

Kişilik Özelliklerinin Yenilikçi Davranış Etkisi Üzerine Bir Araştırma* (A Research on the Effect of Personality Traits on Innovative Behavior)

Sevcan FIRIN^a Şerafettin SEVİM^b

^a Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Altıntaş Meslek Yüksekokulu, Kütahya, Türkiye. sevcan.firin@dpu.edu.tr

^b Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kütahya, Türkiye. serafettin.sevim@dpu.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Wellness Yenilikçi Davranış Kişilik Beş Faktör Kişilik Özellikleri Gönderilme Tarihi 15 Ekim 2021 Revizyon Tarihi 26 Mart 2022 Kabul Tarihi 5 Nisan 2022 Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Amaç – Çalışanların kişilik özelliklerinin yenilikçi davranış sergilemeleri üzerinde etkisinin olup olmadığının belirlenmesi bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Yöntem – Araştırmanın verileri Wellness işletmelerinde çalışan 708 çalışandan anket yoluyla elde edilmiştir. Toplanan veriler üzerinde korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma modeline göre kişilik özellikleri bağımsız, yenilikçi davranış ise bağımlı değişken olarak incelenmiştir. Bulgular – Araştırmada çalışanların kişilik özelliklerinin yenilikçi davranış sergilemeleri üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tartışma – Analiz sonuçları doğrultusunda Wellness işletmelerinde çalışanların kişilik özelliklerinin farkında olunması yenilikçi davranış sergileyen çalışan profilinin artacağı kabul edilmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde; değişkenler arasındaki etkileşimi inceleyen kısıtlı sayıda araştırmaya rastlanmış olması araştırmanın bulgularını önemli kılmaktadır.

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Wellnes Innovative Behaviour Personality Big Five Personality Traits Received 15 October 2021 Revised 26 March 2022 Accepted 5 April 2022 Article Classification: Research Article	Purpose – The purpose of this research is to determine whether the personality traits of the employees have an effect on their innovative behavior. Design/methodology/approach – The data of the research were obtained by questionnaire from 708 employees working in Wellness establishments. Correlation and regression analysis were performed on the collected data. According to the research model, personality traits were examined as an independent variable and innovative behavior as a dependent variable. Findings – In the study, it was concluded that the personality traits of the employees have an effect on their innovative behavior. Discussion – In line with the results of the analysis, it is accepted that the awareness of the personality traits of the employees in Wellness businesses will increase the employee profile exhibiting innovative behavior. When evaluated in general; the limited number of studies examining the interaction between variables makes the findings of the study important.

1. GİRİŞ

Hızla değişen dünya düzeni içinde örgütlerde, sosyal bir varlık olan insan birden çok alanda aktif olarak faaliyet göstermektedir. Değişen dünyaya ve dolayısıyla değişen çalışma şartlarına ayak uydurabilen insanlar, örgütlerde kalıcılığa ve başarıya ulaşabilmektedirler. Bu sebeple örgütlerin başarıyı yakalamasında da yaratıcılık ve yenilik gibi kritik unsurlar çalışma dünyasında güncelliğini korumaya devam etmektedir. Kwon ve Kim (2020: 1) yenilik ve yaratıcılık ile ilgili kavramların öneminden bahsederek, geliştirilen ürün ve hizmet fikirlerini tohuma benzetmiş özenle desteklenip beslenmesi sonucunda tohumun filizlenerek çiçek açmasının kolaylaşacağını ifade etmiştir. Dolayısıyla örgütlerde yenilikçilik, yeniliğin yaygınlaşması ve kontrollü bir süreç içinde yönetilerek

*Bu çalışma, ikinci yazarın danışmanlığında yürütülen ve birinci yazar tarafından tamamlanan Doktora Tezinden türetilmiştir. Bu çalışmanın Etik Kurul Onayı Kütahya Dumlupınar Üniversitesi'nden 19/02/2019 tarihinde 55093314-300-E.8320 sayılı kararı ile alınmıştır.

Önerilen Atf/ Suggested Citation

Firin, S., Sevim, Ş. (2022). Kişilik Özelliklerinin Yenilikçi Davranış Etkisi Üzerine Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (2), 1189-1200.

sürdürülebilir olmasının gerekliliği önem arz etmektedir (Ulusal ve Yüreğir, 2020: 18). Örgütler yenilikçiliğin yaygınlaşmasını istemekte ve çalışanlarından da yenilikçi davranışlar sergilemeleri konusunda beklenti içerisine girmektedirler. Yenilikçiliğin ortaya çıkmasındaki süreçte, farklı kişilik özelliklere sahip çalışanların yaratıcı fikirlere sahip olma düşüncesi örgütlerin insan kaynağından daha etkin faydalanmasını önemli kılmıştır. Abdullah vd.,(2016:177) beş faktör kişilik özellikleri ile yenilikçi davranış değişkenlerine ait daha çok çalışma yapılması gerekliliğini vurgulamaktadır. Bu doğrultuda örgütlerin kendilerini diğerlerinden ayırt edilmesini sağlayan yenilikçiliğin oluşması için örgüt çalışanlarının kişilik özelliklerinin bilinmesinin önemi araştırmanın çıkış noktası olmaktadır. Özetle kişilik özellikleri bireylerin davranışlarını anlamada etkilidir. Bu çalışmada da, yenilikçi davranış incelendiğinden, kişilik özelliklerinin dikkate alınması gereken önemli bir faktör olmaktadır. Araştırmanın ilgi odağı, çalışanların kişilik özelliklerinin yenilikçi davranış sergilemesindeki etkisini araştırmaktır. Wellness, zindelik ve sağlık kavramlarının birleşiminden oluşmaktadır. Bu araştırma Afyonkarahisar ilindeki spa, termal, sağlık gibi wellness turizmi alanlarında faaliyet gösteren işletmelerde çalışanları kapsamaktadır. Araştırma kapsamında beş faktör kişilik özellikleri modelinin yerli ve yabancı literatürde hala güncelliğini koruması ve Türk literatürde yenilikçi davranış ile ilgili kısıtlı araştırmanın olması araştırmayı önemli kılmaktadır. Aynı zamanda araştırmanın örgütsel davranış literatürüne katkısı olacağı umulmaktadır.

