



T.C
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI

EĞİTİM FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN MESLEKİ KİŞİLİK TİPLERİ
İLE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Arzu ARSLAN

Malatya-2018

T.C
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI

EĞİTİM FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN MESLEKİ KİŞİLİK TIPLARI
İLE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Arzu ARSLAN

Danışman: Prof. Dr. Mustafa KUTLU

Malatya-2018

T.C.
İnönü Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı

Arzu ARSLAN tarafından hazırlanan "Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Mesleki Kişilik Tipleri ile Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki" başlıklı bu çalışma, 22/10/2018 tarihinde yapılan sınav sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Doç. Dr. Taşkın YILDIRIM
Üye (Tez Danışmanı): Prof. Dr. Mustafa KUTLU
Üye: Dr. Öğretim Üyesi Yasin DEMİR

İmza
7. 10. 2018
Kutlu
Demir

ONAY

22/10/2018

Doç. Dr. Niyazi ÖZER

Enstitü Müdürü

ONUR SÖZÜ

Prof. Dr. Mustafa KUTLU'nun danışmanlığında yüksek lisans tezi olarak hazırladığım **Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Mesleki Kişilik Tipleri ile Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki** başlıklı bu çalışmanın bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım bütün yapıtların hem metin içinde hem de kaynakçada yöntemine uygun biçimde gösterilenlerden oluştuğunu belirtir, bunu onurumla doğrularım.

Arzu ARSLAN

İÇİNDEKİLER

ONUR SÖZÜ	i
ÖNSÖZ	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
TABLolar LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	vii
BÖLÜM I	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	5
1.5. Araştırmanın Varsayımları	6
1.6. Tanımlar	6
BÖLÜM II	7
KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	7
2.1. İlgili Kuramsal Yaklaşımlar	7
2.1.1. Beş Faktör Kişilik Kuramı	7
2.1.2. Holland'ın Tipoloji Kuramı	17
2.1.3. Beş Faktör Kişilik Kuramı ve Holland'ın Tipoloji Kuramı Arasındaki İlişki	26
2.1.4. Yapılan Araştırmalar	27
BÖLÜM III	33
YÖNTEM	33
3.1. Araştırma Modeli	33
3.2. Evren ve Örneklem	33
3.3. Veri Toplama Araçları	34
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	34
3.3.2. Mesleki Kişilik Envanteri	34
3.3.3. Beş Faktör Kişilik Envanteri	35
3.4. Verilerin Analizi	35
BÖLÜM IV	37
BULGULAR VE YORUM	37
4.1. Kişisel Bilgilere İlişkin Bulgular	37

4.2. Beş Faktör Kişilik Boyutlarının Cinsiyet Açısından İncelenmesi.....	38
4.3. Mesleki Kişilik Tiplerinin Cinsiyet Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorum	39
4.4. Beş Faktör Kişilik Boyutlarının Memnuniyet Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorum	41
4.5. Mesleki Kişilik Tiplerinin Memnuniyet Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorum	44
4.6. Beş Faktör Kişilik Boyutlarının Bölüm Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorum	45
4.7. Mesleki Kişilik Tiplerinin Bölüm Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorum	49
4.8. Beş Faktör Kişilik Tipleri ve Mesleki Kişilik Tipleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular ve Yorum	54
BÖLÜM V	57
SONUÇ ve ÖNERİLER	57
5.1. Sonuçlar	57
5.1.1. Beş Faktör Kişilik Boyutlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesine İlişkin Sonuçlar	57
5.1.2. Mesleki Kişilik Tiplerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesine İlişkin Sonuçlar	58
5.1.3. Mesleki Kişilik Tipleri ile Beş Faktör Kişilik Boyutları Arasındaki İlişkiler	58
5.2. Öneriler	60
5.2.1. Gelecekte Yapılacak Araştırmalara Yönelik Öneriler	60
5.2.2. Alan Uygulamalarına Yönelik Öneriler	61
KAYNAKÇA	62
EKLER	72
EK- 1. KİŞİSEL BİLGİ FORMU	72
EK- 2. BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ENVANTERİ	73
EK-3. MESLEKİ KİŞİLİK ENVANTERİ	74
EK-4. UYGULAMA İZİN YAZISI	75
EK-5. ETİK KURUL ONAYI	76

ÖNSÖZ

Şanslıyım ki, bu uzun ve zorlu araştırma sürecinde çok değerli insanların desteğini alabildim. Öncelikle tez danışmanım olmayı kabul ederek çalışmamı tamamlamamı sağlayan, bu süreçte bilgisini ve desteğini esirgemeyen saygıdeğer Hocam Prof. Dr. Mustafa KUTLU'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim boyunca ders aldığım ve bu alanda ilerlememi sağlayan İnönü Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı öğretim üyeleri, Sayın Doç. Dr. Özcan SEZER'e, Sayın Dr. Öğr. Üyesi Emine DURMUŞ'a ve Sayın Dr. Öğr. Üyesi Yüksel ÇIRAK'a teşekkür ederim.

Tökezlediğim, kendime güvenimi kaybettiğim, ne yapacağımı bilemediğim her anda tekrar ayağa kalkmamı ve devam etmemi sağlayan, bütün bilgisini cömertçe paylaşan, bu alana dair öğrendiğim çoğu şeyin kaynağı olan, desteğini hiçbir zaman esirgemeyen kıymetli ve saygıdeğer hocam, Doç. Dr. Taşkın YILDIRIM'a sonsuz şükranlarımı ve teşekkürlerimi sunuyorum, Hocam, siz olmasaydınız bu tezi tamamlamam çok zor olurdu.

İhtiyacım olan her konuda bana yardım eden, moralimi yüksek tutmamı sağlayan ve beni motive eden canım arkadaşlarım Arş. Gör. Habibe BİLGİLİ ve Arş. Gör. Ezgi SUMBAS'a teşekkür ederim.

Eğitim hayatım boyunca maddi manevi olarak her zaman yanımda olan, hayatımın her aşamasında koşulsuz desteklerini ve sevgilerini hissettiğim canım aileme, tezimi benden çok düşünen ve asla vazgeçmeme izin vermeyen anneme, tüm sorunlarıma bir şekilde çözüm üreten babama, nerede, ne zaman ihtiyacım olsa yanıma koşup gelen ablam Esra'ya, moralimi hep yüksek tutmamı sağlayan Kürşad Abime, Aslı Ablama ve kardeşim Merve'ye teşekkür ederim.

Ve en büyük teşekkürüm, maddi manevi en büyük destekçim, motivasyon kaynağım ve yaşam enerjim olan sevgili eşim Ekrem'e. Yedi yıl önce tuttuğu elimi bir an olsun bırakmadığım ve bu zor, uzun ve yıpratıcı süreçte yanımda olduğun için teşekkür ederim.

Arzu ARSLAN

ÖZET

EĞİTİM FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN MESLEKİ KİŞİLİK TIPLERİ İLE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

ARSLAN, Arzu

Yüksek Lisans, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Mustafa KUTLU

Mayıs-2018, VIII+76 sayfa

Bu araştırmada, eğitim fakültesi öğrencilerinin beş faktör kişilik kuramına dayalı kişilik özelliklerinin, mesleki kişilik tipleriyle ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini, 2016-2017 Bahar yarıyılında İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesinde eğitimini sürdüren 323 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında öğrencilerin mesleki kişilik tiplerinin belirlenmesinde “Mesleki Kişilik Envanteri” kullanılmıştır. Öğrencilerin kişilik özelliklerinin ölçülmesinde ise “Beş Faktör Kişilik Özellikleri Testi” kullanılmıştır. Araştırmanın bulguları; sorumluluğun geleneksel kişilik ($r=.45$) ve sosyal kişilik tipleriyle ($r=.33$), uyumluluğun sosyal kişilik ($r=.52$) ve geleneksel kişilik tipleriyle ($r=.30$), açıklığın sanatçı kişilik tipi ile ($r=.47$) ve dışadönüklüğün sosyal kişilik ($r=.33$) ve sanatçı kişilik ($r=.34$) tipleri ile anlamlı bir ilişkisi olduğunu göstermektedir ($p<0.05$).

Anahtar Kelimeler: Beş Faktör Kişilik Kuramı, Mesleki Kişilik Tipleri, Kişilik, Meslek Seçimi, Üniversite Öğrencileri

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN FACULTY OF EDUCATION STUDENTS' VOCATIONAL PERSONALITY TYPES AND FIVE FACTOR PERSONALITY TRAITS

ARSLAN, Arzu

M.S., Inonu University, Institute of Educational Sciences
Psychological Counseling and Guidance

Advisor: Prof. Dr. Mustafa KUTLU

May-2018, VIII+76 pages

The aim of this research is to find the relationship between faculty of education students' occupational personality types and five factor personality traits. The sample of the study was 323 students who continued their education at Inonu University Faculty of Education in spring semester of 2016-2017. In this research "Vocational Personality Types Inventory" was used to collect data about students' occupational personality types. "Big Five Inventory (BFI)" was used to determine personality traits. Results of this study indicated that conscientiousness trait is related to conventional type ($r = .45$) and social type ($r = .33$); agreeableness trait is related to social type ($r = 0.52$) and conventional type ($r = .30$); openness trait is related to artistic type ($r = .34$); extraversion trait is related to social type ($r = .33$) and artistic type ($r = .34$) and these correlations are moderately significant ($p < 0.05$).

Key Words: 5 Factor Personality Theory, Vocational Personality Types, Personality, Vocational Choice, University Students.

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1 <i>Fiske'den Lorr'a 5 Güçlü Faktör</i>	9
Tablo 2 Büyük Beşli Özellik Faktörleri ve Özellik Ölçekleri	11
Tablo 3 Beş Faktör Kişilik Boyutları ve Alt Boyutları	12
Tablo 4 Holland'ın Altı Tipinin Özeti	22
Tablo 5 Öğrencilerin Cinsiyete, Yaşa ve Sınıf Düzeyine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları	37
Tablo 6 Cinsiyet Değişkeni Açısından Beş Faktör Kişilik Boyutları Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları	38
Tablo 7 Cinsiyet Değişkeni Açısından Mesleki Kişilik Boyutları Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları	40
Tablo 8 Memnuniyet Değişkeni Açısından Beş Faktör Kişilik Boyutları Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları.....	41
Tablo 9 Memnuniyet Değişkeni Açısından Mesleki Kişilik Boyutları Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları.....	44
Tablo 10 Beş Faktör Kişilik Boyutlarının Bölüm Açısından İncelenmesi.....	45
Tablo 11 Mesleki Kişilik Tiplerinin Bölüm Açısından İncelenmesi	49
Tablo 12 Beş Faktör Boyutları ile Mesleki Kişilik Tipleri Arasındaki İlişki	54

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Beş faktör kuramına göre kişilik gelişimi şeması	8
Şekil 2. Kişilik tipleri ve aralarındaki ilişkiler.....	19
Şekil 3. Kişi-çevre uyum süreci.....	24
Şekil 4. Prediger'in Altıgeni	26

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde; araştırmaya konu olan problem durumu açıklanmış, araştırmanın amacı, önemi belirtilmiş, araştırmanın sınırlılıklarına, araştırmanın varsayımlarına ve tanımlarına yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Meslek seçimi, insan hayatındaki önemli adımlardan biridir. Bireyin seçtiği meslek onun yaşam biçimini, yaşam değerlerini ve yaşamdaki konumunu etkiler (Brown, 2014; Kuzgun, 2014). Bu nedenle bireyin yaşamda vereceği kararlardan belki de en önemlilerinden biri meslek seçimidir.

Kişilik, meslek seçiminde göz önünde bulundurulması gereken önemli faktörlerden biridir. Kendine uygun bir meslek seçmiş birey aslında yaşam doyumunu artırma yönünde büyük bir fırsat yakalamaktadır. Kişilik, bireyin mesleki kararını, meslek seçimini, iş performansını ve mesleki doyumunu etkilemektedir (Crant, 2006). Kişiliğin, mesleki statü üzerinde, sosyo-ekonomik seviye ve bilişsel yetenek gibi faktörlerden çok daha etkili olduğu ortaya çıkmıştır (Roberts, Kuncel, Shiner, Caspi ve Goldberg, 2007).

Mesleki ilgiler ve kişilik arasındaki ilişki uzun yıllardır merak edilen ve araştırılan bir konudur. Son yıllarda bu ilişkiyi keşfetmeye yönelik olarak gittikçe artan çalışmaların başlangıcı, Tyler'ın 1945'te Strong Mesleki İlgi Envanteri puanlarının kişilik özellikleriyle arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasına dayanmaktadır (Dilchert, 2007).

Kişiliğin açıklanması ve tanımlanması ile ilgili literatürde birçok yaklaşım öne sürülmektedir. En fazla kabul gören yaklaşımlardan biri, kişiliğin beş temel faktörden oluştuğu yönündedir ve bu model, son yıllardaki çalışmalarda ağırlıklı olarak kullanılmaktadır (Costa ve McCrae, 1992). Birçok kişilik modeli olmasına rağmen Beş Faktör Kişilik Modelinin yaygın kullanımının en önemli nedenlerinden biri bu modelin kişiliği tanımlamadaki tutarlılığıdır (Bacanlı, İlhan ve Aslan, 2009).

Holland'ın Tipoloji Kuramı; meslek seçimi sürecinde kullanılan en popüler teorilerden biridir (Gottfredson, 1999; Rayman ve Atanasoff, 1999; Reardon ve Lenz, 1999). Holland'ın Tipoloji Kuramının basit ve anlaşılır olması, gündelik hayata uygulanabilirliği, tutarlı, net ve kullanışlı altıgen kişilik modeli, yaygın şekilde kullanılan

terminolojisi, iş çevresi ve kişilik özellikler arasındaki belirgin ilişkiyi yapılandırılmış şekilde sunması popüler bir kuram olmasını sağlamıştır (Rayman ve Atanasoff, 1999).

Beş Faktör Kişilik Kuramı ve Holland'ın Tipoloji Kuramı kolaylıkla anlaşılabilir, kullanışlı ve popüler yaklaşımlardır. Bu nedenle mesleki ilgiler ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar çoğunlukla bu iki kuram arasındaki ilişkiyi belirlemeye yöneliktir (Ackerman ve Heggstad, 1997; Barrick, Mount ve Gupta, 2003; Costa ve McCrae, 1998; De Fruyt ve Mervielde, 1999; Gottfredson, Jones ve Holland, 1993; Hogan ve Blake, 1999; Larson, Rottinghaus ve Borgen, 2002). İki kuramın hedefi de bireylerin işe yönelik davranışlarını açıklamak ve mesleki başarılarını tahmin etmektir ancak bunun için izledikleri yol farklıdır (Barrick ve diğerleri, 2003). Beş Faktör Kişilik Kuramının boyutları kişilerin karakteristik davranış, düşünme ve duygu şekillerine yoğunlaşırken, Holland'ın Tipolojisinin odağında mesleki ilgiler ve tercihler vardır (Barrick ve diğerleri, 2003).

Hogan ve Blake (1999) mesleki ilgi envanterleri ve kişilik envanterleri arasındaki farkı şöyle açıklamışlardır:

Mesleki ilgi envanterleri, bireyin bir işi yapmaktan ne kadar hoşlanacağını gösterirken, kişilik envanterleri bireyin o mesleğe yerleştikten sonra ne kadar çalışabileceğini, meslekte ilerleyip ilerleyemeyeceğini ve mesleki başarı için sahip olması gereken sosyal beceriler ve güdüler hakkında bilgi verir. Dahası, ilgi envanterleri hedeflerini, değerlerini ve isteklerini örneklerken, kişilik envanterleri bireyin tipik davranışları hakkında bilgi verir. Dolayısıyla bu iki envanter eşdeğer değil, benzerdir ve birbirini tamamen dışlamaz, destekler.

