kısa formu ile karşılaştırılması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 18(1), 51–61. <https://doi.org/10.5455/apd.220580>
- Watkins, M. W. (2021). *A Step-by-step Guide to Exploratory Factor Analysis with SPSS*. Routledge.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74–85.
- Zuroff, D. C. (1986). Was Gordon Allport a trait theorist? *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(5), 993.