2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kişilik Özellikleri

Kişilik, bireylerin ailelerinden gen aktarımıyla gelen ve içinde buldukları sosyal ortamın etkisiyle biçimlenen kolay değişmeyen bir yapı olmaktadır (Haydaroğlu ve Besler, 2021: 124). Kolay değişmemekle birlikte ayrıca bireyin hem kendisini tanımada hem de diğer bireyleri tanımada kilit kavramların başında gelmektedir (Çiçek ve Aslan, 2020: 138). Allport (1937: 48-50)'a göre kişilik ise, bireyin hem bedeninin hem de zihnin çalışmasının bir birleşimi olarak tanımlanmaktadır. Özetle bireyleri birbirinden ayıran kişilik kavramı, davranışların ve duyguların biçimlenerek yansımaları olarak ifade edilebilir. Kişilik kuramcılarının kullandıkları popüler analiz birimlerinin başında kişilik özellikleri gelmektedir. Özellikler, bir bireyin ne yapma eğiliminde olduğu ya da fitri uygunluğu yani bu veya o şekilde davranmaya yönelik psikolojik mizaca işaret etmektedir (Cervone ve Pervin, 2016: 10). Kişilik özellikleri kavramı ise, zaman içinde oldukça istikrarlı, kalıcı olan ve çeşitli durumlara karşı belirli bir şekilde tepki gösterme eğilimi olarak ifade edilmektedir (Rauch ve Frese, 2007: 355). Kişilik özellikleri kim olduğumuzu yansıtmakta ve bir bütün olarak duyuşsal, davranışsal ve bilişsel tarzımızı belirlemektedirler (Mount, Barrick, Scullen ve Rounds, 2005: 449). Uzun yıllardır kişilik özelliklerinin çeşitliliğini basit ve anlaşılabilir bir sınıflama içerisinde düzenleme çabası kişilik çalışmalarında önemli yer tutmaktadır. Bu çalışmaların sonucunda ortaya çıkan beş faktör kişilik modeli, sıfatların yer aldığı ve bu sıfatların kişiliğin değerlendirilmesinde, tanımlanmasında kullanılan bir model olarak değerlendirilmektedir (Doğan, 2013: 57). Yıllardır kabul gören beş faktör kişilik özellikleri; deneyimlere açıklık, duygusal denge, sorumluluk, uyumluluk ve dışa dönüklük açıklanmaktadır (McGraw-Hill, 2016:265). McCrae ve Costa (1985: 587) ise bireylerin farklılıklarını nevrozizm (duygusal denge), dışadönüklük, vicdanlılık (sorumluluk), uyumluluk ve kültür (deneyime açıklık) boyutları olarak beş temel özelliklerle tanımlamaktadırlar. Bu beş temel boyut aşağıda açıklanmaktadır;

Bu boyutlardan ilki olan dışa dönüklük boyutu aktiflik, sevecenlik, konuşkanlık, hevesli olma ve iddialılık gibi sıfatlarla tanımlanmaktadır (McCrae ve John, 1992: 178). Dışa dönük bireyler, sosyalleşme yönünde eğilimleri olan ve riske girmekten çekinmezler. Dışa Dönüklük boyutunun diğer ucunda içe dönüklük özellikler yer almaktadır. İçe dönük bireyler, çekingen, bağımsız, sosyallikten uzak ve yavaş hareket etmektedirler (Benet-Martinez ve John, 1998: 730).

Sorumluluk boyutu, çalışkan, başarı odaklı, planlı ve kurallara bağlı olma gibi özelliklerle tanımlanmaktadır (Cervone ve Pervin, 2016: 10). Bu özelliğe sahip bireyler bir görev verildiğinde tam anlamıyla yerine getirebilen bireylerdir. Diğer uçta yer alanlar ise dikkat eksikliği olan ve kolay güvenilmeyen bireyler olmaktadır (Burger, 2006: 255).

Duygusal Denge boyutu, rahat, sakin, stressiz ve öfke kontrolü yapabilme gibi kişilik özelliklerinden oluşmaktadır. Bu özelliklere sahip bireylerin kariyerlerinde “başarı” önemli bir faktör olmaktadır (Serinikli, 2021: 19). Duygusal dengesi düşük olan bireylerde ise, güvensizlik, iletişimde aksaklıklar, endişeli ruh hali ve iş yaşam dengesini kuramama gibi özellikler görülebilmektedir. Bununla birlikte bireyler, günlük hayatlarında sosyalleşemeyerek sıkıntılı ruh halinden kurtulmak için internet ortamında vakit geçirmeyi ve bu şekilde sosyalleşebilmeyi tercih eder hale gelmektedirler.

Uyumluluk boyutu, yumuşak kalpli, yardımsever, affedici ve çok çabuk inanma gibi özellikleri kapsamaktadır (Cervone ve Pervin, 2016: 265). Uyumlu bireyler, güvenilir, merhametli, şefkatli ve işbirliğine yatkın olarak ifade edilmektedir (Ekinci ve Dawes, 2009: 509). Bu bireyler sevecen ve cana yakın oldukları için ortama rahat bir şekilde adapte olur ve diğer insanlarla kolay anlaşabilirler.