Beş Faktör Kişilik Kuramı ve Holland'ın Tipoloji Kuramı ortak bir hedefe sahip olsa da birbirinden farklıdır. Ancak; yapılan araştırmalar iki kuramın bazı ortak noktalarının olduğunu bulgulamıştır. De Fruyt ve Mervielde'in (1997) araştırmasında beş kişilik boyutunun da en az bir meslek tipiyle eşleştiği sonucuna ulaşılmıştır. Costa, McCrae ve Holland (1984), Tokar ve Swanson (1995) dışadönüklük boyutunun sosyal ve girişimci mesleki kişilik tipleriyle, açıklık boyutunun ise sanatçı ve sosyal kişilik tipleriyle ilişkili olduğunu belirtmiştir. Yapılan meta-analiz sonuçları da Büyük Beşli ve RIASEC'in anlamlı bir şekilde örtüştüğünü doğrulamıştır (Barrick ve diğ., 2003; Larson ve diğ., 2002)

Beş Faktör Kişilik Kuramı ve Holland'ın Tipoloji Kuramı arasındaki ilişkiyi belirlemek için yürütülen araştırmaları içeren meta-analizde, mesleki ilgiler ile kişilik özelliklerinin bazı yönlerden örtüştüğü sonucuna ulaşılmış ancak her araştırmanın, bu yönlerin ne olduğuna dair aynı sonucu vermemesinden dolayı daha fazla çalışma yapılması gerektiği vurgulanmıştır (Larson ve diğ., 2002).

Ülkemizde kişilik özellikleri ile mesleki ilgiler arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların azlığı dikkat çekmektedir. Beş Faktör Kişilik Kuramı, mesleki/kariyer çalışmalarında kullanılsa da (Ahmetoğulları ve Güneş, 2017; Atli, 2017; Madran ve Akdoğan, 2010; Parlak ve Koçoğlu-Sazkaya, 2018) alan yazında mesleki kişilik tipleri ile beş faktör kişilik boyutları arasındaki ilişkiyi üzerine yapılmış sadece bir çalışmaya rastlanılmıştır (Demirci, 2017). Yurtdışında ise; 1980'lerden itibaren başlayan ve bu ilişkiyi netleştirme adına yapılan çalışmalar gelişerek devam etmektedir. Bu nedenle, Beş Faktör Kişilik Kuramı ile Holland'ın Tipoloji Kuramı arasındaki ilişkinin varlığını ve düzeyini ortaya çıkaracak çalışmaların yapılmasının gerekli olduğu düşünülmektedir.

Kepçeoğlu'na (2001) göre bireylerin sadece bir ya da birkaç kişisel nitelikleri esas alınarak mesleğe yöneltilmeleri doğru değildir çünkü bireyin meslek seçimini etkileyen birden fazla faktör bulunmaktadır. Mesleki tercihte bu etmenlerden ne kadar fazlası dikkate alınır, sonuç o ölçüde uygun ve tutarlı olacaktır. Bu nedenle mesleki tercihte Holland'ın mesleki kişilik tiplerine ek olarak beş faktör kişilik özelliklerinin kullanılmasının bireyin kendisini doyuma götüreceği bir karar alma olasılığını artıracığı düşünülmektedir.

Mesleki kişilik tipleri ve kişilik boyutları arasındaki ilişkiyi ortaya koymanın mesleki davranışların daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacağı ve mesleki sonuçların -iş doyumunu, statü, performans, terfi, istifa vb.- yordanmasını kolaylaştıracağı düşünülmektedir (De Fruyt ve Mervielde, 1999; Hogan ve Blake, 1999).

Üniversite sınavı sonrasında bir eğitim programına yerleşmek için yapılan tercihin, kişilik özellikleri ve mesleki ilgilerle ilişkili olduğu bilinmektedir (DeVoge, 1975; Wallace ve Walker, 1990). Bir programı tercih ederek eğitimlerini sürdüren öğrencilerin kişilik örüntülerinin net bir şekilde ortaya konulmasının, tercih döneminde bulunan kararsız öğrencilere yol göstereceği düşünülmektedir (Lakhal, Frenette, Sevigny ve Khechine, 2012).

Üniversite öğrencilerinin bölümlerinden memnuniyetlerini etkileyen faktörleri araştıran çalışmalar, mesleki ilginin bölüm/alan seçiminde yordayıcı olduğunu ancak bölümden memnuniyetin sadece mesleki ilgiler ile açıklanamayacağı sonucuna ulaşmıştır (Feldman, Ethington ve Smart, 2001; Hansen ve Tan, 1992; Tranberg, Slane ve Ekeberg, 1993). Kuramsal beklentilerin aksine, öğrencilerin bir alanı seçerek o alanda devam etme kararlılığının mesleki ilgiyle çok az ilişkisinin olduğu ve mesleki ilgileri eğitim gördükleri alanla uyumlu olmayan öğrencilerin de diğerleriyle hemen hemen aynı düzeyde mesleki ilgi ve yetenekler kazandığı bu araştırmaların bir diğer sonucudur.

Alan yazının sunduğu bu bilgiler ışığında, mesleki ilgilerin tek başına bölümden memnuniyetin yordayıcısı olmadığını ve bu araştırmaların başka bir değişken/model eklenerek yapılmasının gerektiği ortaya çıkmıştır. Holland'ın Tipoloji Kuramına ek olarak Beş Faktör Kişilik Kuramının eklenmesiyle yapılan yeni çalışmalar, bazı kişilik boyutlarının iş doyumunu üzerinde etkili olduğunu göstermiştir (Lounsbury, Loveland, Sundstrom ve diğ., 2003). Bölümden memnuniyetin öngörülmesinde bu sonuçların kullanılabilirliği, bunun için üniversite öğrencileri örnekleminde Büyük Beşli ve RIASEC'in birlikte kullanıldığı araştırmalar yapılmasının gerekli ve önemli olduğu düşünülmektedir.

Üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri ve mesleki ilgilerinin neredeyse tamamen stabil halde olmasının Holland'ın mesleki kişilik tipleri ile Beş Faktör Kişilik Kuramı boyutları arasındaki ilişkiyi daha net ortaya koyacağı düşünülmektedir.

Ayrıca cinsiyet, bölüm ve bölümden memnuniyet değişkenlerini göz önünde bulunduran bu çalışma ile Holland'ın mesleki tipleri ve beş faktör kişilik boyutlarının daha iyi anlaşılacağı düşünülmektedir.

Bu bağlamda, çalışmanın örneklemini üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. Bu araştırmanın amacı üniversite öğrencilerinin mesleki kişilik tipleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemektir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı eğitim fakültesi öğrencilerinin mesleki kişilik tipleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Bu genel amaç doğrultusunda araştırmanın alt amaçları, eğitim fakültesi öğrencilerinin mesleki kişilik tiplerinin ve beş faktör kişilik özelliklerinin cinsiyet, bölümden memnuniyet ve okudukları bölüm değişkenleri açısından incelenmesidir.

Araştırma eğitim fakültesi öğrencileri üzerinde yapılmış ve şu sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğrencilerin cinsiyet, bölümden memnuniyet ve bölüm değişkenlerine göre beş faktör kişilik boyutlarında anlamlı bir farklılık var mıdır?
2. Öğrencilerin cinsiyet, bölümden memnuniyet ve bölüm değişkenlerine göre mesleki kişilik tiplerinde anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Öğrencilerin mesleki kişilik tipleri ve beş faktör kişilik boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Meslek seçimi insan hayatındaki önemli adımlardan biridir. Kendine uygun bir meslek seçmiş birey aslında yaşam doyumunu artırma yönünde büyük bir fırsat yakalamaktadır. Holland'ın mesleki ilgiye, kişiliğin bir ifadesi olarak baktığı bilinmektedir (Hogan ve Blake, 1999). Kişilik, bireyin mesleki kararını, meslek seçimini, iş performansını ve mesleki doyumunu etkilemektedir (Crant, 2006).

Yurtdışında uzun yıllardır Holland'ın Tipoloji Kuramı ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir (Ackerman ve Heggestad, 1997; Barrick ve diğerleri, 2003; Costa ve McRae, 1998; De Fruyt ve Mervielde, 1999; Hogan ve Blake, 1999; Larson ve diğerleri, 2002) alan yazın incelendiğinde ülkemizde bu iki kuram arasındaki ilişkiyi inceleyen sadece bir yüksek lisans tezi bulunduğu görülmüştür (Demirci, 2017). Bu nedenle araştırmanın, alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Mesleki ilgi ve kişilik karşılıklı olarak iş doyumunu, meslek seçimi, kariyer değişikliği gibi mesleki davranışları etkilemektedir (Larson ve diğerleri, 2002). Bu nedenle bu ilişkiyi inceleyen bu araştırmanın, mesleki davranışların anlaşılmasını kolaylaştıracağı düşünülmektedir.

Bu çalışmanın örneklemini üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. Tercih ettikleri bir alanda eğitimlerini sürdüren öğrencilerin kişilik profillerinin çıkarılmasının ve kişilik özellikleri-mesleki ilgi ilişkisinin ortaya çıkarıldığı bu araştırmanın kariyer danışmanlığı uygulamalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Alanyazın incelendiğinde mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı uygulamalarında çoğunlukla kişilik özelliklerini göz ardı edildiği görülmektedir. Kişilik boyutları ile mesleki kişilik tipleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bu çalışmanın bu alandaki açığı kapatmaya yardımcı olacağı düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırmanın örneklemini 2016-2017 Bahar yarıyılında İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesinde eğitimine devam eden öğrenciler ile sınırlıdır.
2. Araştırma, "Mesleki Kişilik Envanteri" ve "Beş Faktör Kişilik Envanterinin" ölçtüğü özelliklerle ve araştırmada kullanılan Kişisel Bilgi Formu içinde yer alan değişkenler ile sınırlıdır.

3. Araştırma, katılımcıların ölçek maddelerindeki faaliyetler hakkındaki bilgileri ile sınırlıdır.

1.5. Araştırmanın Varsayımları

1. Katılımcıların araştırmada kullanılan ölçme araçlarını doğru ve içten bir biçimde cevapladıkları varsayılmıştır.

1.6. Tanımlar

Meslek: İnsanlara yararlı mal ve hizmet üretmek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, belli bir eğitimle kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplumca belirlenmiş etkinlikler bütünüdür (Kuzgun, 2014, s.2).

Kişilik: Bireyin durağan, sürekli ve ayırt edici duygu, düşünme ve davranış kalıplarına katkı yapan psikolojik özelliklerdir (Cervone ve Pervin, 2016, s.8).

RIASEC: Holland'ın Tipoloji Kuramında belirlediği 6 kişilik tipinin (Gerçekçi-Araştırmacı-Sanatçı-Sosyal-Girişimci-Geleneksel) baş harflerinden oluşan kısaltmadır. Bazı yerli kaynaklarda RAYSGD (Realistik- Araştırmacı- Yaratıcı- Sosyal- Girişimci-Düzenli) olarak da geçmektedir.

Büyük Beşli: Beş Faktör Kişilik Kuramı boyutlarının diğer adı.

İş: Mesleki becerilerin uygulanabileceği ortam (Kuzgun, 2014, s.4), bir kuruluşta benzer beceriler gerektiren pozisyonlar (Sharf, 2017, s.3).

Kariyer: Bireyin hayat boyu devam eden uğraşlarını ifade eder (Sharf, 2017, s.3). Zunker (2006, s.9), kariyerin bireylerin yaşamları boyunca oynadıkları rolleri tanımlamıştır. Kuzgun ise iki tanımı birleştirerek kariyeri, bir kişinin hayatı boyunca yaptığı işler, yaşamında başarı çizgisini oluşturan belli başlı olaylar dizisi, oynadığı yaşam rollerinin gösterdiği temel tablo olarak tanımlamıştır (Kuzgun, 2014, s.3).

Meslek tercihi: İstendik özelliklere sahip olduğu düşünülen meslekleri istenirlik derecesine göre sıralamak (Kuzgun, 2014, s.5).

Meslek seçimi: Bireyin tercih ettiği mesleklerden birinde karar kılması ve buna hazırlanmak için çaba göstermesi (Kuzgun, 2014, s.5).

Mesleğe bağlanma: Blau (1985), mesleğe bağlılığı, bireyin mesleğine yönelik tutumu (s. 278) olarak tanımlarken, Kuzgun (2014), kişinin meslekle ilgili bir işe girmesi ve o işin gereklerini yerine getirmeye başlaması tanımını yapmıştır.

BÖLÜM II

KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, Beş Faktör Kişilik Kuramı ve Kişilik Gelişimi, Beş Faktör Kişilik Kuramı Boyutları, Beliren Yetişkinlikte Beş Faktör Kişilik Gelişimi, Beş Faktör Kişilik Kuramının kariyer çalışmalarında kullanımı, Holland'ın Tipoloji Kuramı, Tipoloji Kuramının İlkeleri, Holland'ın Kişilik Tipleri (RIASEC), Holland'ın Tipoloji Kuramının Temel Varsayımları, Açıklayıcı Yapılar, Prediger'in İkili Boyutu, Beş Faktör Kişilik Kuramı ve Holland'ın Tipoloji Kuramı Arasındaki İlişki konusunda yurtiçi ve yurtdışında yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

2.1. İlgili Kuramsal Yaklaşımlar

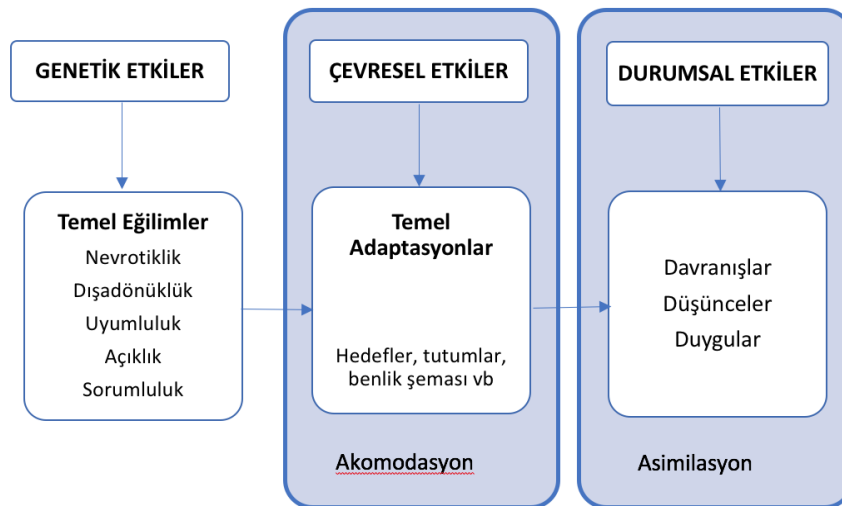
2.1.1. Beş Faktör Kişilik Kuramı

2.1.1.1. *Beş Faktör Kişilik Kuramı ve Kişilik Gelişimi*

Kişiliğin açıklanması ve tanımlanması ile ilgili literatürde birçok yaklaşım öne sürülmektedir. Son yıllarda en fazla kabul gören yaklaşımlardan biri, kişiliğin beş temel faktörden oluştuğu yönündedir. Büyük Beşli Kuramı, bu beş faktörün her birini, her bireyin değişen oranlarda sahip olduğu psikolojik yapı olarak ele alır (Cervone ve Pervin, 2006). Birçok kişilik gelişimi modeli arasından beş faktör kişilik modelinin yaygın kullanımının en önemli nedenlerinden biri bu modelin kişiliği tanımlamadaki tutarlılığı (Bacanlı, İlhan ve Aslan, 2009) ve davranış, karakter, sosyal-bilişsel yapılar ve bunların arasındaki bağlantılar gibi kişilik psikolojisinin temelini oluşturan birçok yapıyı içermesidir (Mottus, 2017). Birçok araştırmacı, kişiliğin hangi şekilde ölçülürse ölçülsün Büyük Beşli'nin yaygın bir şekilde kendini göstermesinden oldukça etkilenmiştir (Burger, 2006). Çoğu kişilik kuramı, ana değişkenlerini özel bir bilimsel dil kullanarak (süperego, kendini gerçekleştirme güdüsü, kolektif bilinçdışı) tanımlarken, Beş Faktör Kuramında günlük, sıradan bir dil kullanılır (Cervone ve Pervin, 2016).

Beş Faktör Modelinin temel fikri, belirlenen beş boyutun – açıklık, sorumluluk, dışadönüklük, uyumluluk, nevroitiklik- evrensel olarak herkesin sahip olduğu temel mizaç eğilimleri olduğu (Cervone ve Pervin, 2016; McCrae ve Costa, 2008), bu eğilimlerin tüm insanlara ve durumlara genellenebilecek neden-sonuç ilişkileri sunduğu ve yaşam

deneyimlerinin bu temel eğilimler üzerinde etkisinin olmadığıdır (Mottus, 2017). Bununla birlikte kuram kapsamında kişilik-çevre etkileşiminden bahsedilebilir (Caspi ve Roberts, 2001). Temel eğilim seviyelerindeki farklılıklar ve buna bağlı olarak gösterilen farklı davranışlar, duygular ve düşünceler; bireyleri farklı çevrelere ayırır, insanların çevreleri farklı algılamasına neden olur ve/veya çevreden alacakları tepkileri farklılaştırır (Mottus, 2017). Karşılıklılık ilkesine göre, bu durum şöyle özetlenebilir: Kişilik gelişiminde deneyimin etkisi, insanları o deneyimlere iten eğilimleri şiddetlendirmesidir (Caspi ve Roberts, 2001). Yani deneyimler doğuştan getirdiğimiz temel mizaç eğilimlerimizi değiştirmez ancak güçlendirir. Dolayısıyla yaşla birlikte bu boyutların puanlarının artması beklenir (McCrae, 1993). McCrae ve Costa (1988), yaptığı boylamsal çalışmada 6 yıl içinde beş faktör boyutlarındaki değişimin yok denecek kadar az olduğunu belirtmiştir. Beş Faktör Kişilik Kuramına göre kişilik gelişimi Şekil 1'deki gibi gösterilebilir (Mottus, 2017):



Şekil 1. Beş faktör kuramına göre kişilik gelişimi şeması

2.1.1.2. Beş Faktör Kişilik Kuramı Boyutları

Beş Faktör modelinde kişilik özellikleri; Açıklık – ‘Deneyime Açıklık’ (O), Sorumluluk (C), Dışadönüklük (E), Uyumluluk – ‘Geçimlilik’ (A) ve Nevrotiklik (N) olmak üzere beş boyutta toplanmıştır. Bu beş boyut, Beş Faktör Kuramının temel eğilimleri olarak da adlandırılır (McCrae ve Costa, 2008). Goldberg’e göre, bireysel farklılıkları yapılandırmaya çalışan her kuram bir noktada bu beş faktör boyutlarına benzer bir şeyler içermek zorundadır (akt. Digman, 1990).

1949'da Fiske'nin belirlediği beş boyuttan 1986'da Lorr'un belirlediği beş boyuta, kişilik çalışmalarında bu faktörlerin kendini ne kadar güçlü bir şekilde gösterdiği Tablo 1'de görülebilir (Digman, 1990).

Tablo 1

Fiske'den Lorr'a 5 Güçlü Faktör

Yazar	I	II	III	IV	V
Fiske (1949)	Sosyal adaptasyon	Uyma	Başarma azmi	Duygusal kontrol	Araştırma zekası
Eysenck (1970)	Dışadönüklük	Psikotiklik		Nevrotiklik	
Tupes ve Christal (1961)	Artan duygulanım	Uyumluluk	Güvenilebilirlik	Duygusalılık	Kültür
Norman (1963)	Artan duygulanım	Uyumluluk	Sorumluluk	Duygusal	Kültür
Borgatta (1964)	Girişkenlik	Hoşlanılabilirlik	Görev bilinci	Duygusalılık	Zeka
Cattell (1957)	Baskınlık	Sıcaklık	Süperego gücü	Kaygı	Zeka
Guilford (1975)	Sosyal aktivite	Paranoyak eğilim	Düşünen içedönük	Duygusal denge	
Digman (1988)	Dışadönüklük	Arkadaşça uyum	Başarma azmi	Nevrotiklik	Zeka
Hogan (1986)	Sosyallik ve hırs	Hoşlanılabilirlik	İhtiyatlılık	Dengeleme	Zeka
Costa ve McCrae (1985)	Dışadönüklük	Uyumluluk	Sorumluluk	Nevrotiklik	Açıklık
Peabody ve Goldberg (1989)	Güç	Sevgi	İş	Duygulanım	Zeka
Buss ve Plomin (1984)	Aktivite	Sosyallik	Dürtüsellik	Duygusalılık	
Tellegen (1985)	Olumlu duygulanım		Kısıtlama	Negatif duygulanım	
Lorr (1986)	Kişilerarası katılım	Sosyalleşme derecesi	Öz kontrol	Duygusal kararlılık	Bağımsızlık

Tablo 1, beş faktör kişilik boyutlarının yapılan çeşitli araştırmalarda ne şekilde ortaya çıktığına dair genel bilgi sunmaktadır. Dışadönüklük boyutu yapılan araştırmalarda baskınlık, girişkenlik, artan duygulanım, sosyal adaptasyon olarak ortaya çıkmışken; uyumluluk boyutu sosyallik, uyma, hoşlanılabilirlik olarak görülmüştür. Sorumluluk boyutu özkontrol, görev bilinci, başarma azmi olarak ortaya çıkmaktayken, açıklık boyutunun yapılan araştırmalarda genellikle zeka olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Nevrotiklik boyutu ise yapılan araştırmalarda duygusalılık, duygusal kararlılık, negatif duygulanım şeklinde görülmektedir.

Beş Faktör Kuramının boyutları ve özellikleri Costa ve McCrae'nin çalışmasına (Digman, 1990) dayanmaktadır. Boyutların anlatıldığı bu bölüm, Burger, 2006; Caligiuri, 2000; Cervone & Pervin, 2016; Costa ve McCrae, 1995; Gosling, Rentrow ve Swan, 2003; Moody, 2007; Somer, 1998; Watson ve Clark, 1992 kaynaklarından özetlenerek derlenmiştir.

Nevrotiklik: Düşük duygusal istikrar ve denge olup endişe, üzüntü, gerginlik, karamsarlık gibi duyguları içerirken, bu boyutta yüksek puan alan bireylerin stresle ve

zorluklarla baş etme becerileri düşüktür ve diğer insanlara göre günlük olaylar karşısında daha sık stres yaşarlar.

Açıklık: Kişilerarası ilişkilerde açık olmaktan çok, deneyimlere açık olmak anlamına gelir ve bireyin zihinsel ve deneyimsel hayatındaki karmaşıklığı ve derinliği tanımlar. Bu özelliğe sahip bireyler, esnek tutumlara sahip olup yeni deneyimlere ve farklılıklara açıktırlar ve meraklı, yenilikçi, yaratıcı, hayal gücü yüksek, çok yönlü düşünebilen kişilerdir.

Dışadönüklük: Dışadönük kişilik tipindeki bireyler, sıcak, neşeli, sosyal, enerjik, atılgan sıfatlarıyla tanımlanırlar. Bu bireylerin girişimcilikleri yüksek olup sosyal ilişkileri güçlüdür. Bu bireyler farklı kültürlerden olan kişilere karşı açıktır ve sosyal uyum düzeyleri yüksektir.

Uyumluluk (Geçimlilik): Bu kişilik özelliklerine sahip bireyler, başkalarının psikolojik durumlarına karşı duyarlı ve daha empatik bireyler olup, ekip çalışmalarında başarılı, iş birliği içinde çalışmayı seven özellikler göstermektedir. Uyumlu insanlar iş birliğini rekabete tercih ederler.

Sorumluluk: Görev ve hedef odaklı davranışı ve sosyal olarak gerekli olan dürtü kontrolünü tanımlamaktadır. Sorumluluk boyutunun kişilik özelliklerine sahip olan kişiler davranışlarında dikkatlidir, iç disiplinleri yüksek olup gayretlidirler, benzer davranışlar sergileme konusunda tutarlıdır ve düzenli, programlı olarak tanımlanırlar.

Tablo 2’de verilen bireylerin kişilik özelliklerini ifade eden sıfatlardan aldıkları düşük ve yüksek puanlara bakılarak, bu boyutlar daha iyi anlaşılabilir (akt. Cervone ve Pervin, 2016, s. 265):

Tablo 2

Büyük Beşli Özellik Faktörleri ve Özellik Ölçekleri

<i>Yüksek Puan Alanın Özellikleri</i>	<i>Özellik Ölçekleri</i>	<i>Düşük Puan Alanın Özellikleri</i>
NEVROTİKLİK (N) Endişeli, gergin, duygusal, güvensiz, yetersiz, hipokondriyak	Duygusal dengeye karşı duygusal dengesizliği ölçümler. Psikolojik sıkıntısı, gerçekdışı fikirleri, aşırı istek veya dürtüleri ve uyumsuz baş etme tepkilerine eğilimi olan bireyleri belirler.	Sakin, rahat, duygusal olmayan, cesur, güvenli, kendinden memnun
DIŞADÖNÜKLÜK (E) Sosyal, aktif, konuşkan, kişi odaklı, iyimser, eğlenceyi seven, sevgi dolu	Kişilerarası etkileşim düzeyi ve yoğunluğunu, aktivite seviyesini, uyarıcı ihtiyacını ve zevk alma kapasitesini ölçümler.	Sıkılgan, ciddi, cansız, soğuk, görev odaklı, çekingen ve sessiz
AÇIKLIK (O) Meraklı, geniş ilgi alanlarına sahip, yaratıcı, orijinal, hayal gücü kuvvetli, geleneksel olmayan	Bilinmeyenlere karşı esnek olma ve onu keşfetmeyi ölçümler.	Geleneksel, gerçekçi, dar ilgi alanlarına sahip, sanatçı olmayan, analitik olmayan.
UYUMLULUK (A) Yumuşak kalpli, iyi huylu, güvenen, yardımsever, affedici, kolay inanan, açık sözlü	Bireyin düşünceleri, duyguları ve eylemlerindeki kişilerarası uyumluluğun niteliğini, şefkat gösterme ile düşmanlık boyutları arasında ölçümler.	Alaycı, kaba, şüpheli, iş birliğine yanaşmayan, intikamcı, acımasız, asabi, çıkarıcı
SORUMLULUK (C) Düzenli, güvenilir, çok çalışkan, öz disiplinli, dakik, sorumlu, özenli, hırslı, azimli	Bireyin hedef odaklı davranışında düzenlilik, kararlılık ve güdülenme düzeyini ölçer; boyutlar bezgin ve özensiz ile bağımlı ve titizdir.	Hedefsiz, güvenilmez, tembel, dikkatsiz, gevşek, ihmalkâr, iradesiz, hedonist

Tablo 2’de beş faktör kişilik boyutlarının kısa tanımı, bu boyutların her birinden yüksek puan alanların ve düşük puan alanların özellikleri özetlenmiştir.

Beş Faktör Kişilik Modeli bireysel farklılıkları tanımlamada oldukça kullanışlı ve geniş boyutlar sunar. Bu beş boyut, yüksek geçerlik ve güvenilirlikle ölçülebilmekte ve kişilik yapısı hakkında oldukça fazla bilgi sunmaktadır. 5 Faktör Kişilik Boyutlarını ölçmede en sık kullanılan ölçek Costa ve McCrae’nin (1992) geliştirdiği NEO-PI-R Kişilik Envanteridir. Bu kişilik envanterinde her boyut, 6 alt boyutla temsil edilmektedir. Tablo 3, beş faktör kişilik boyutlarını ve alt boyutlarını özetlemektedir (akt. Cervone ve Pervin, 2006):

Tablo 3

Beş Faktör Kişilik Boyutları ve Alt Boyutları

Nevrotiklik	Dışadönüklük	Açıklık	Uyumluluk	Sorumluluk
Kaygı	Sıcakkanlılık	Hayalgücü	Başkalarına Güven	Yeterlilik
Düşmanlık	Atılganlık	Estetik Eğilim	Açık Sözlülük	Düzen
Depresyon	Baskınlık	Duygusal Eğilim	Yardımseverlik	Görev Bilinci
Kırılganlık	Hareketlilik	Deneyime Açıklık	Uyum	Başarma Güdüsü
Dürtüsellik	Heyecan Arayışı	Zihinsel Merak	Alçakgönüllülük	Öz disiplin
Öz bilinç	Olumlu duygular	Değerler	Yumuşak Kalplilik	Ayrıntılı Düşünme

Tablo 3’te beş faktör kişilik boyutlarının her bir boyutuna ait, altı alt boyut yer almaktadır. Kaygı, düşmanlık, depresyon, kırılabilirlik, dürtüsellik, öz bilinç alt boyutları nevroitiklik boyutunda yer alırken; dışadönüklük boyutunda sıcakkanlılık, atılganlık, baskınlık, hareketlilik, heyecan arayışı ve olumlu duygular yer almaktadır. Açıklık boyutu, hayalgücü, estetik eğilim, duygusal eğilim, deneyime açıklık, zihinsel merak ve değerler alt boyutlarını içermektedir. Uyumluluk boyutunda ise başkalarına güven, açık sözlülük, yardımseverlik, uyum, alçakgönüllülük, yumuşak kalplilik alt boyutları bulunmaktadır. Yeterlilik, düzen, görev bilinci, başarıma güdüsü, öz disiplin, ayrıntılı düşünme ise sorumluluk boyutuna ait alt boyutlardır.

2.1.1.3. Beliren Yetişkinlikte Beş Faktör Kişilik Gelişimi

Gelişim dönemlerine göre üniversite öğrencileri genç yetişkinlik dönemindedir ve bu dönemin ödevlerini yerine getirmeleri beklenir. Bu ödevler, evlenmek, çocuk sahibi olmak, iş kurmak gibi yetişkinlik rollerini içermektedir. Ancak günümüzde bu ödevlerini yerine getirmek çoğu birey için 25 yaşından sonra, hatta 30’lu yaşlara doğru mümkün olmaktadır. Bu nedenle 18-25 yaş arasındaki bireyler için yeni bir gelişim dönemi tanımlanmıştır: Beliren Yetişkinlik (Arnett, 1994).

Beliren Yetişkinlik Dönemi, kendi evlerinde yaşamayan, çocukları olmamış, bağımsızlaşmak için yeterli gelire sahip olmayan genç yetişkinlerin içinde bulunduğu dönemdir (Bleidorn ve Schwaba, 2017). Arnett (2000), bu dönemi “rolsüz rol” olarak

tanımlamaktadır. Zira bu dönemde bireyler henüz kimlik gelişimlerini tamamlamamıştır ve herhangi bir role ya da kimliğe tamamen bağlanacak durumda değildir ve bu durum moratoryum aşamasının uzatılmış bir versiyonu olarak görülebilir (Bleidorn ve Schwaba, 2017).