Gelişime açıklık boyutunda ise bireylerde yeniliklere ilgi duyma, çok meraklı olma, maceraperest olma ve heyecanı seven özellikler görülmektedir (Woo ve Ahn, 2015: 148). Ayrıca bu boyut kapsamında değerlendirilen bireyler; sanata düşkün, cesur, analitik düşünebilen, birden çok ilgi alanında uğraş veren ve özgür gibi sıfatlarla anılmaktadırlar (Tekin, 2012:126). MacLane ve Walmsley (2010: 65) ise kişilik boyutlarından gelişime açıklık boyutunda yüksek değerlendirilen bireylerin, aykırı, pratik olmayan, mantıksız ve sürekli amaç değiştiren özelliklere de sahip olabileceğini ifade etmektedirler.

Söz konusu değişkenlerle ilgili literatür araştırıldığında pek çok araştırmacının (Işık ve Kaptangil, 2018; Işık ve Küçükşahin, 2020; Solunoğlu ve Nalçacı İkiz, 2020; Deveci, 2020; Balta ve Oruç, 2020; İnallı, Zekioğlu ve Tatar, 2021; Hogan ve Holland, 2003) kişilik özelliklerinin alt boyutları ile birçok değişken arasındaki ilişkileri incelediği görülmüştür. Araştırmacılar beş faktör kişilik özellikleri ile sosyal medya kullanımı, örgütsel sessizlik, hedonik tüketim, iş doyumunu ve yaşam doyumunu, başarısızlık korkuları, erteleme davranışı eğilimi, öfke ifade tarzı, cam tavan algısı, performans arasındaki etkileşimi incelemiştir.

2.2. Yenilikçi Davranış

Damanpour (1996: 694) yeniliği, yenilik kapsamında olan ürünler veya hizmetler, süreç teknolojileri, organizasyon yapıları, yönetsel sistemlerle birlikte örgüt üyelerine ilişkin planlar ve programları kapsayacak geniş bir şekilde tanımlamaktadır. Drucker (1985: 30-31), örgütte çalışanların her birinin sahip olduğu farklı bilgileri ve yetenekleri etkin kullanabilmek için olanak sağlayan her yararlı bilgiyi yenilik olarak açıklamaktadır. Durna (2002: 6) ise yeniliğin bireysel çabalardan çok, takım çalışmasıyla gerçekleşmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Sürdürülebilir bir örgüt kültürü ile yönetici ve çalışanların yaratıcı ve yenilikçi düşüncelerini bir araya getirebilmesi yenilik olarak değerlendirilmektedir (Demir ve Demir, 2015: 10). Yenilikçilik kavramı ise, sahip olunan bilgilerle işlerin yapılış şeklinin değiştirilmesi veya daha önceden mümkün olmayan işlerin uygulanabilir hale getirilmesi olarak ifade edilmektedir (Akgül ve Yavuz, 2019: 56). Özetle yenilik kavramı, örgütün yararına olacak fikirlerin ortaya atılması iken yenilikçilik ise ortaya atılan fikirlerle uygulanabilir değişikliğe gidilmesi olarak söylenebilir.

Örgütlerde, yenilik ve yenilikçilik sonucunda çalışanlardan yenilikçi davranışlar beklenmesi yenilikçi davranışlar konusunu gündeme getirmektedir. Thurlings vd., (2015: 430) yenilikçi davranış kavramını, çalışanların yeni fikirleri ortaya çıkardığı ve bu fikirleri geliştirip, tanıtarak uygulamaya sunduğu bir süreç olarak tanımlamaktadırlar. Yenilikçi davranışı benimseyen çalışanlar, herkesten farklı bakış açısıyla olaylara bakar ve sürekli yeniliğin peşinde koşarlar. Jong ve Hartog (2008: 5)

yenilikçi davranışın kapsamını, çalışanların sadece fikir üretmesi değil, aynı zamanda fikirleri uygulamak ve kişisel veya iş performansını artıracak iyileştirmeler elde etmesi olarak ifade etmektedir. Janssen (2004: 202) ise yenilikçi davranışın oluşumuyla ilgili fikir üretme, geliştirme ve gerçekleştirme gibi birden çok aşamadan oluşacağına dikkat çekmektedir. Bu aşamalarda ise bilişsel ve sosyo politik çabaları kapsadığı vurgulanmaktadır.

Günümüzde konu ile ilgili literatür incelendiğinde yabancı araştırmacılarının yanında özellikle Türk araştırmacılarının da (Suprapti vd., 2020; Kwon ve Kim, 2020; Purwanto vd., 2021; Khan vd., 2020; Janssen, 2000; Uçar, 2019; Duman ve Vardar, 2019; Örucü ve Çınar, 2019; Tuna, 2020; Biçer, 2021; İmamoğlu, Serhat ve Ayber, 2021;) yenilikçi davranış değişkeni ile birçok değişken arasındaki ilişkileri incelediği görülmüştür. Araştırmacıların yenilikçi davranış ile yönetsel sessizleştirme, hiyerarşik bilgi paylaşımı, finansal iş performansı, pozitif psikolojik sermaye, örgütsel adalet, proaktiflik, demografik özellikler, liderlik stilleri, örgüt kültürü, çalışan bağlılığı, işgören performansı, etik liderlik, duygusal zeka, lider-üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, sosyal sermaye, personel seçimi, iş talebi, psikolojik sermaye, otantik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki etkileşimi incelediği görülmüştür.