Bu karmaşık ve dinamik gelişimsel dönem bireyler için hem çeşitli fırsatların yakalandığı hem de belirli zorlukların yaşandığı bir dönemdir (Doğan ve Cebioğlu, 2011). Bu dönemde “ara yetişkin”, birçok farklı deneyim yaşamaya açıktır ve yetişkinliğin gerektirdiği rollerden muaftır. Bu tanıma uygun olarak beliren yetişkinlikteki kişilik özellikleri hakkında yaşla birlikte sorumluluk ve uyumluluk boyutlarında yükselme, nevrotiliklik boyutunda ise düşüş olması beklenmektedir (Bleidorn ve Schwaba, 2017). Yapılan bazı araştırmalarda bu sonuç doğrulansa da çoğu çalışmanın bu durumun tersi bir sonuç verdiği görülmüştür (Bleidorn ve Schwaba, 2017). Beş Büyük Faktör Teorisinin temel varsayımlarından biri, boyutların genetik birer yapı olduğu ve deneyimlerden çok az etkilendiği ve mizacın deneyimle değişmediğidir (McCrae, 1993). Yani deneyimlerden dikkate alınmayacak kadar az etkilenen beş kişilik faktörünün, rollerin üstlenilmesine yani yetişkinliğin belirip belirmemesine göre değişmeyeceği sonucuna varılabilir (Bleidorn ve Schwaba, 2017).

Kuram ve araştırma sonuçlarından özetle, rol ve kimlik karmaşasının yoğun olduğu bir yaşam dönemi olan beliren yetişkinlik evresinde olan üniversite öğrencilerinin, beş faktör kişilik özelliklerinin dikkate alınmayacak kadar az değişeceği sonucuna varılabilir. Bu dönemde farklı deneyimler yaşamak, açıklık boyutundaki puanlarını yükseltse de kişilik boyutlarında anlamlı bir değişiklik görülmemesi Beş Faktör Kişilik Kuramı varsayımlarına göre daha olasıdır.

2.1.1.4. Beş Faktör Kişilik Kuramının Kariyer Çalışmalarında Kullanımı

Pritchard, Fudge, Crawford ve Jackson (2018), 849 üniversite öğrencisi ile yaptıkları araştırmada kişiliğin, meslek seçimini ve iş doyumunu etkilediği sonucuna ulaşımlardır. Araştırmanın bir diğer bulgusu, kişilik özelliklerinin meslek seçimindeki diğer etkenler (maaş, başkalarına yardım etme, ilk deneyim, başkaları tarafından tavsiye edilmesi, prestijli olması vb.) üzerinde de etkili olduğudur.

Benzer şekilde McCann'ın (2018) Amerika Birleşik Devletleri'nde 619397 katılımcı ile gerçekleştirdiği araştırmada, kişilik özelliklerinin iş doyumunu etkilediği ve

nevrotiklik boyutunda yüksek puan alan bireylerin işlerinden daha az doyum aldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Parlak ve Koçoğlu-Sazkaya'nın (2018), 306 beyaz yakalı çalışan örneklemeyle beş faktör kişilik boyutlarının iş yaşamındaki yalnızlık ile ilişkisini araştırdıkları çalışmada, nevrotiklik boyutunun, yalnızlık ile pozitif yönde anlamlı ilişkisi varken; diğer dört boyut (dışadönüklük, açıklık, sorumluluk, uyumluluk) iş yaşamındaki yalnızlığı negatif yönde yordamaktadır.

Kutlu ve Pamuk'un (2017), üniversite öğrencilerinin cep telefonunun problemleri kullanımını kişilik bağlamında incelediği araştırmada, kişilik özelliklerinin belirlenmesinde Beş Faktör Kişilik Kuramı temel alınmıştır. Araştırmanın sonucunda uyumluluk, dışadönüklük ve deneyime açıklık boyutlarının problemleri cep telefonu kullanımını üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı, ancak nevrotiklik boyutunun problemleri cep telefonu kullanımını pozitif yönde anlamlı, sorumluluk boyutunun ise negatif yönde anlamlı yordadığı bulgulanmıştır.

Aynı mesleğin farklı dallarında çalışan kişilerin beş faktör kişilik boyutlarının çalışılan alana göre değişip değişmediğini belirlemek için, Carpenter, Hoag ve Grant (2017) aynı meslekte (gazetecilik) ancak farklı ortamlarda (yazılı basın-işitsel/görsel basın) çalışan 684 kişi ile bir çalışma yürütmüş ve aynı işkolunda faaliyet gösterenler de beş faktör kişilik boyutlarının çalışılan alana göre farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırmaya göre işitsel/görsel basında çalışanlar, yazılı basında çalışan meslektaşlarına göre dışadönüklük ve sorumluluk boyutlarında daha yüksek puan almışlardır.

Ahmetoğulları ve Güneş'in (2017), öğrencilerin kişilik özelliklerinin mesleklerinin geleceğine yönelik etkisini değerlendirmeye yönelik 160 Meslek Yüksek Okulu öğrencisi ile yürüttükleri çalışmada, açıklık boyutu ile kariyer edinme arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Atli'nin (2017), beş faktör kişilik boyutlarının mesleki olgunluk üzerindeki etkisine dair 429 lise öğrencisiyle yaptığı araştırmada, mesleki olgunluğu yordamada kişilik boyutlarının anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmanın sonucunda mesleki olgunluğu en çok yordayan kişilik boyutu ise nevrotiklikdir.

Koca (2016), okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında beş faktör kişilik boyutlarından nevrotiklik boyutunun, mesleki doyum ile negatif, diğer dört kişilik boyutunun (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, açıklık) ise mesleki doyum ile pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Özhan (2015), lise öğrencilerinin mesleki değerleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada uyumluluk ve dışadönüklük boyutlarının arkadaşlık mesleki değerinin yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık boyutları ise ekip çalışması mesleki değerini yordamaktadır.

Çetiner (2014), bireysel kariyer planlaması ile kişilik arasındaki ilişkinin iş tatmini üzerindeki etkisini incelediği çalışmada uyumluluk, nevrotiklik ve sorumluluk boyutlarının iş tatminini artırdığını, açıklık boyutunun kariyer planlamasını azaltırken uyumluluk boyutunun kariyer planlamasını artırdığı sonuçlarına ulaşmıştır.

Wille ve De Fruyt'un (2014) boylamsal çalışmasında, 266 çalışanın mesleğe başladıkları yıl ve kariyerlerinde 15 yılın ardından Büyük Beşli ve RIASEC sonuçlarının değerlendirilmesi yapılmıştır. Çalışma, kişiliğin mesleki deneyimleri etkilediği gibi bu deneyimlerden de etkilendiğini, bu nedenle işin de kimlik gelişiminin bir parçası olarak değerlendirilebileceği sonucuna ulaşmıştır.

Biçer (2013), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki doyumları ile kişilik tipleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada, mesleki doyum ve kişilik boyutları arasında anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve açıklık boyutları ile mesleki doyum arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu ancak nevrotiklik boyutu ile mesleki doyum arasında negatif bir ilişki olduğu araştırmanın sonuçları arasındadır.

Erol (2013), bireylerin kişilik tiplerinin kariyer tercihlerindeki rolünü belirlemeye yönelik olarak yaptığı çalışmada dışadönüklük ve açıklık boyutlarından alınan puana göre bireylerin kariyer tercihlerinin farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Bu iki boyutta yüksek puan alan bireylerin kendi işinin sahibi olmayı ve özel sektörde çalışmayı, kamuda çalışmaya tercih etmektedirler.

Feist'in 655 lisans öğrencisiyle yaptığı çalışması (2012), açıklık ve sorumluluk boyutlarında yüksek puan alanların bilimle daha fazla ilgilendiklerini bulgulamıştır.

Merdan (2011), kişilik ve kariyer seçimi arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada, dışadönüklük boyutunun bütün kariyer boyutları ile -saygınlık, girişimcilik, bağımsızlık, rekabet vb.- arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Uyumluluk boyutu ise herhangi bir kariyer boyutu ile ilişkili bulunmamıştır. Araştırmanın dikkat çeken bir sonucu ise nevrotiklik boyutunun teknik/fonksiyonellikle pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olmasıdır. Merdan, bu

sonucu nevroitik bireylerin mutlaka kendi branşında çalışmak istediği ve uzmanlaşmaya önem verdiği şeklinde yorumlamıştır.

Saksvik ve Hetland'ın (2011) 729 çalışanla yaptıkları çalışmada, hangi meslek tipinde olursa olsun, yüksek nevroitiklik puanının algılanan zararlı stresi (distress) artırdığı, yüksek sorumluluk puanının ise yararlı stresi (eustress) artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Ve kişilik yapılarının farklı mesleki tiplerde algılanan yararlı ve zararlı stres üzerinde etkili olduğu belirtilmiştir.

Gunkel, Schaegele, Langella ve Peluchette (2010) üç farklı ülkede 555 öğrenci ile yaptıkları çalışmada, beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer kararlılığı üzerinde etkisi olup olmadığını araştırmışlardır. Çalışmanın sonuçları, dışadönüklük ve açıklık boyutlarının kariyer kararlılığını olumlu yönde etkilediğini ancak nevroitikliğin kariyer kararlılığı üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Madran ve Akdoğan'ın (2010) satıcıların kişilikleri ile performansları arasındaki ilişkiyi, Beş Faktör Kişilik Modelini temel alarak araştırdıkları çalışmada, 217 satıcıya Beş Faktör Kişilik Envanteri uygulanırken, satıcıların yöneticilerine satıcıların performanslarına dair sorular yöneltilmiştir. Araştırmanın sonucunda, performansı yüksek bir satıcının belirgin bir kişilik özelliğine sahip olmadığı, tek bir kişilik boyutunun kalıbına iyi satıcı özelliklerinin sığdırılamayacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Tomrukçu (2008), beş faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada iş ilişkileri, iş statüsü, terfi, özerklik ve yeteneklerini kullanma iş değerleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmaya göre nevroitiklik boyutu, belirtilen iş değerleri ile negatif yönde anlamlı bir ilişkiye sahipken, dışadönüklük, sorumluluk, açıklık ve uyumluluk boyutları; iş ilişkileri, işte ilerleme, özerklik ve yeteneklerin kullanımı ile pozitif yönde anlamlı ilişkiye sahiptir.

Özgün (2007) Okul Psikolojik Danışmanının Kişilik Özellikleri ile Mesleki Yetkinlik Beklentileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi başlıklı çalışmada, psikolojik danışmanların mesleki yetkinlik düzeylerini etkileyen faktörleri araştırmıştır. Araştırma sonucunda, kişilik özellikleri ile mesleki yetkinlik beklentisi arasındaki ilişki düşük çıksa da, erkek psikolojik danışmanların, kadın psikolojik danışmanlara göre duygusal yönden daha kararlı, kendine daha çok güvenen bireyler oldukları; kadın psikolojik danışmanların ise erkek psikolojik danışmanlara göre başkalarının haklarına ve toplumsal değerlere daha saygılı bireyler oldukları bulgusuna ulaşılmıştır.

Demirkan (2006), beş faktör kişilik boyutlarından nevrotiliğin özel sektör çalışanlarının işdoyumunu olumsuz yönde etkilediğini bulgulamıştır.

Seibert ve Kraimer (2001), dışadönüklüğün maaş, terfi ve iş doyumunu olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Nevrotiklik ise iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir.

Judge, Higgins, Thorensen ve Barrick'in (1999) çalışması, BFI ile ölçüldüğünde kişiliğin mesleki başarıyı açıklamada önemli bir değişken olduğunu göstermektedir.

Beş Faktör Kuramı kullanılarak mesleki/kariyer alanında yapılan çalışmaların sonuçlarına göre, sorumluluk ve nevrotilik boyutları iş performansını yordamaktadır (Salgado, 1997).

2.1.2. Holland'ın Tipoloji Kuramı

Holland'ın Tipoloji Kuramı, meslek seçimi sürecinde kullanılan en popüler teorilerden biridir (Gottfredson, 1999; Rayman ve Atanasoff, 1999; Reardon ve Lenz, 1999). Bu kuramın ana amacı mesleki davranışı açıklamak, bireylere mesleklerini seçerken veya değiştirenken, mesleki doyum elde etmelerine yardımcı olacak öneriler sunmaktır (Ünsal, 2014). Holland, mesleki ilginin, kişiliğin bir ifade şekli olduğunu belirtmektedir (Hogan ve Blake, 1999):

Mesleki ilgiler, kişiliğin ifadesi olarak yorumlanırsa, işteki, okul konularındaki, hobilerdeki, dinlenme aktivitelerindeki ve tercihlerdeki kişilik ifadesini de temsil ederler. Kısacası, 'mesleki ilgi' olarak tanımladığımız şey, kişiliğin bir başka boyutudur... Eğer, mesleki ilgiler, kişiliğin ifadesi ise, ilgi envanterleri aynı zamanda kişilik envanterleridir.

Bu kuramla Holland, paylaşılan psikolojik özelliklere göre mesleklerin anlamlı bir şekilde altı kategoride toplanabileceğini ve bunların her birinin bir kişilik yapısıyla ilişkilendirilebileceğini öne sürerek meslek seçiminde kişiliğin rolünü açıkça kabul etmiştir (Costa, McRae ve Holland, 1984). Holland'a göre kariyer seçimi ve kariyer uyumu kişiliğin bir uzantısıdır ve meslek seçimi, insanların değerlerini ve ilgilerini gösterir (Sharf, 2017). Tipoloji Kuramına göre meslek seçiminde ve meslekle ilgili birçok tutum ve davranışı açıklamada kişilik tipinin ve içinde bulunulan çevrenin etkileşiminin son derece önemlidir ve bu nedenle meslek seçimi, kişiliğin iş dünyasında ifade bulan bir yansıması olarak değerlendirilebilir (Ünsal, 2014; Antony, 1998). Bu kuram kapsamında insanlar altı temel kişilik yapısına benzerlik düzeylerine göre

sınıflandırılmaktadır. Bunlar; Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal, Girişimci ve Gelenekseldir. Tipoloji Kuramının anlatıldığı bundan sonraki kısım Bacanlı (2011), Kuzgun (2014), Nauta (2010), Özyürek (2016), Sharf (2017), Stoll ve Trautwein (2017), Ünsal (2014) kaynaklarından derlenmiştir.

2.1.2.1. Tipoloji Kuramının Temel İlkeleri

Holland Tipoloji Kuramını geliştirirken bazı temel ilkeler belirlemiştir. Bunlar, Holland'ın meslek seçiminde kişiliğin etkili olduğu görüşünü vurgular niteliktedir:

- Meslek seçimi kişiliğin ifadesidir.
- İlgi envanterleri aynı zamanda kişilik envanterleridir.
- Mesleki kalıplar güvenilir ve önemli psikolojik ve sosyolojik anlama sahiptir.
- Bir mesleğin üyeleri benzer kişilik özelliklerine ve özgeçmişe sahiptir.
- Bir meslek grubundaki insanlar birbirlerine benzedikleri için birçok uyarıcıya ve soruna benzer şekilde tepkide bulunurlar ve kendilerine özgü bir kişilerarası çevre oluştururlar.
- Mesleki doyum, bir mesleği sürdürme ve meslekte başarılı olma, bireyin kişiliği ile bulunduğu çevre arasındaki uyuma bağlıdır (Bacanlı, 2011).

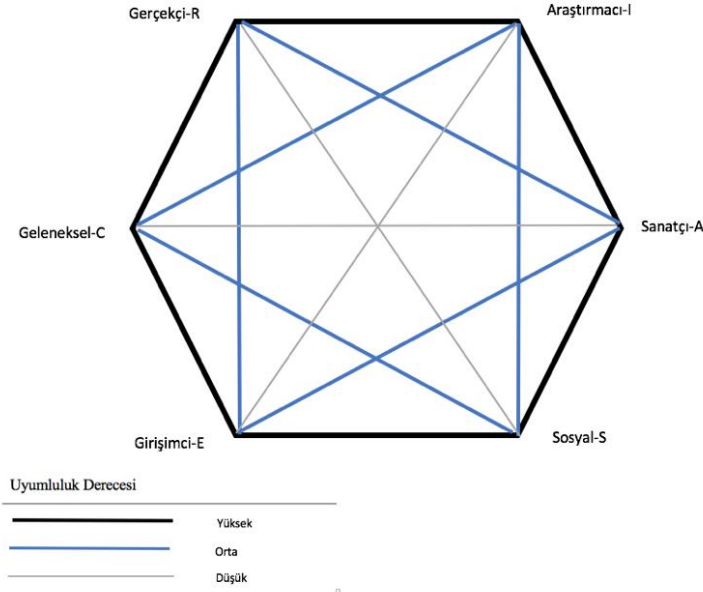
2.1.2.2. RIASEC- Holland'ın Tipleri

Tip: Tip kavramı, ilgilerin, hobilerin, inançların, yeteneklerin, değerlerin ve özelliklerin oluşturduğu küme olarak tanımlanabilir. Holland, her tipin ayırt edici bir yaşam stiline, tercih edilen bir problem çözme şekline, kişilerarası ilişki becerilerine sahip olduğunu belirtmektedir (Özyürek, 2016; Stoll ve Trautwein, 2017; Ünsal, 2014).

Holland'ın geliştirdiği SDS (Self Directed Search-Kendini Araştırma Envanteri) kişilerin yeterliliklerini ve ilgilerini ölçerek tiplerini belirlemeyi amaçlar. Kişi en yüksek puanı aldığı tipi birinci dereceden temsil etmektedir ve bir kişinin kişilik örüntüsü yüksek puandan düşük puana doğru sıralanmış üç harfli kodlarla belirtilir (Sharf, 2017).

Çevre: Birbirine benzeyen kişilerin oluşturduğu ortamlardır. Tipler bir araya geldiklerinde, temsil ettikleri tipi yansıtan bir çevre oluştururlar. Her çevre, belli bir kişilik tipinin baskın olduğu bir ortamdır. Zaman geçtikçe çevreler gittikçe daha sofistike bir şekilde tanımlanmıştır. Tanımlara kurumsal yapıların ve iş faaliyetlerinin değerlendirilmesi de eklenmiştir (Özyürek, 2016; Ünsal, 2014).

Holland'ın altı mesleki kişilik tipini ve aralarındaki ilişkiyi gösteren altıgen, Şekil 2'de yer almaktadır.



Şekil 2. Kişilik tipleri ve aralarındaki ilişkiler (Sharf, 2017)

Holland'ın belirlediği altı kişilik tipi ve bu kişilik tiplerinin her birine uyumlu altı iş çevresinin özellikleri şu şekilde tanımlanmaktadır (Bacanlı, 2011; Kuzgun, 2014; Nauta, 2010; Özyürek, 2016; Sharf, 2017; Stoll ve Trautwein, 2017; Ünsal, 2014):

Gerçekçi (Realistic)

Gerçekçi Çevre: Gerçekçi çevrede bireylerin idare etmesi gereken araçlar, makineler veya hayvanlar vardır ve bireylerin fiziksel hareketlerde bulunması gerekir. Bu çevrede, eşyalarla çalışabilme becerisi, diğer insanlarla çalışabilme ve anlaşabilmeden daha önemlidir. Böyle bir ortamda çalışan bireylerin teknik yeterliliğe ve/veya fiziksel güce sahip olması gerekir. Bu çevreler, diğer iş çevrelerine göre daha tehlikeli olabilir ve fiziki yaralanmalara veya hastalıklara sebep olabilir.

Gerçekçi Kişilik Tipi: Bu tipler çevrelerinde yer alan fiziksel aktivitelere odaklanmayı tercih ederler. Pratik, mekanik veya fiziksel beceriler öğreten eğitimleri tercih ederler. Alet kullanmayı, makinelerle ve hayvanlarla uğraşmayı severler. Teknik becerileri yüksektir ve bu nedenle makinaları tamir etme, elektrikli araçlarla ilgilenme, otomobil veya kamyon kullanma gibi fiziksel aktiviteler gerektirecek işlere yönelirler ve bu alanlarda yeterliliklerini geliştirmek için araştırma yaparlar. Bu tiplerin sosyal

becerileri zayıf olabilir; parayı, gücü ve statüyü insan ilişkilerinden daha değerli görebilirler. Yaşadıkları teknik veya kişisel problemlere yaklaşımları pratik ve problem çözme odaklıdır, soyut ve teorik açıklamalardan hoşlanmazlar. Çalışabilecekleri iş alanları; mühendislik, teknisyenlik, oto tamirciliği, çiftçilik, kamyon şoförlüğüdür.

Araştırmacı (Investigative)

Araştırmacı Çevre: Araştırmacı çevre, matematik, bilimsel ilgi ve beceriler aracılığıyla problemlere çözüm arayan kişilerin olduğu çevrelerdir. Böyle çevrelerde soyut ve karmaşık düşünerek yaratıcı problem çözme becerileri sergilemek teşvik edilir. Bu çevrelerde dikkat ve eleştirel düşünme değerlidir.

Araştırmacı Kişilik Tipi: Bu tipler zekalarını kullanabilecekleri mücadelelerden, matematik ve bilimsel konularla ilgili problemleri çözmekten hoşlanırlar. Karmaşık ve soyut problemler karşısında yaratıcı çözüm önerileri getirirler. Diğer insanları yönetmek, denetlemek ve onların kişisel problemleriyle uğraşmak yerine problemleri analiz etmeyi ve çözümler üretmeyi tercih ederler. Araştırmacı tipleri, cevaplanmamış sorular motive eder ve cevabını merak ettikleri bir problemin çözümü için herhangi bir ödül kazanma olasılığı olmadan da çabalayabilirler. Analitik düşünme gerektiren bilgisayar programcılığı, fizikçi, matematikçi, biyolog ve veterinerlik gibi mesleklere yönelmeyi tercih ederler.

Sanatçı (Artistic)

Sanatçı Çevre: Bu çevre özgür ve açıktır, yaratıcılık ve özgün olmak sahip olunması istenen becerilerdir. Bu çevrede, kişilerin istediğini giyinmesi, istediği kişi ile görüşmesi, zamanını kendine göre ayarlaması teşvik edilir. Mantıksal ve soyut açıklamalar yerine, duyguların ifade edilmesi bu çevrenin özelliklerindedir.

Sanatçı Kişilik Tipi: Bu tipler kendilerini serbest biçimde müzik, resim, edebiyat gibi sanatsal alanlarda ifade edebilecekleri iş ortamlarını tercih ederler. Yatkın oldukları yeteneklerini geliştirmeye, özgünlüğe ve yaratıcılığa önem verirler. Karşılaştıkları durumlarda mantıktan ziyade duygularını ifade etmeye dönük açıklama yollarını tercih ederler. Uygun oldukları meslekler; heykeltıraşlık, fotoğrafçılık, bestecilik, dansçılık, yönetmenliktir.

Sosyal (Social)

Sosyal Çevre: Bu çevre idealizmden çok insani değerlere, arkadaşlığa, nezakete, cömertliğe vurgu yapar. Sözel ve sosyal beceriler bu çevrede teşvik edilir.

Sosyal Kişilik Tipi: Bu tipteki bireyler insanlarla iletişim kurabilecekleri, iş birliği içinde çalışacakları ve başkalarına yardım edebilecekleri iş ortamlarını tercih ederler. İnsan ilişkilerinde başarılı ve iş birliğine yatkındırlar ancak mekanik ve bilimsel becerileri zayıftır. İnsanlara bir şeyler öğretebilecekleri, insanları etkileyebilecekleri ve onlara ilişkin sorumluluk alabilecekleri iş ortamlarını isterler. Bu tipteki bireylerin sahip oldukları mesleki değerler idealizm, iyilik, arkadaşlık ve cömertliktir ve kendileri için kazanç gütmeyen, dünyanın daha iyi bir yer haline gelmesi için çalışabilirler. Daha çok öğretmenlik, sosyal hizmetler, hemşirelik, evlilik danışmanlığı ve psikolojik danışmanlık gibi mesleklerde çalışmayı tercih ederler.

Girişimci (Enterprising)

Girişimci Çevre: Bu çevrede finansal ve ekonomik konular ön plandadır ve insanların başarıya ulaşması, ödül alması için riske girmesi teşvik edilir. Bu çevredeki insanlar sosyal, girişken ve özgüvenli olma eğilimindedir. Bir şeyi pazarlayabilme, insanları ikna etme, güç elde etme, terfi etme bu çevrede oldukça önemlidir.

Girişimci Kişilik Tipi: Girişimci tipler insanları yönetebilecekleri ve ikna edebilecekleri iş ortamlarını tercih ederler. Sözel becerileri ve liderlik becerileri kuvvetli olmakla birlikte bilimsel yetkinlikleri zayıftır. Finans ve ekonomi iş alanlarında risk alabilecekleri ve iyi gelir elde edebilecekleri iş ortamlarını isterler. Çalışabilecekleri alanlara örnek olarak satış büroları, restoran işletmenliği, pazarlama, reklamcılık, emlakçılık, politikacılık ve yöneticilik verilebilir.

Geleneksel (Conventional)

Geleneksel Çevre: Bu çevreyi en iyi tanımlayan organizasyon ve plan yapma yeteneğidir. Yönergeleri takip etme ve uygulama, güvenilir olma ve ofis becerileri de istenen yetenekler arasındadır. Çoğu geleneksel çevre, kayıtların, dosyaların, raporların

saklanmasına ve düzenlenmesine, muhasebe hesaplarının yapılmasına ihtiyaç duyulan ofislerdir.

Geleneksel Kişilik Tipi: Geleneksel tipler kuralları takip etmekten ve emirlere uymaktan hoşlanırlar. Planlama ve organizasyon yetenekleri iyi olmakla birlikte, başkalarının liderliğine ihtiyaç duyarlar. Hesapları tutmak, basit matematiksel işlemlerle raporları düzenlemek gibi büro işleri onlar için ideal aktivitelerdir. İnisiyatif almak istemezler, sanatçı yetenek ve becerileri zayıftır yani hayal gücünden yoksun, katı, metodik tiplerdir. Geleneksel mesleklere örnek olarak; sekreterlik, muhasebecilik, büro yöneticiliği verilebilir.

Holland'ın altı tipi ve anahtar özellikleri Tablo 4'te özetlenmiştir (Sharf, 2017; Stoll ve Trautwein, 2017).

Tablo 4

Holland'ın Altı Tipinin Özeti

Tip	Anahtar Özellikler	Meslekler	
Gerçekçi (Realistic-R)	Kendi halinde Gerçekçi İşe duygularını katmayan	Güçlü Doğal Pratik	Ormancılık Mobilya tasarımı Araba tamircisi
Araştırmacı (Investigative-I)	Analitik Ayrıntılara dikkat eden Duygularını belli etmeyen İçedönük	Mantıklı Eleştirel Meraklı Entelektüel	Biyolog Matematikçi Fizikçi Jeolog
Sanatçı (Artistic-A)	Spontane davranan Hayal gücü yüksek Duygularını dışa vuran	Duyarlı Özgün Bağımsız	Sanat dalları (müzik- dans-sinema-resim vb) Felsefe Mimarlık
Sosyal (Social-S)	İşbirliğine yatkın Arkadaş canlısı Sorumluluk sahibi Uzlaşmacı	Empatik Yardımsaver İkna edici Anlayışlı	Psikolojik danışman Hemşirelik Özel eğitim Öğretmenlik
Girişimci (Enterprising-E)	Gösterişi seven Kendine güvenen Heyecan arayan	Dışadönük Etkileyici Hırslı	Pazarlamacılık Reklamcılık Hukuk-kamu yönetimi Siyaset bilimi
Geleneksel (Conventional-C)	Esnek olmayan Yumuşak başlı Hayal gücünden yoksun Pratik	Özenli Dikkatli Titiz Düzenli	Muhasebe Ofis ve büro yönetimi Tıbbi laboratuvar hizmetleri

Tablo 4'te Holland'ın altı mesleki kişilik tipine dair anahtar özellikler ve her meslek tipinin yapabileceği mesleklerin özeti yer almaktadır. Gerçekçi kişilik tipinin anahtar özellikleri arasında güçlü, doğal, pratik sıfatları göze çarpmaktadır ve buna uyumlu olarak yapabileceği meslekler arasında ormancılık ve araba tamirciliği

gösterilmiştir. Araştırmacı kişilik tipi analitik ve mantıklı olarak tanımlanması, önerilen matematikçi ve fizikçi meslekleriyle uyumludur. Sanatçı kişilik tipinin özgün, bağımsız ve yaratıcı özellikleri, önerilen sanatçı ve felsefeci meslekleriyle uyum içindedir. Sosyal kişilik tipi ise öğretmenlik, psikolojik danışmanlık mesleklerinin bir gereği olarak görülmüş ve empatik, yardımsever, uzlaşmacı sıfatlarıyla tanımlanmıştır. Girişimci mesleki tipi, pazarlamacılık, reklamcılık alanlarına yatkın görülmekte ve hırslı, etkileyici olarak tanımlanmaktadır. Geleneksel kişilik tipi ise özenli, dikkatli ve düzenlidir, bu tanımlamalara uygun olarak muhasebe ve ofis işlerine yatkın olduğu belirtilmektedir.

2.1.2.3. Temel Varsayımlar

Holland'ın Tipoloji Kuramının temel çıkış noktası bireyin sahip olduğu kişilik tipi ile içinde bulunduğu çevre arasındaki uyumdur. Holland, bununla ilgili dört önerme ortaya koymuştur. Bu önermeler kuramın neden kişi-çevre uyum kuramı olarak ifade edildiğini açıklamaktadır (Özyürek, 2016):

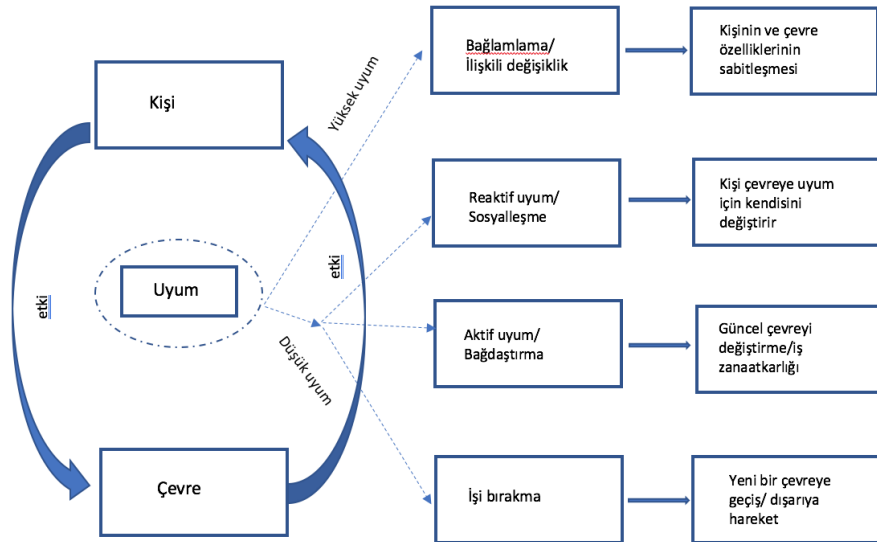
Birinci önerme: Birçok insan benzerlikler dikkate alındığında altı kişilik tipinden birine yerleştirilebilir.

İkinci önerme: Altı kişilik tipinin karşılığı olan altı tür iş çevresi vardır.

Üçüncü önerme: İnsanlar beceri ve yeteneklerini sergileyebilecekleri, tutumlarını ve değerlerini ifade edebilecekleri ve üzerinde hemfikir olunan roller üstlenebilecekleri çevreleri aralar.

Dördüncü önerme: Bireyi meslek seçimini, kişilik tipi ve özellikleri arasındaki etkileşim belirler.