2.3. Kişilik Özellikleri ve Yenilikçi Davranış Arasındaki İlişki

Kişilik özellikleri, bireyden bireye göre farklılık göstermektedir. Dolayısıyla bireylerin sergilediği tutum ve davranışlar çalışma hayatında da farklılığa sebep olmaktadır. Yenilikçilik eğilimleri ise kişilerin özelliklerine bağlı olarak şekillenmektedir. Örgütlerdeki bireylerin özellikleri ve davranışları, örgütsel yeniliğin ana çekirdeğinde yer alması, aynı zamanda bireylerin kişilik özelliklerinin bilinmesi, yenilikçi davranışların anlaşılmasında ve açıklanmasında önemli yer tutmaktadır (Patterson vd., 2009: 5-9). Yeşil ve Sözbilir (2013: 540) 'e göre bireylerin yenilik yapma yeteneğini etkileyen birçok faktör olduğunu ifade etmektedirler. Bunlardan biri de kişilik olduğunu ve kişiliğin çalışma ortamında bireylerin yenilikçi davranışı sergilemelerinde etkili olduğunu öne sürmektedirler.

Söz konusu beş faktör kişilik özelliklerinin yenilikçi davranışa etkisini inceleyen kısıtlı çalışmaya rastlanmıştır. Bozkurt, Meriç ve Bozkurt (2017) tarafından öğretmenevi yöneticileriyle yapılan çalışmada; deneyime açıklık, geçimlilik ve sorumluluk kişilik tiplerinin yüksek ortalamalarla yenilikçilik eğilimleri gösterdiği tespit edilmiştir. Yeşil ve Sözbilir (2013) tarafından Kahramanmaraş'taki otel çalışanlarıyla yapılan çalışmada; gelişime açıklık boyutu ile yenilikçi davranış arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çetin ve Şahin (2018) tarafından Bursa'daki otel işletmelerinde hizmet veren aşçılar üzerinde yaptığı çalışmada; aşçıların beş faktör kişilik özelliklerinden gelişime açıklık boyutu ile bireysel yenilik arasında anlamlı ilişki olduğu analiz edilmiştir. Olakitan (2011) Nijeryada girişimcilerle yaptığı araştırmasında, dışa dönüklük ve gelişime açıklık ile yenilikçi davranışları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ling Hsieh, Ru Hsieh ve Ling Wang (2011) Tayvan'da biyoteknoloji işletmelerinde çalışanlarla yaptıkları çalışmada duygusal istikrar, sorumluluk, gelişime açıklık ve dışa dönüklük boyutları ile çalışanların yenilikçi performansları arasında anlamlı bir ilişki olduğu analiz edilmiştir. Woods vd., (2017) İngiltere'de faaliyet gösteren bir finans kurumunda çalışan yüksek lisans mezunlarından oluşan çalışmada çalışanların gelişime açıklık ve vicdanlılık boyutunun yenilikçi davranış ile arasında bir ilişki saptamamıştır. Dangmei, Singh ve Choudari (2020) tarafından yapılan çalışmada, işletme öğrencileri arasında yenilikçi davranışın belirleyicisi olarak beş faktör kişilik özelliklerinin rolü incelenmiştir. Dışa dönüklük, vicdanlılık ve gelişime açıklık özelliklerinin yenilikçi davranışa pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir. Tuna ve Turanlı (2020) ise hizmet sektöründe yaptıkları

çalışmada kişilik özellikleri ile bireysel yenilikçilik düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Kişilik özelliklerinin bütün boyutları ile yenilikçilik arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

3.Yöntem

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmada, literatür incelendikten sonra beş faktör kişilik özellikleri ve yenilikçi davranış ile ilgili bir model oluşturulmuştur. Araştırma modeline göre bağımsız değişken olarak kişilik özellikleri, bağımlı değişken olarak da yenilikçi davranış incelenmiştir. Bu çalışmada, Afyonkarahisar'da faaliyette bulunan Wellness işletmelerinde çalışanların sahip olduğu kişilik özelliklerinin yenilikçi davranış sergilemesine etkisinin bulunup bulunmadığının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu işletmeler, masaj, cilt bakımı, spa, banyo, kaplıca ve terapi gibi bireylerin sağlıklarını destekleyen hizmetlerle birlikte konaklama imkanı sunabilen özellikli otellerden oluşmaktadır. Bu çalışmanın Etik Kurul Onayı, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi'nden 19.02.2019 tarihinde 55093314-300-E.8320 sayılı kararı ile alınmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki hipotezler ileri sürülmüştür.

H1: Beş faktör kişilik özellikleri ile yenilikçi davranış arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Beş faktör kişilik özelliklerinin yenilikçi davranış üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

3.2. Evren ve Örneklem

Afyonkarahisar ilinde faaliyet gösteren yedi ayrı Wellness işletmelerinde hizmet veren 1500 çalışan, araştırmanın evreni kapsamında değerlendirilmiştir. Araştırmanın örneklemini, kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan 850 yönetici ve çalışanlar oluşturmaktadır. Altunışık vd.'nin (2010:135) çalışmalarında, %95 güvenilirlik sınırları içinde evren büyüklüklerine karşılık kabul edilen örneklem büyüklükleri dikkate alınarak işletmelere 2019 Mart ve Mayıs tarihleri arasında toplamda 850 anket çoğaltılıp dağıtılmış, analize dâhil edilen anket sayısı 708 olmuştur.