Holland'a göre kişi-çevre uyumu süreci dinamiktir, sahip olduğu meslek kişiyi değiştirebileceği gibi, kişiler de meslekleri değiştirebilir. Kişi-çevre uyum süreci şu şekilde özetlenebilir (Stoll ve Trautwein, 2017):



Şekil 3. Kişi-çevre uyum süreci

2.1.2.4. Tiplerin Birleşimi

Hiçbir çalışma evresinin tamamen saf, tek bir tipten oluştuğunu söylemek mümkün değildir, aksine çoğu çalışma çevresi, tiplerin birleşimidir (Sharf, 2017). Holland, mesleki çevreleri düzenlemek için üç harfli kodlama sistemini kullanmıştır. Örneğin, muhasebecilik geleneksel çevrede tanımlansa da aslında üç çevrenin birleşiminden oluşmaktadır. Birincil olarak geleneksel, ikinci olarak araştırmacı, üçüncü olarak da sosyal çevrenin birleşiminden oluşan muhasebecilik Geleneksel-Araştırmacı-Sosyal (CIS) olarak tanımlanmaktadır.

Çalışma evreleri gibi tamamen saf, tek bir mesleki kişilik tipinden bahsetmek de mümkün değildir. İnsanlar ilgileri, hobileri ve yaşantıları doğrultusunda belli çevrelerde daha çok vakit geçirirler. Bu çevrelerde vakit geçirdikçe ve etkinlikler içinde yer aldıkça bazı beceriler geliştirirler veya sahip oldukları becerileri geliştirirler. Bu durum devam ettikçe bir kişilik tipi diğerlerine baskın gelir (Sharf, 2017; Ünsal, 2014).

2.1.2.5. Açıklayıcı Yapılar

Kariyer danışma süreçlerinde Holland'ın mesleki kişilik tiplerini kavramsallaştırmada dört yapı kullanılır. Bunlar uyum, ayrışma, tutarlılık ve kimliktir (Özyürek, 2016; Sharf, 2017).

Uyum (Bağdaşım): Kişilik ile çevre arasındaki ilişkidir. Kişiliğin çevreye benzerliği oranında uyum artar. Örneğin sosyal tipler, sosyal çevreyi uyumlu bulur ve bu çevrede

çalışmaktan hoşlanır. Gerçekçi çevrede çalışan bir sosyal tipin, bu çevrede çalışmaktan mutsuz olacağı öngörülebilir. Eşleşme olarak da tanımlanabilir. Kariyer danışma sürecinde uyumun sağlanması temeldir ve en önemli hedeftir. Zira uyum, iş doyumunu, kararlılık, performans gibi birçok önemli sonucun belirleyicisidir.

Ayrışma: Bireyin ilgilerinin net bir şekilde ortaya çıkıp çıkmadığını belirtir. Yani, bir kişilik profilinde altı tipten birinin veya ikisinin diğerlerinden daha yüksek bir puanla ifade edilmesidir. Belirgin olma olarak da tanımlanabilir.

Bireyin profili ne kadar ayrılmış ise, mesleki tercihlerini tahmin etmek o kadar kolaylaşır. Bazı insanlar altı tipin hepsiyle ilgili yetenek ve ilgiye sahip olabilir, bu insanlar Holland'ın teorisine göre ayrılmamıştır.

İnsanlar gibi çevreler de ayrışma bakımından çeşitlilik gösterir. Bazı çevreler, diğerlerine göre daha az ayrılmıştır ve içindekilere daha fazla hareket özgürlüğü sunar. Örneğin üniversitede çalışan bir akademisyen, alanında araştırma yapma (Araştırmacı), öğrencilere danışmanlık yapma (Sosyal), endüstride danışmanlık yapma (Girişimci) fırsatına sahip olabilir. Ayrılmamış çevrelerde çalışan kişiler, başlangıçta çevreleriyle uyum içinde olmadıklarını düşünse de zamanla uyum içinde çalışmanın yolunu bulabilirler.

Tutarlılık: Tiplerin benzerliğini ya da farklılığını ifade eder. Bazı çevre ve kişilik tiplerinin, diğer tiplere göre daha fazla ortak özelliği vardır. Sosyal ve Gerçekçi tipler birbirinden oldukça farklıyken, sosyal ve sanatçı tipler birbirine daha benzerdir. Şekil 1'de de görüleceği gibi, benzer tipler birbirine daha yakındır.

Tutarlılık çevrelere de uygulanabilir. Bazı çevreler tutarsız kodlar içerebilir ki bunlar genelde aynı işte nadiren gereken yetenekler gerektirir. Örneğin geleneksel ve sanatçı tipler birbirine oldukça uzakken, geleneksel-sanatçı tipine sahip bir birey, bir orkestra için müzik kütüphanesi oluşturmaktan keyif alabilir. Tutarlılığın olmaması seçimin kötü olduğu anlamına gelmemektedir. Ancak tutarsız profillerin çoğu zamanla değişebilir. Tutarlılık düzeyi yüksek bireyler ise seçim yaparken daha az zorlanır ve meslekte kalıcılıkları daha yüksektir.

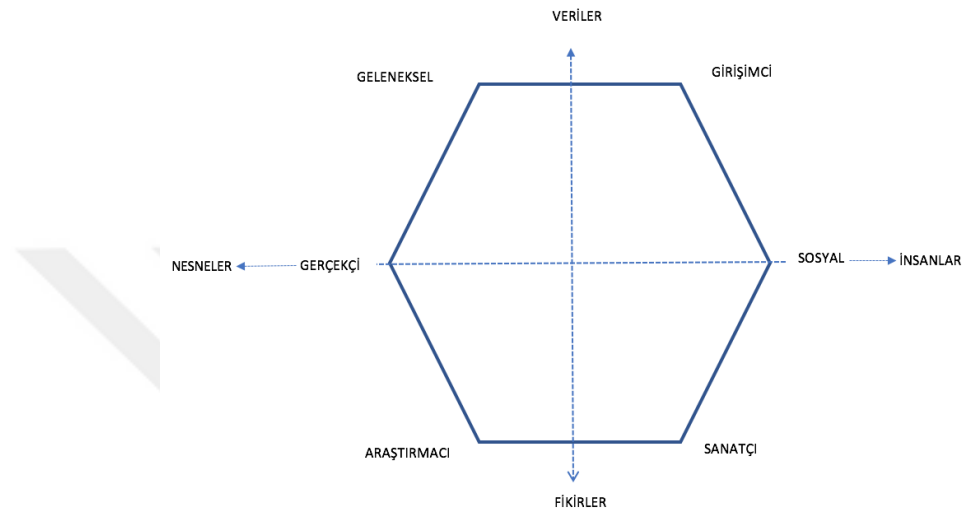
Kimlik: Bireyin şimdi ve gelecekteki hedeflerinin netliğini ve kararlılığını ifade eder, yani bireyin amaçları, ilgileri ve yetenekleri konusunda sahip olduğu süreklilik ve açıklıktır. Aynı zamanda çevreler için çalışma ortamının değişmezliğini ifade eder. Kimlik kazanımı, uyum başarıldığında gerçekleşir.

Holland'a göre en etkili yapı, uyumdur. Ayrışma uyumdan sonra gelir ve tutarlılık bu yapılar arasında en etkisiz olandır. Kimlik kavramı, Holland'ın kuramında yaptığı en

son değişikliklerle vurgulanmaya başlandığından bu üç yapı arasındaki sıralamada kimlikten bahsedilmemiştir.

2.1.2.6. Prediger'in İkili Boyutu

Prediger'in Holland'ın RIASEC altıgenini yeniden düzenleyerek oluşturduğu iki boyutlu altıgenini şekil 4'te verilmiştir (Tokar ve Swanson, 1995):



Şekil 4. Prediger'in Altıgeni

Veriler boyutu, sayılar, nesnel gerçekler, hesaplar, kayıtlar, dosyalar ve iş süreçleri ile ilgiliyken, fikirler boyutu, soyutlama, kuramlar, bilgi ve yaratıcılığı içerir.

Veriler-Fikirler boyutu, Beş Faktör boyutlarından açıklık ile ilişkilendirilebilir.

Nesneler boyutu, insanla iletişimi gerektirmeyen bakım, onarım, üretim gibi görevleri içerirken, insanlar boyutunda liderlik, bilgilendirme, güdüleme ve yardım etme gibi kişilerarası süreçlere yönelik görevler yer alır. **Nesneler-İnsanlar boyutu**, Beş Faktör boyutlarından dışadönüklük ve uyumluluk ile ilişkilendirilebilir.

2.1.3. Beş Faktör Kişilik Kuramı ve Holland'ın Tipoloji Kuramı Arasındaki İlişki

Holland'ın mesleki ilgiye, kişiliğin bir ifadesi olarak baktığı bilinmektedir (Hogan ve Blake, 1999). RIASEC Modelinde, her bir mesleki kişilik tipi, birçok kişilik özelliği kullanılarak detaylı bir şekilde tanımlanmış ve kişiliğin mesleki ilgilerin oluşmasındaki

öneminin vurgulanmıştır. Ancak bu ilişkide, hangi kişilik yapılarının ne derecede etkili olduğu konusu yeterince açıklanamamıştır.

Mesleki ilgi ve kişilik yapıları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak yapılan araştırmalar 1945'te Tyler'ın çalışmasıyla başlamış ve birçok farklı kişilik envanteri (Myers-Briggs Kişilik Göstergesi, Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri 16PF Kişilik Envanteri, Edwards Kişisel Tercih Envanteri bu araştırmalarda kullanılmıştır. Ancak Beş Faktör Kişilik Modelinin kişiliği tanımlamadaki tutarlılığı (Bacanlı, İlhan ve Arslan, 2009) ve bu modele dayalı olarak geliştirilen ölçeklerin, özellikle Costa ve McCrae (1992) tarafından geliştirilen NEO-PI-R Kişilik Envanterinin geçerliğinin yüksek olması, bu modelin araştırmacılar tarafından daha çok tercih edilmesine neden olmuştur (Schinka, Dye ve Curtiss, 1997).

Kişilik özellikleri ile ilgiler arasındaki bağlantının netleşmesi adına özellikle Holland'ın altı mesleki kişilik tipi ile beş faktörlü kişilik modeli arasındaki ilişkiye odaklanan araştırmalar yapılmıştır (Costa ve McCrae, 1998). Yapılan ilk araştırmalar, dışadönüklük, açıklık ve sorumluluk boyutları ile kişilik tipleri arasında eşleşme bulsa da, nevrotiliklik ve uyumluluk boyutları için bu ilişkinin düşük olması, araştırmacıları farklı yollar denemeye itmiş ve Prediger'in Holland'ın RIASEC altıgenini yeniden düzenleyerek oluşturduğu iki boyutlu altıgeninin bu ilişkiyi daha iyi ortaya çıkaracağı düşünülmüştür (Tokar ve Swanson, 1995). Prediger'in ve Holland'ın modelleri kullanılarak Büyük Beşli ile mesleki ilgiler arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalar, bazı kişilik özellikleriyle mesleki ilgilerin belirgin bir şekilde örtüştüğü sonucunu ortaya koymuştur (Costa, McCrae ve Holland, 1984; De Fruyt ve Mervielde 1997; Holland, 1999; Hogan ve Blake, 1999; Tokar ve Swanson, 1995). Yapılan meta-analiz çalışmalarının sonuçları da Büyük Beşli ve RIASEC'in anlamlı bir şekilde örtüştüğünü doğrulamıştır (Barrick ve diğ., 2003; Larson ve diğ., 2002).

2.1.4. Yapılan Araştırmalar

2.1.4.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Demirci (2017), yetenek ve ilgi boyutu açısından Holland'ın mesleki kişilik tipleri ile beş faktör kişilik boyutları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında yetenek alt boyutunda, gerçekçi mesleki kişilik tipi ile dışadönüklük, deneyime açıklık ve uyumluluk; araştırmacı mesleki kişilik tipi ile dışadönüklük, açıklık ve sorumluluk;

sosyal mesleki kişilik tipi ile dışadönüklük, açıklık, uyumluluk ve sorumluluk; sanatçı mesleki kişilik tipi ile açıklık ve sorumluluk; girişimci mesleki kişilik tipi ile dışadönüklük, açıklık, uyumluluk ve sorumluluk; geleneksel mesleki kişilik tipi ile dışadönüklük, açıklık, uyumluluk ve sorumluluk boyutları ile pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. İlgili alt boyutunda ise, gerçekçi mesleki kişilik tipi ile açıklık ve uyumluluk; araştırmacı mesleki kişilik tipinin açıklık ile sorumluluk; sosyal mesleki kişilik tipinin dışadönüklük, açıklık, uyumluluk ve sorumluluk; sanatçı mesleki kişilik tipi ile açıklık ve sorumluluk; girişimci mesleki kişilik tipi ile dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk; geleneksel mesleki kişilik tipi ile dışadönüklük, açıklık, uyumluluk ve sorumluluk boyutları ile pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Nevrotiklik boyutu ise mesleki kişilik tipleri ile negatif yönde ilişkili bulunmuştur. Araştırmacı, bu iki kuram arasındaki ilişkiyi inceleyen diğer araştırmalarla ve kuramsal açıklamalarla çelişen bazı sonuçları katılımcıların (8. sınıf öğrencileri) içinde buldukları gelişim döneminden kaynaklandığı olarak yorumlamıştır.

Gülücü (2017), üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri ile mesleki ve kariyer seçimleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada öğrencilerin meslek seçimlerinin Holland'ın mesleki kişilik tipleriyle uyumsuz olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmacı bu sonucu, üniversite ve meslek tercihlerinde öğrencilerin kişilik özelliklerini dikkate almadıkları, meslek seçimini diğer faktörlerin (ailenin tutumu, ekonomik faktörler, sosyoekonomik düzey) daha çok etkilemesi ile açıklamıştır.

Tözeniş (2015), psikoloji bölümünde okuyan öğrenciler ile güzel sanatlar öğrencileri ve konservatuar çıkışlı öğrencilerin sosyal ve yaratıcı kişilik özelliklerini Holland'ın Mesleki Kariyer Envanteri kullanarak incelediği araştırmasında seçilen meslek alanına göre kişilik özelliklerinin anlamlı düzeyde örtüştüğü sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırmaya göre psikoloji öğrencileri sosyal kişilik tipini karşılarken, güzel sanatlar öğrencileri ve konservatuar çıkışlı öğrencilerin özellikleri sanatçı kişilik tipi ile uyumludur. Araştırmada dikkat çeken sonuçlardan biri, iki öğrenci grubunda da geleneksel mesleki kişilik tipi puanının beklenenin aksine yüksek çıkmasıdır.

Vergili (2015), mesleki kişilik özelliklerinin bireysel kariyer planlaması üzerine etkisini incelediği araştırmasında girişimci ve sosyal mesleki kişilik tipine sahip bireylerin kariyer planlamasında kişisel özelliklerini ve mesleki gelişimlerini göz ardı ettikleri ve sağlık yönetiminde okuyan öğrencilerin genel olarak geleneksel mesleki kişilik tipine sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Gökdeniz ve Merdan (2011), kişilik özellikleri ile kariyer seçimi arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik amacıyla yaptıkları çalışmalarında Kırıkkale’de 289 özel sektör çalışanıyla bir araştırma yürütmüştür. Beş Faktör Kişilik Kuramının temel alındığı araştırmada sorumluluk ile rekabet ve girişimciliğin pozitif yönde anlamlı ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gencür (2011), ilköğretim matematik öğretmen adaylarının kişilikleriyle bölümden memnuniyetleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında matematik öğretmen adaylarının Holland’ın SCA- Sosyal-Geleneksel-Sanatçı mesleki kişilik özelliklerine sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Çalışmada geleneksel mesleki tipin Holland kodlarından farklı olarak ön plana çıkması, ülkemizde öğretmenlik mesleğinin yürütüldüğü ortam ve bağlı olduğu koşullar ile açıklanmıştır.

Yılmaz (2011), Holland’ın kuramını temel alarak “mesleki ilgi envanteri” geliştirdiği çalışmasında Holland’ın kuramının Türk kültüründeki geçerliğini de sınamış ve envanterin boyutları üzerinde Holland’ın kişilik kuramına uygun sonuçlar elde etmiştir. Yılmaz, bu sonuçları Holland’ın kuramının Türk kültürü için geçerli olduğu yönünde değerlendirmiştir.