Afyonkarahisar ilinin, birçok bölgenin kesiştiği kilit noktada olması aynı zamanda sağlık ve termal turizmde cazibe şehrine dönüştüğü ifade edilebilir. Bu nedenle söz konusu işletmelerde hizmet veren çalışanların kişilik özellikleri, iş yapma algıları, iş yapma tarzları ve sergiledikleri davranışlarla ilgili bilgi sahibi olunması işletmelerin yenilikle ilgili kararlarında etkisi kaçınılmaz olabilir. Araştırma sadece Afyonkarahisar ilinde faaliyet gösteren Wellness işletmesinde çalışanlar ile sınırlı kalmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Analizi

Araştırma nicel araştırma olarak tasarlanmış, nicel araştırma modellerinden ilişkisel tarama modeline göre yürütülmüştür. Araştırmada beş faktör kişilik özellikleri ile yenilikçi davranış ilgili literatür taraması yapılmıştır. Veri toplama yönetimi olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Ankette demografik bilgiler dışında iki kısım ve 58 ifade yer almaktadır. Anketin birinci kısmında çalışanların beş faktör kişilik özelliklerinin tespiti için Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen, Basım, Çetin ve Tabak (2009) tarafından kullanılan ölçek, 5'li Likert ölçeğine göre hazırlanmıştır. İkinci kısmında ise çalışanların yenilikçi davranışlarının tespiti için Kleysen ve Street (2001) tarafından geliştirilen ve Biçer (2017) tarafından kullanılan ölçek, 6'lı Likert ölçeğine göre hazırlanmıştır. İşletmelerden toplanan veriler SPSS 22 programında analiz edilmiştir. Ölçeklere ait güvenilirlik, geçerlilik analizi ve ölçeklere ait betimsel istatistiklerin sonuçlarına yer verilmiştir. Söz konusu çalışmada kişilik özelliklerinin yenilikçi davranış üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla oluşturulan hipotezler korelasyon ve regresyon analizleriyle test edilmiştir.

4.Bulgular

Tablo 1’de yer alan güvenilirlik analizlerine bakıldığında anketin ilk kısmında yer alan beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin ve yenilikçi davranış ölçeğinin alfa değerlerinin 0.80 den yüksek olduğu ve dolayısıyla ölçeğin güvenilirliğinin ve iç tutarlılığının yüksek olduğu anlamına gelmektedir (Lorcu, 2015: 207). Dolayısıyla Tablo 1’ e bakıldığında ölçeklere ait alfa değerlerinin 0.50’ den yüksek olması güvenilir olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 1. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonucu

Ölçekler	Madde Sayısı	Alfa Değeri
Kişilik Özellikleri	36	0.810
Dışa Dönüklük Boyutu	7	0.608
Uyumluluk Boyutu	7	0.611
Sorumluluk	4	0.691
Duygusal Denge Boyutu	8	0.600
Gelişime Açıklık Boyutu	10	0.618
Yenilikçi Davranış	14	0.945
Genel Güvenilirlik	50	0.848

Araştırmaya Afyonkarahisar’da faaliyet gösteren Wellness işletmelerinde çalışan 708 kişi katılmıştır. Bulgulara bakıldığında katılanların %56,5’i erkeklerden, %43,5 ise kadınlardan oluşmaktadır. Katılanların yaş dağılımına bakıldığında en yüksek oranın %26,8 ile 26-30 yaş aralığında oldukları tespit edilmiştir. Eğitim durumlarına göre incelendiğinde ise en yüksek oranın % 43,5 ile lise mezunudur. Katılanlar ağırlıklı olarak yiyecek-içecek ve ön büro departmanında çalışmaktadır.

Araştırmada uygulanan ölçeklerin yapı geçerliliği açıklayıcı faktör analiziyle tespit edilmiştir. Faktör analizinin verimli olmasında Kaiser-Meyer-Olkin değerinin 0.5-1.0 aralığında bir değer olması gerekmektedir (Altunışık, vd., 2010: 266). Beş faktör kişilik ölçeğinin faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin test değeri 0,708; Barlett küresellik testinin anlamlılık düzeyi 0,000 çıkmıştır. Sekiz ifade, farklı faktör sütunlarında yakın değerler almasından ötürü analiz dışında bırakılmış, kişilik özellikleri ölçeği beş boyutta 36 ifade ile incelenmiş ve açıklanan toplam varyans ise %43,058’dir. Yenilikçi davranış ölçeğinin faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin test değeri 0,898; Barlett küresellik testinin anlamlılık düzeyi 0,000 olarak tespit edilmiştir. Yenilikçi davranış ölçeği 14 ifade olarak incelenmiş ve açıklanan toplam varyans ise %58,764’tür.

4.1. Değişkenler Arası Korelasyon ve Regresyon Analizi

Analiz kapsamında beş faktör kişilik özellikleri ve yenilikçi davranış değişkenleri arasında ilişkinin bulunup bulunmadığının belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Değişkenler arasındaki korelasyon analizi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 2. Kişilik Özellikleri Alt Boyutları ile Yenilikçi Davranış Arasındaki Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5	6	7
Beş Faktör Kişilik Özellikleri (1)		,381** ,000	,639** ,000	,753** ,000	,799** ,000	,759** ,000	,450** ,000
Dışa Dönüklük(2)			,173** ,000	,127** ,001	,018* ,047	,037* ,030	,168** ,000
Uyumluluk (3)				,399** ,000	,367** ,000	,243** ,000	,489** ,000
Sorumluluk(4)					,631** ,000	,468** ,000	,359** ,000
Duygusal Denge (5)						,620** ,000	,269** ,000
Gelişime Açıklık(6)							,248** ,000
Yenilikçi Davranış(7)							

Not:*=p<0,05,**=p<0,01.

Tablo 2'ye bakıldığında kişilik özellikleri ile yenilikçi davranış arasındaki pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = ,450$, $p = ,000$). Katılımcıların kişilik özelliklerinin alt boyutları ile yenilikçi davranış arasında değerlere bakıldığında $r = ,168$, $p = ,000$; $r = ,489$, $p = ,000$; $r = ,359$, $p = ,000$; $r = ,269$, $p = ,000$; $r = ,248$, $p = ,000$ pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Elde edilen bu bulgular ışığında H1 hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 3. Kişilik Özellikleri ile Yenilikçi Davranışa Yönelik Regresyon Analizi

	Model Özeti		Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış	t	p
	R ²	F	Beta	Standart Hata	Beta		
Sabit	-	-	,604	,319	-	1,895	,000
Model	,202	179,049					,000
Yenilikçi Davranış	-	-	1,108	,083	,450	13,381	,000

Tablo 3'e bakıldığında beş faktör kişilik özellikleri, yenilikçi davranıştaki varyansın %20,2'sini açıklamakta ve anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p = ,000$). Modele göre, kişilik özelliklerindeki bir birimlik artışın yenilikçi davranış üzerinde 1,108'lik bir artışa sebep olduğu saptanmıştır.

Tablo 4. Kişilik Özellikleri Alt Boyutları ile Yenilikçi Davranışa Yönelik Regresyon Analizi

	Model Özeti		Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış	t	p
	R ²	F	Beta	Standart Hata	Beta		
Sabit	-	-	,588	,339		1,734	,083
Model	,282	55,040	-	-	-	-	,000
1.Dışa Dönüklük	-	-	,126	,056	,074	2,254	,024
2.Uyumluluk	-	-	,651	,058	,400	11,195	,000
3. Sorumluluk	-	-	,210	,051	,176	4,093	,000
4. Duygusal Denge	-	-	,089	,085	,049	1,037	,300
5.Gelişime Açıklık			,173	,074	,096	2,332	,020

Tablo 4'te yer alan modeldeki kişilik özelliklerinin alt boyutlarının, yenilikçi davranıştaki varyansın % 28,2'sini açıklamakta ve anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p=,000$). Bu model doğrultusunda dışa dönüklük, gelişime açıklık, uyumluluk ve sorumluluk boyutlarının yenilikçi davranış üzerinde etkisi olduğu bulunmuştur ($p<0,05$). Duygusal denge boyutunun yenilikçi davranış üzerinde anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Bu bulgular ışığında modelin beş faktör kişilik özelliklerinin yenilikçi davranış üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılabilir. Elde edilen bu bulgular H2 hipotezini desteklemektedir.

5. Sonuç ve Tartışma

Sürekli değişimin yaşandığı günümüzde insanların beklentilerinin değişmesi işletmelerde yeniliğin yapılmasını kaçınılmaz kılmıştır. İşletmelerde değişimin yaşanması, çalışanların yenilikçi davranış sergilemesini bu noktada önemli hale getirmiştir. Bu durum işletmelerde, en önemli unsurun çalışanlar olduğunu ve onların sahip oldukları özelliklerin farkındalığını ortaya çıkarma arzusu içerisine girmektedirler. Bu araştırmada çalışanların beş faktör kişilik özelliklerinin fırsatları görebilme, riski göze alabilme, yeni fikirler geliştirebilme ve değişiklikleri kolayca uygulayabilme gibi yenilikçi davranışlar sergilemelerine etkisinin olup olmadığı amaçlanmıştır.

Araştırmaya katılanların beş faktör kişilik ölçeğine verdikleri ifadelerden en yüksek ortalamanın dışa dönüklük boyutuna; en düşük ortalamaların ise gelişime açıklık ve duygusal denge boyutlarına ait olduğu ifade edilebilir. Söz konusu işletmelerde çalışanların iletişim becerisi yüksek olma, kendini rahat ifade edebilme, dış çevresiyle daima etkileşimde olabilme ve çekingen bir yapıda olmayan özelliklere sahip olduğu söylenebilir. Çalışanlarda gelişime açıklık boyutunun düşük olması ise yeniliklere, değişimlere karşı olan, öğrenme konusunda meraklı olmama gibi özelliklerin olabildiği ayrıca bununla birlikte çalışanlar duygusal dengeyi kuramamaları sonucu kolay sinirlenme, strese dayanamama ve endişeli özellikler sergileyebilirler. Yenilikçi davranış ile ilgili ifadelerine verdikleri cevapların ortalamasının yüksek olmasının sebebi çalışanların fırsatların farkında olması, yeni fikirleri ortaya çıkarabilmede istekli olması ve yenilikçi davranış sergilemek istemesi gibi sonuca varılabilir. Bu araştırmada çalışanların beş faktör kişilik özelliklerinin yenilikçi davranış sergilemeleri üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu ortaya çıkarılmıştır. Sonuç olarak işletmeler, yenilikçi davranış sergileyen çalışan profili oluşturabilmeleri için, önceliklerini çalışanlarına ve onların fikirlerine yer vermelidirler. Çalışanlarıyla iletişim kanallarını açık tutan, çalışanların kişilik özelliklerinin farkında olan ve onlara daha çok söz hakkı veren işletmeler tercih sebebi haline gelecektir.