Çevik ve Perkmen’in (2010), 99 müzik öğretmeni adayı ile gerçekleştirdikleri, müzik öğretmenliği öğrencilerinin bölümlerinden duydukları hoşnutluk ile kişilikleri arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmada, RIASEC Modeli, öğretmen adaylarının kişilik tiplerinin belirlenmesinde kullanılmıştır. Bulgular, müzik eğitimi görenlerin sanatçı ve sosyal kişilik özelliklerine sahip olduklarını göstermektedir.

Kamaşak ve Bulutlar’ın (2010) akademik personelin mesleki tercihleri ve kişilikleri arasındaki uyum ile kariyer başarıları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak yürüttükleri çalışmanın sonucunda Holland’ın kişilik tiplerinin öğretim üyelerinin performansını açıklayıcı herhangi bir etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Araştırmacılar bu sonucu Holland’ın kişilik tiplerinin Türk insanına ne derece uygulanabilir olduğu ile tartışmışlardır ve öğretim üyeliğinin öğretmenlik görevi ile birlikte araştırmacılık görevinin bulunmasının ve her öğretim üyesinin farklı uzmanlık alanının olmasının bu sonuçta etkili olabileceğini belirtmişlerdir.

2.1.4.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Perera ve McIlveen (2017), 764 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirdikleri STEM (Bilim-Teknoloji-Mühendislik-Matematik) dallarında eğitim görenler ile görmeyenlerin RIASEC ve Büyük Beşli kullanılarak karşılaştırıldığı çalışmada gerçekçi, geleneksel,

araştırmacı ve girişimci ilgilerin STEM dallarını tercih edenlerde daha sık görüldüğü ve STEM öğrencilerinin açıklık ve sorumluluk boyutlarında daha yüksek puanlar aldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Vedel'in (2016) çalışması, farklı fakültelerde okuyan öğrencilerin beş faktör kişilik özelliklerini karşılaştırmıştır. Güzel Sanatlar ve Beşerî Bilimler öğrencilerinin nevroitiklik ve açıklık boyutlarında, Siyasi Bilimler öğrencilerinin açıklık boyutunda, Ekonomi, Hukuk ve Tıp öğrencilerinin dışadönüklük boyutunda yüksek puan aldıklarını, Güzel Sanatlar ve Beşeri Bilimler öğrencilerin sorumluluk boyutunda düşük puan aldıkları bulgularına ulaşılmıştır. Vedel'e göre bu sonuçlar farklı akademik dallardaki grupların kişilik özelliklerinin önemli derecede farklılaştığını göstermektedir.

Wille, De Fruyt ve Feys (2010) 291 Hollandalı çalışan ile sürdürdükleri boylamsal çalışmada iş değişikliğinin RIASEC ve Büyük Beşli'yi kullanarak yordanıp yordanamayacağını araştırmışlardır. Araştırmanın sonucunda uyumluluk boyutunda yüksek puan almanın iş değiştirme olasılığını azalttığı ancak açıklık boyutunda yüksek puan almanın bu olasılığı artırdığı, geleneksel mesleki kişilik tiplerinin daha az iş değiştirdiği, girişimci tiplerin ise daha çok iş değişikliği yaptığı bulgulanmıştır.

Dilchert (2007) 574 yetişkin ile gerçekleştirdiği çalışmada 5 Faktör Kişilik Modeli ile RIASEC modeli arasındaki ilişkiyi üç kategoride (kişilik- mesleki ilgi ilişkisi, RIASEC-liderlik ilişkisi, 5 Faktör-liderlik ilişkisi) incelemiştir. Dışadönüklük boyutu liderliğe yönelik ilgiyle pozitif, uyumluluk boyutu ise negatif yönde ilişkilidir. Bu çalışmanın diğer bir önemli bulgusu, bireylerin mesleki ilgiyi, baskın kişilik boyutlarına göre değil, en güçlü davranış eğilimlerine göre geliştirdiği olmuştur.

Ehrhart ve Makransky (2007) mesleki ilgiler ve kişilik arasındaki ilişkiyi ve kişi-meslek uyumunu hangisinin daha iyi yordadığını belirlemek için 178 üniversite öğrencisi ile bir çalışma yürütmüşlerdir. Araştırmanın sonucunda mesleki ilgiler ve kişilik özelliklerinin ilişkili olsa da birbirinden farklı olduğu ve mesleki ilgilerin kişi-meslek uyumunu kişilik özelliklerine göre daha iyi yordadığı raporlanmıştır.

Logue, Lounsbury, Gupta ve Leong (2007) işletme bölümündeki 164 üniversite öğrencisi ile yaptıkları çalışmada kişilik özelliklerinin (Beş Faktör Kişilik Kuramı) ve mesleki ilgilerin (Holland'ın Tipoloji Kuramı) bölümden memnun olma ile ilişkisini araştırmışlardır. Bu araştırmanın sonucunda bölümden memnuniyetin %49'unun mesleki ilgi ve kişilik özelliklerinin birleşimi ile açıklanabileceği bulgulanmıştır.

Barrick ve diğerleri (2003) yaygın olarak kabul gören bu iki kuramın arasındaki ilişkinin büyüklüğünü ortaya çıkarmak için belirledikleri kriterlerde 21 çalışmanın meta-

analizini yapmışlar ve bazı 5 faktör kişilik boyutları ile RIASEC tipleri arasında anlamlı ilişki olduğunu bulgulamışlardır. Bu çalışmada, dışadönüklük boyutu ile girişimci tip arasındaki ilişkinin yüksek derecede pozitif ve anlamlı olduğu, açıklık boyutu ile sanatçı kişilik ve sorumluluk boyutu ile geleneksel tip arasında orta derecede pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu, nevroitiklik boyutunun mesleki kişilik tipleri üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Larson, Rottinghaus ve Borgen (2002) ise, Altı Mesleki Tip ile Beş Faktör Kişilik Boyutları arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmaları meta-analizle incelemiştir. Meta-analizin sonucunda sanatçı tip ile açıklık boyutu arasında, girişimci tip ile dışadönüklük boyutu arasında, sosyal tip ile dışadönüklük ve uyumluluk boyutları arasında, araştırmacı tip ile açıklık boyutu arasında güçlü ilişkiler olduğu bulunmuştur.

Blake ve Sackett (1999) 11 yüksek lisans öğrencisi yürüttükleri çalışmada, Holland'ın RIASEC kuramındaki her bir sıfatın Beş Faktör Kişilik Kuramındaki boyutlara kodlanmasını ve faktör yüklerinin bulunmasını araştırmışlardır. Araştırmanın bulgularına göre, dışadönüklük boyutu girişimci tip arasında pozitif ilişki bulunurken araştırmacı tip ile dışadönüklük boyutu arasındaki ilişki negatiftir. Sosyal tipin, uyumluluk boyutu ile; geleneksel tipin sorumluluk boyutu ile tanımlanabileceği ve açıklık boyutunun, sanatçı, araştırmacı ve sosyal tipler ile pozitif, geleneksel tip ile negatif yönde ilişkili olduğu araştırmanın diğer sonuçlarıdır. Nevrotiklik boyutu, hiçbir mesleki kişilik tipi ile ilişkili bulunmamıştır.

Hogan ve Blake'in (1999) çalışması da benzer sonuçlar vermiştir. Dışadönüklük boyutu, Holland'ın girişimci kişilik tipiyle pozitif güçlü ilişkiye sahipken, araştırmacı kişilik tipiyle negatif yönde ilişkilidir. Uyumluluk, sosyal kişilik tipiyle; sorumluluk boyutu ise geleneksel tiplerle pozitif yönde güçlü ilişkiye sahiptir. Açıklık boyutu ise hem sanatçı hem araştırmacı hem de sosyal kişilik tipleriyle pozitif yönde ilişkilidir. Geleneksel tip ile açıklık ise negatif ilişkilidir. Holland'ın tiplerinde nevroitiklik boyutuyla ilişkilendirilecek bir şey bulunamamıştır.

Ackerman ve Heggstad'ın çalışmasında (1997), sorumluluk boyutu ile geleneksel tipinin, dışadönüklük boyutu ile girişimci tipin ve açıklık boyutunun araştırmacı, sanatçı ve sosyal tipleriyle ilişkili olduğu; nevroitiklik ve uyumluluk kişilik boyutlarının, herhangi bir mesleki tipiyle ilişkili olmadığını sonucuna ulaşılmıştır.

De Fruyt ve Mervielde (1997) Beş Faktör Kişilik Modeli ile Holland'ın RIASEC'i arasındaki ilişkiyi belirlemek için 934 üniversite son sınıf öğrencisine NEO-PI-R Kişilik Envanteri ve Kendini Rapor Etme Ölçeği (SDS) uygulamıştır. Bu çalışmanın bulguları

gerçekçi ve araştırmacı mesleki kişilik tiplerinin Beş Faktör Kişilik Kuramında temsil edilmediğini göstermektedir. Araştırmanın sonucunda, dışadönüklük boyutu ile girişimci ve sosyal mesleki kişilik tipinin, açıklık ile sanatı kişilik tipinin pozitif anlamlı ilişkisi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Holland, Beş Faktör Kuramının en az dört boyutta RIASEC modeliyle ilişkili olduğu ileri sürmüştür (Holland, 1996).

Tokar, Vaux ve Swanson (1995) Beş Faktör Kişilik Modeli ile Holland'ın RIASEC'i arasındaki ilişkiyi belirlemek için 192 üniversite öğrencisine NEO-PI-R Kişilik Envanteri ve Kendini Rapor Etme Ölçeği (SDS) uygulamıştır. Bu çalışmanın sonucunda sosyal ve girişimci tiplerin, dışadönüklük ve açıklık boyutları ile yüksek derecede pozitif ve anlamlı ilişkili olduğu, sanatçı kişilik tipindeki erkeklerin açıklık boyutuyla tanımlandığı bulgulanmıştır.

Gottfredson, Jones ve Holland'ın (1993), 727 Amerikan Piyadesi ile mesleki tercih envanteri ve kişilik envanteri uygulayarak yaptıkları araştırmada, katılımcıların sosyal ve girişimci mesleki tercihlerinin dışadönüklükle; araştırmacı ve sanatçı mesleki tercihlerinin açıklıkla ve geleneksel mesleki seçimlerin sorumlulukla ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Beş Faktör Kişilik Kuramı ile RIASEC arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak yapılan araştırmaların sonuçları incelendiğinde, araştırma sonuçlarının birbiriyle tamamen örtüşmediği, ancak birçok araştırmada tekrarlanan bulgulara ulaşıldığı görölmektedir. Tekrarlanan bulgular, dışadönüklük boyutunun girişimci kişilik tipiyle, sorumluluk boyutunun geleneksel kişilik tipiyle, açıklık boyutunun sanatçı ve araştırmacı kişilik tipleriyle, uyumluluk boyutunun ise sosyal kişilik tipiyle ilişkili olduğunu göstermektedir. Nevrotiklik boyutu ise herhangi bir mesleki kişilik tipiyle ilişkili bulunmamıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, verilerin toplanması amacıyla kullanılan ölçme araçları ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel yöntemler hakkında bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırma mesleki kişilik tiplerinin ve beş faktör kişilik boyutlarının cinsiyet, bölümden memnuniyet ve bölüm değişkenleri açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemesi yönüyle betimsel, beş faktör kişilik boyutları ve mesleki kişilik tipleri arasındaki ilişkiyi incelemesiyle ilişkisel modele sahiptir. Betimsel tarama modeli, herhangi bir durumu, olayı ya da problemi detaylı bir şekilde tanımlamak ve yorumlamak için kullanılır ve sayıca fazla olan elemanlar tarafından oluşturulan evrende, evrenle ilgili genel bir yargıya varmak için evrenin tamamı ya da evrenden alınacak bir grup örneklem üzerinde inceleme yapılması olarak tanımlanır (Karasar, 2009).

Korelasyonel araştırma olarak da adlandırılan ilişkisel tarama modelinde iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkinin ve bu ilişkinin derecesinin herhangi bir şekilde bu değişkenlere müdahale edilmeden incelemesi söz konusudur (Büyüköztürk ve diğerleri, 2013).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2016-2017 Bahar yarıyılında İnönü Üniversitesinde eğitimini sürdüren öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme 2016-2017 Bahar yarıyılında İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğrencilerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yoluyla seçilmiştir. Örnekleme yöntemine uygun olarak kendi içinde benzeşik (eğitim fakültesi) ancak farklı durumlardan (bölüm, sınıf, ilgiler) oluşmasına göre belirlenen bu bölümlere devam eden öğrencilerden uygulama günü okulda bulunan ve gönüllü olan öğrenciler örnekleme oluşturulmuştur. Araştırmanın örnekleme 211 kadın ve 112 erkekten toplam 323 öğrenciden oluşmaktadır. Öğrencilerin 134'ü 1. sınıfa, 74'ü 2. sınıfa, 85'i 3. sınıfa ve 30'u 4. sınıfa devam etmektedir. Örneklemin yaş aralığı 18-30 arasındadır ve 283 kişi 18-22 yaş aralığındayken, 40 kişi 23-30 yaş aralığındadır.

Öğrencilerin 35'i Fen Bilgisi Öğretmenliğinde, 50'si Müzik ve Resim-İş Öğretmenliğinde, 78'i Sosyal Bilgiler Öğretmenliğinde, 112'si Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık programında ve 48'i Sınıf Öğretmenliğinde eğitimini sürdürmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, veri toplama aracı olarak katılımcıların çeşitli demografik özellikleri hakkında bilgi almak için "Kişisel Bilgi Formu", katılımcıların mesleki kişiliklerini ortaya çıkarmak için "Mesleki Kişilik Envanteri" ve katılımcıların yine kişilik özelliklerini ortaya çıkarmak için "Beş Faktör Kişilik Envanteri" kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada katılımcıların çeşitli demografik özelliklerine dair veri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından 'Kişisel Bilgi Formu' hazırlanmıştır. Bu form ile bireylerin cinsiyetleri, yaşları, sınıfları, bölümleri ve okudukları bölüme dair memnuniyetleri belirlenmektedir.

3.3.2. Mesleki Kişilik Envanteri

Atli ve Keldal (2017) tarafından geliştirilmiş Mesleki Kişilik Envanteri, dokuzlu likert tipinde puanlanan 30 maddeden oluşmaktadır. Envanterdeki altı boyut, Holland'ın Tipoloji Kuramı çerçevesinde altı kişilik tipini (Gerçekçi, Girişimci, Araştırmacı, Sosyal, Sanatçı, Geleneksel) karşılamaktadır. Mesleki kişilik tipleri envanterinin iç tutarlılık katsayıları Gerçekçi alt boyutu için .72, Girişimci alt boyutu için .85, Araştırmacı alt boyutu için .81, Sosyal alt boyutu için .81, Sanatçı alt boyutu için .77, Geleneksel alt boyutu için .78 olarak hesaplanmıştır. Envanterin test-tekrar test güvenilirliği $r = .62$ ile .80 arasında değişmektedir.

Bu araştırmada Cronbach alfa değerleri, gerçekçi alt boyutu için .84, girişimci alt boyutu için .79, araştırmacı alt boyutu için .76, sosyal alt boyutu için .75, sanatçı alt boyutu için .76, geleneksel alt boyutu için .69 olarak hesaplanmıştır. Bu nedenle bu envanterin araştırmada kullanılması uygun bulunmuştur.