Literatür araştırması yapıldığında bu değişkenler arasındaki etkiyi analiz eden kısıtlı sayıda araştırmaya rastlanmış olması araştırmanın bulgularını önemli kılmıştır. Araştırma sonucuna göre, örgüt içerisinde aktif, sosyal, alçak gönüllü, fedakâr, sorumluluk sahibi, analitik düşünen ve yaratıcı olan çalışanlar, yenilikçi davranış sergileme hususunda istekli olmaktadır. Elde edilen sonuçlar, literatürde yer alan (Bozkurt, Meriç ve Bozkurt, 2017; Chen vd., 2010; Ling Hsieh, Ru Hsieh ve Ling Wang, 2011; Amo ve Kolvereid, 2005; Yeşil ve Sözbilir, 2013) araştırmalarla paralellik göstermektedir. Gelecekte yapılacak olan araştırmaların farklı sektörlerde ve farklı bölgelerde yapılması araştırmalara farklı perspektif kazandıracak ve literatüre katkı sağlayacaktır. Yenilikçi davranış değişkeni, örgütsel adalet, örgütsel özdeşleşme, motivasyon, örgüt kültürü gibi farklı değişkenlerle ele alınabilir.

Kaynakça

- Abdullah, I., Omar, R., & Panatik, S. A. (2016). A Literature Review on Personality, Creativity and Innovative Behavior. *International Review of Management and Marketing*, 6(1), 177-182.
- Akgül, İ., & Yavuz, U. (2019). Bt Çalışanlarının Yenilikçi Davranışlarının Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(1), 54-72.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: A Psychological Interpretation*.
- Altunışık, R., Coşkun, R. & Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya, Sakarya.
- Åmo, B. W., & Kolvereid, L. (2005). Organizational Strategy, Individual Personality and Innovation Behavior. *Journal of Enterprising Culture*, 13(01), 7-19.
- Baltacı, A. (2017). Erteleme Davranışı Eğilimi ve Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Okul Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 56-80.
- Basım, N., Çetin, F. & Tabak, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(63), 20-34.
- Benet-Martinez, V. & John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes Across Cultures and Ethnic Groups: Multitrait Multimethod Analyses of The Big Five in Spanish and English, *Journal of Personality And Social Psychology*, 75(3), 729-750.
- Biçer, M. (2017). *Etik İklim, Örgütsel Öğrenme ve Yenilikçi Davranış İlişkisi Üzerine Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Biçer, M. (2021). Lider-Üye Etkileşimi ve Yenilikçi Davranış İlişkisinde Personel Güçlendirmenin Aracılık Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 330-342.
- Bozkurt, Ö., Meriç, S., & Bozkurt, İ. (2017). Kişilik Özelliklerinin Yenilikçilik Eğilimi Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Kamuda Çalışan Yöneticiler Üzerinde Bir Araştırma. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 58-70.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. Çev. İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu. İstanbul, Kaknüs Yayıncılık.
- Cervone, D. & L.A. Pervin. (2016). *Kişilik Psikolojisi: Kuram ve Araştırma*. 12.Baskı (Çev. Ed. M. Baloğlu) Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- Çetin, S.A. & Şahin, B. (2018). Aşçıların Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle Bireysel İnovasyon Algısı İlişkisi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(4), 419-447.
- Chen, Su-Chang, Wu, Ming-Chun & Chen, Chun-Hung. (2010). Employee's Personality Traits, Work Motivation and Innovative Behavior in Marine Tourism Industry. *J. Service Science & Management*, 3, 198-205.
- Çiçek, İ. & Aslan, A. E. (2020). Kişilik ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri: Kuramsal Bir Çerçeve. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 10(1), 137-147.
- Dangmei J., Sing, A.P. & Choudari D. (2020). Impacts of Big Five Personality Traits on Innovative Behaviour Among Business Students: An Empirical Study. *International Journal of Research in Management & Business Studies*, 7(4), 23-27.

- Damanpour, F. (1996). Organizational Complexity and Innovation: Developing and Testing Multiple Contingency Models. *Management Science*, 42(5), 693-716.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2008). Innovative Work Behavior: Measurement and Validation. *EIM Business and Policy Research*, 8(1), 1-27.
- Demir, M. & Demir, Ş. Ş. (2015). *Otel İşletmelerinde Yenilik Yönetimi İlkeler ve Örnekler*. Ankara, Detay.
- Deveci, B. (2020). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna Etkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma, Doktora Tezi. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Doğan, F. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14 (1), 56-64.
- Drucker, Peter F. (1985). *Innovation and Entrepreneurship*, Harper & Row Publ, New York.
- Duman, F. & Vardar, S. (2019). Effects of Managers' Individual Innovative Behavior Tendencies and Business Innovation on Non-Financial Business Performance. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 13-29.
- Durna, U. (2002). *Yenilik yönetimi*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Ekinci, Y. & Dawes, P. L. (2009). Consumer Perceptions of Frontline Service Employee Personality Traits, Interaction Quality and Consumer Satisfaction. *The Service Industries Journal*, 107(125), 503-521.
- Haydaroğlu, S. & Besler, S. (2021). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Muhalefete Etkisi ve Lider-Üye Etkileşiminin Düzenleyici Rolü: Beyaz Yakalı Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 123-140.
- Hogan, J., & Holland, B. (2003). Using Theory to Evaluate Personality and Job-Performance Relations: A Socioanalytic Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 100.
- Işık, M., & Kaptangil, İ. (2018). Akıllı Telefon Bağımlılığının Sosyal Medya Kullanımı ve Beş Faktör Kişilik Özelliği İle İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinden Bir Araştırma. *Itobiad: Journal of The Human & Social Science Researches*, 7(2), 695-717.
- Işık, K., & Küçükşahin, D. (2020). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki: Mağaza Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(3), 257-276.
- İmamoğlu, S. Z., Serhat, E. R. A. T., & Ayber, E. D. (2021). Öz Yeterlilik ve Örgütsel Özdeşleşmenin Yenilikçi Davranış ve Görev Performansı Üzerindeki Etkisi Eğitim Sektöründe Bir Araştırma. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (Akad)*, 13(24), 210-225.
- İnalli, Ç., Zekioğlu, A. & Tatar, A. (2019). Su Sporlarıyla Uğraşan Sporcuların Beş Faktör Kişilik Yapıları ve Öfke İfade Tarzları Arasındaki İlişki. *Humanistic Perspective*, 2(2), 81-107.
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perception of Effort-Reward Fairness And Innovative Work Behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302
- Janssen, O. (2004). How Fairness Perceptions Make Innovative Behavior More or Less Stressful. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 201-215.
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The Interplay of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture, and Organizational Citizenship Behavior. *Sage Open*, 10(1), 1-16.

- Kleysen, R. F. & Street, C. T. (2001). Towards A Multi-Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296.
- Kör, B. (2015). *Öz Liderlik, Örgütlerin Girişimcilik Yönelimi ve Çalışanların Yenilikçi İş Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Araştırma*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kwon, K. & Kim, T. (2020). An integrative Literature Review Of Employee Engagement and Innovative Behavior: Revisiting The JD-R Model. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100704.
- Ling-Hsieh, H., Ru-Hsieh, J., & Ling, Wang, I. (2011). Linking Personality and Innovation: The Role of Knowledge Management. *World Transactions on Engineering and Technology Education*, 9(1), 38-44.
- Lorcu, F. (2015). *Örneklerle Veri Analizi Spss Uygulamalı*. Ankara, Detay.
- MacLane, C. N. & Walmsley, P. T. (2010). Reducing Counterproductive Work Behavior Through Employee Selection. *Human Resource Management Review*, 20, 62-72.
- McCrae, R. R. & Costa Jr, P. T. (1985). Comparison of Epi and Psychoticism Scales With Measures of the Five-Factor Model of Personality. *Personality and Individual Differences*, 6(5), 587-597.
- McCrae, R. R. & John, O. P. (1992). An Introduction to The Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175-215.
- McGraw-Hill, (2016). *Aklımın Akli: Psikoloji*. 2. Basımdan Çeviri. Çeviri Editörleri: Doç. Dr. Mithat Durak, Doç. Dr. Emre Şenol-Durak, Ar. Gör. Ufuk Kocatepe. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Mount, M.K., Barrick, M.R., Scullen, S.M., & Rounds, J. (2005). HigherOrder Dimensions of the Big Five Personality Traits and The Big Six Vocational Interest Types. *Personal Psychology*. 58, 447-478.
- Olakitan, O.O. (2011). An Examination of the Impact of Selected Personality Traits on the Innovative Behaviour of Entrepreneurs in Nigeria. *International Business and Management*, 3(2), 112-121.
- Örücü, E. & Çınar, B. (2019). Pozitif Psikolojik Sermayenin Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 275-291.
- Özdamar, K. (2013). *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi* (9. baskı). Eskişehir, Nisan Kitapevi.
- Patterson, F., Kerrin, M., & Gatto-Roissard, G. (2009). Characteristics and Behaviours of Innovative People in Organisations. *Literature Review prepared for the NESTA Policy & Research Unit*, London: NESTA, 1-63.
- Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, H., Setiana, Y. N., & Fahmi, K. (2021). Effect of Psychological Capital and Authentic Leadership on Innovation Work Behavior. *International Journal of Social And Management Studies*, 2(1), 1-13.
- Rauch, A. & Frese, M. (2007). Let's Put The Person Back into Entrepreneurship Research: A Meta-Analysis on The Relationship Between Business Owners' Personality Traits, Business Creation, and Success, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(4), 353-385.

- Serinkli, N. (2021). Üniversite Öğrencilerinin Cam Tavan Algıları İle Beş Faktör Kişilik Özellikleri İlişkisi. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 07(01), 16-28.
- Solunoğlu, A., & İkiz, A. N. (2020). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Hedonik Tüketim Üzerine Etkisinin İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2344-2361.
- Suprapti, S., Asbari, M., Cahyono, Y., & Mufid, A. (2020). Leadership Style, Organizational Culture and Innovative Behavior on Public Health Center Performance During Pandemic Covid-19. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 76-88.
- Tekin, Ö. A. (2012). *Yabancılaşma ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Antalya Kemer'deki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*, Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Thurlings, M., Evers, A. T. & Vermeulen, M. (2015). Toward a Model of Explaining Teachers' Innovative Behavior: A Literature Review. *Review of Educational Research*, 85(3), 430-471.
- Tuna, A. A. (2020). Güç Mesafesinin Yenilikçi Davranışlar Üzerindeki Etkisinde İşgören Performansının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18(36), 409-426.
- Tuna, A. F. & Turanlı, M. (2020). An Investigation of The Relationship Between Five Factor Personality Traits and Individual Innovativeness in Service Industries. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 9(1), 1-9.
- Uçar, Z. (2019). Yönetimsel Sessizleştirme, Hiyerarşik Bilgi Paylaşımı ve Yenilikçi Davranış Arasındaki İlişkiler Üzerine Görgül Bir Uygulama. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 179-196.
- Ulusal, E. & Yüreğir, O. (2020). Yenilikçi İş Davranışını Belirleyen Faktörlerin Ağırlıklandırılması. *Endüstri Mühendisliği*, 31, 17-31.
- Woo, H., & Ahn, H. J. (2015). Big Five Personality and Different Meanings of Happiness of Consumers. *Economics and Sociology*, 8(3), 145-154.
- Woods, S. A., vd. (2017). Innovative Work Behavior And Personality Traits: Examining The Moderating Effects Of Organizational Tenure. *Journal of Managerial Psychology*, 33(1), 29-42.
- Yesil, S. & Sözbilir, F. (2013). An Empirical Investigation into The Impact of Personality on Individual Innovation Behaviour in The Workplace. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 81, 540-551.