3.3.3. Beş Faktör Kişilik Envanteri

Beş Faktör Kişilik Envanteri, John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından kolay uygulanabilen, kısa, diller ve kültürler arası kullanıma uygun bir beş faktör kişilik ölçeği elde etmek amacıyla geliştirilmiştir. Beşli likert tipi (hiç katılmıyorum ile kesinlikle katılıyorum) olan ölçek, 8 maddeyle ölçülen dışadönüklük (örnek madde: kendimi konuşkan biri olarak tanımlarım), 9 maddeyle ölçülen uyumluluk (örnek madde: kendimi affedici bir yapıya sahip biri olarak tanımlarım), 9 maddeyle ölçülen sorumluluk (örnek madde: kendimi işini tam yapan biri olarak tanımlarım), 8 maddeyle ölçülen nevroitiklik (örnek madde: kendimi bunalımlı, melankolik biri olarak tanımlarım) ve 10 maddeyle ölçülen açıklık (örnek madde: kendimi hayal gücü yüksek biri olarak tanımlarım) kategorilerini kapsayan toplam 44 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Sümer ve Sümer tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Sümer, Lajunen ve Özkan tarafından yapılan (2005) Türkiye'deki uygulamasında .66 ile .77 arasında değişen Cronbach Alfa katsayıları elde edilmiştir.

Bu araştırmada dışadönüklük alt boyutunun Cronbach Alfa değeri .75; uyumluluk alt boyutunun .60; sorumluluk alt boyutunun .72, nevroitiklik alt boyutunun .68 ve açıklık alt boyutunun .63 olarak hesaplanmıştır. Bu nedenle bu envanterin araştırmada kullanılması uygun bulunmuştur.

3.4. Verilerin Analizi

Uygulanan ölçekler toplandıktan sonra araştırmacı tarafından kontrol edilmiş, daha sonra veriler bölüm ve sınıf gruplamaları dikkate alınarak bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Öncelikle tüm katılımcıların verileri girilmiştir. Uygulanan ölçekleri eksiksiz dolduran katılımcıların verileri değerlendirmeye alınmış, eksik ya da hatalı cevaplayan katılımcıların bilgileri veri setinden çıkarılmıştır. Açıklayıcı İstatistik analizleri kullanılarak uç değerler veri setinden çıkarılmıştır. Normalliğin araştırılmasında kutu diyagramı, Q-Q histogram grafiği, ortalama, ortanca ve tepe değerinin birbirine yakın olması, çarpıklık ve basıklık katsayısının 1'den küçük olması ve Kolmogorov-Smirnov ya da Shapiro-Wilk testi (Can, 2014) dikkate alınabilir. Örneklem sayısı 50'den fazla olduğunda Büyüköztürk (2005), Kolmogorov-Smirnov testini önermektedir. Ancak bu testin etkililiği konusunda alan yazınında tartışmalar bulunmaktadır (Can, 2014). Bu yüzden normal dağılım kontrol edilirken Q-Q grafiği,

ortanca, ortalama ve tepe değerin yakınlığı ve arpıklık ve basıklık kat sayısı dikkate alınmıştır. Bunlara göre dağılım normaldir.

Bu çalışmanın sonucunda veri seti 323 kişi olarak belirlenmiştir. Verilerin analizi SPSS 20 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Gruplar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla cinsiyet, yaş ve memnuniyet değişkenleri açısından bağımsız gruplar t testi; sınıf düzeyi ve bölümler açısından ilişkisiz örneklemler için tek yönlü varyans analizi ve beş faktör kişilik tipleri ile mesleki kişilik tipleri arasındaki ilişkiyi açıklamak için korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir.



BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde örneklem grubuna uygulanmış olan ölçeklerden elde edilen verilerin değerlendirilmesi ile ortaya çıkan bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır.

4.1. Kişisel Bilgilere İlişkin Bulgular

Öğrencilerden elde edilen kişisel bilgilere ilişkin frekans (f) ve yüzde (%) dağılımları Tablo 5’te verilmiştir:

Tablo 5

Öğrencilerin Cinsiyete, Yaşa ve Sınıf Düzeyine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişkenler		f	%
Cinsiyet	Kadın	211	65.3
	Erkek	112	34.7
Yaş	18-22	283	87.6
	23-30	40	12.4
Sınıf Düzeyi	1. sınıf	134	41.5
	2. sınıf	74	22.9
	3. sınıf	85	26.3
	4. sınıf	30	9.3
Bölüm	Fen Bilgisi	35	10.8
	Müzik- Resim İş	50	15.5
	Sosyal Bilgiler	78	24.1
	PDR	112	34.7
	Sınıf	48	14.9
Memnuniyet	Evet	263	81.4
	Hayır	60	18.6

Tablo 5 incelendiğinde örneklemin 211’inin (%65.3) kadın, 112’sinin (%34.7) erkek öğrenciden oluştuğu, bunların 134’ünün (%41.5) 1. sınıfa, 74’ünün (% 22.9) 2. sınıfa, 85’inin (%26.3) 3. sınıfa ve 30’unun (%9.3) 4. sınıfa devam ettikleri görülmektedir.

Öğrencilerin yaş aralığı 18-30 arasındadır. Öğrencilerin 283'ü (%87.6) 18-22 yaş aralığındayken, 40'ı (%12.4) 23-30 yaş aralığındadır.

Veri toplanan öğrencilerin 35'i (%10.8) Fen Bilgisi Öğretmenliğinde eğitim görürken, 50'si (%15.5) Müzik ve Resim-İş Öğretmenliğinde, 78'i (%24.1) Sosyal Bilgiler Öğretmenliğinde, 112'si (%34.7) Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık programında ve 48'i (%14.9) Sınıf Öğretmenliğinde okumaktadır.

323 öğrencinin 263'ü (%81.4) okudukları bölümden memnunken, 60'ı (%18.6) okuduğu bölümden memnun değildir.

4.2. Beş Faktör Kişilik Boyutlarının Cinsiyet Açısından İncelenmesi

Tablo 6, beş faktör kişilik boyutlarının cinsiyet değişkeni açısından ilişkisiz örneklem t testi kullanılarak karşılaştırıldığı sonuçları göstermektedir.

Tablo 6

Cinsiyet Değişkeni Açısından Beş Faktör Kişilik Boyutları Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Beş Faktör Kişilik	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Nevrotiklik	Kadın	211	2.89	.66	321	1.86	.06
	Erkek	112	2.75	.65			
Dışadönüklük	Kadın	211	3.39	.67	321	-0.42	.67
	Erkek	112	3.42	.70			
Uyumluluk	Kadın	211	3.70	.51	321	3.55	.00**
	Erkek	112	3.50	.52			
Açıklık	Kadın	211	3.69	.57	321	0.15	.88
	Erkek	112	3.68	.59			
Sorumluluk	Kadın	211	3.59	.58	321	0.72	.48
	Erkek	112	3.54	.58			

(*p<0.05, **p<0.01)

Tablo 6'da gösterilen ilişkisiz örneklem t testi sonucuna göre, sadece uyumluluk boyutunda kadınların lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur (p<.05). Uyumluluk boyutu için kadınların ortalaması $\bar{X}_{yüksek} = 3.70$ iken, erkeklerin ortalaması $\bar{X}_{düşük} = 3.50$ 'dir ve bu ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır [$t_{(321)}=3.55$, $d=0.4$, $p<.05$]. Diğer dört kişilik boyutunda ise (nevrotiklik, dışadönüklük, açıklık,

sorumluluk) kadınlar ve erkekler arasında anlamlı bir fark olmadığı, bu boyutların üzerinde cinsiyet değişkeninin etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0.05$).

Yapılan bazı çalışmalar nevrozizm ve uyumluluk boyutlarında kadınların erkeklerden daha yüksek puan aldıklarını ortaya koymaktadır (Costa, Terrecciano ve McCrae, 2001; Schmitt ve Shackelford, 2008). Bu çalışmada benzer sonuçlar elde edilse de beş faktör kişilik boyutlarında, cinsiyet değişkenine bağlı olan fark anlamlı değildir. Uyumluluk boyutunda kadınlar lehine anlamlı bir farklılık bulunsa da bu farkın etki değeri küçüktür [$t_{(321)} = 3.55$, $d = 0.4$, $p < .05$]. Beş faktör kişilik boyutlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna varılabilir.

Uyumluluk boyutu; yardımseverlik, başkalarına güven, açık sözlülük, uyum, alçakgönüllülük ve yumuşak başlılık alt boyutlarıyla tanımlanmakta ve başkalarıyla anlamlı ilişki kurmayla bağdaştırılmaktadır. Feingold (1994), dört ayrı meta-analiz yürüterek 1958'den 1992'ye kadar yapılan kişilik özelliklerinin cinsiyet açısından araştırıldığı çalışmaları incelemiştir. Bu meta-analizler sonucunda uyumluluğun alt boyutları olan yumuşak başlılık ve başkalarına güvende kadınlar lehine anlamlı bir farklılık olduğu sonucu bulunmuştur. Yardımseverlik ve başkalarıyla anlamlı ilişki kurmayla bağdaştırılan uyumluluk boyutunda kadınların puanlarının daha yüksek olması, kadınların kalıcı ilişkiler kurmaya yönelik olarak hareket ettiklerine dair genel toplumsal kaniyle örtüşmektedir (Stake ve Eisele, 2010). Bu durum kadınların gerek sosyalleşme gerek evrimsel süreçte şefkat, sevecenlik, merhamet özellikleri kazanması ve bu özellikleri sürdürmesiyle de açıklanabilir.

4.3. Mesleki Kişilik Tiplerinin Cinsiyet Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorum

Tablo 7, mesleki kişilik tiplerinin cinsiyet değişkeni açısından ilişkisiz örneklem t testi kullanılarak karşılaştırıldığı sonuçları göstermektedir.

Tablo 7

Cinsiyet Değişkeni Açısından Mesleki Kişilik Boyutları Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Mesleki Kişilik Tipleri	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Araştırmacı	Kadın	211	25.83	10.20	321	-.18	.86
	Erkek	112	26.04	9.15			
Sosyal	Kadın	211	37.97	6.97	321	3.94	.00**
	Erkek	112	34.65	7.55			
Sanatçı	Kadın	211	31.40	9.76	321	-.29	.77
	Erkek	112	31.72	9.11			
Geleneksel	Kadın	211	29.42	8.65	321	3.19	.00**
	Erkek	112	26.15	8.88			
Gerçekçi	Kadın	211	18.76	9.90	321	-5.60	.00**
	Erkek	112	25.36	10.22			
Girişimci	Kadın	211	15.00	8.54	321	-4.60	.00**
	Erkek	112	19.73	9.24			

(*p<0.05, **p<0.01)

Tablo 7 incelendiğinde, cinsiyet değişkeni açısından mesleki kişilik tipleri, ilişkisiz örneklem t testi kullanılarak karşılaştırıldığında, dört kişilik tipinde (sosyal, geleneksel, gerçekçi, girişimci) istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Bunlardan gerçekçi ve girişimci mesleki kişilik tiplerindeki fark, erkeklerin lehine; geleneksel ve sosyal mesleki kişilik tiplerinde ise kadınların lehine anlamlıdır (p<.05). Sosyal boyut için kadınların ortalaması $\bar{X}_{yüksek} = 37.97$ iken erkeklerin ortalaması $\bar{X}_{düşük} = 34.65$ 'tir [t₍₃₂₁₎ = 3.94, d = 0.5], geleneksel boyut için kadınların ortalaması $\bar{X}_{yüksek} = 29.42$ iken erkeklerin ortalaması $\bar{X}_{düşük} = 26.15$ 'tir [t₍₃₂₁₎ = 3.19, d = 0.4], gerçekçi boyut için kadınların ortalaması $\bar{X}_{düşük} = 18.76$ iken erkeklerin ortalaması $\bar{X}_{yüksek} = 25.36$ 'dir [t₍₃₂₁₎ = -5.60, d = 0.7], girişimci boyut için kadınların ortalaması $\bar{X}_{düşük} = 15.00$ iken erkeklerin ortalaması $\bar{X}_{yüksek} = 19.73$ 'tür [t₍₃₂₁₎ = -4.60, d = 0.6] ve bu ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır (p<0.05).

Diğer iki mesleki kişilik tipinde (sanatçı ve araştırmacı) kadınlar ve erkekler arasında anlamlı bir fark olmadığı, bu boyutların üzerinde cinsiyet değişkeninin etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (p>0.05).

RIASEC tiplerinin cinsiyet açısından incelendiği diğer araştırmalara bakıldığında, Fouad (2002), Roberti, Fox ve Tunick (2005) ve Tracey ve Robbins (2005) araştırmalarının sonuçlarının bu araştırmanın bulgularıyla tutarlılık gösterdiği görülmektedir. Roberti ve diğerleri (2003) 126 üniversite öğrencisi ile yaptıkları çalışmada erkeklerin daha çok gerçekçi, girişimci ve araştırmacı meslek tipleri ile, kadınların ise sosyal, geleneksel ve sanatçı meslek tipleri ile ilgilendiği sonucuna ulaşmıştır. Fouad (2002) erkeklerin gerçekçi kişilik tipinde, kadınların ise sosyal kişilik tipinde daha yüksek puan aldıklarını belirtmiştir. Tracey ve Robbins (2005) erkeklerin gerçekçi kişilik tipinde, kadınların ise sosyal kişilik tipinde daha yüksek puan aldıklarını sonucuna ulaşmıştır.

Kadınlar genellikle sosyal ve yaratıcı aktivitelere, erkekler ise bilimsel, teknik ve mekanik aktivitelere ilgi duymaktadır (Betz ve Fitzgerald). Lippa'nın (2001) çalışması da cinsiyetin, Prediger'in nesne-insan ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Buna göre özellikle girişimci ve sosyal ilgilerde cinsiyet açısından farklılaşma beklenen bir durumdur. Su, Rounds ve Armstrong'un (2009) ilgilerin cinsiyete göre ne derece farklılaştığını incelediği meta-analiz çalışması bu durumu doğrulamaktadır. Bu araştırmaya göre, erkekler daha gerçekçi ve araştırmacı ilgiler gösterirken, kadınlar sanatçı, sosyal ve geleneksel ilgiler göstermektedir.

Sansarcı (2011), Türkiye'deki kariyer eğilimlerini Holland sistemine göre değerlendirdiği çalışmasında, kadınlarda en fazla sosyal-geleneksel ve sanatçı eğilimlerin gözlemlendiğini, erkeklerde ise araştırmacı ve gerçekçi eğilimlerin görüldüğünü belirtmiştir. Bu araştırmaya göre, kariyer eğilimlerini belirleyen büyük ölçüde toplumda yaygın kabul görmüş cinsiyet rolleri ve ekonomik sıkıntıların yarattığı garanti ve rahat meslek algısıdır. Eccles (1993), ilgilerin aile, okul ve kültür gibi çevresel faktörlerden etkilendiğini belirtmiştir. Ülkemizdeki çevresel faktörler ve cinsiyet rolleri göz önünde bulundurulduğunda; erkeklerin gerçekçi ve girişimci çevrelerde, kadınların ise sosyal ve sanatçı çevrelerde daha çok bulunacağı öngörülebilir. Sosyal ve sanatçı çevreler kadınların erken yaştan itibaren edindikleri anaç, yardımsever, sevecen, neşeli rollerini sergilemesine daha uygunken; erkeklerin gerçekçi ve girişimci çevrelerde maskülen rollerini sergilemesi daha olasıdır.

4.4. Beş Faktör Kişilik Boyutlarının Memnuniyet Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorum

Tablo 8, beş faktör kişilik boyutlarının memnuniyet değişkeni (ilk grup okuduğu bölümden memnun olanları, ikinci grup okuduğu bölümden memnun olmayanları

içermektedir) açısından ilişkisiz örneklem t testi kullanılarak karşılaştırıldığı sonuçları göstermektedir.

Tablo 8

Memnuniyet Değişkeni Açısından Beş Faktör Kişilik Boyutları Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Beş Faktör Kişilik	Memnuniyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Nevrotiklik	Evet	263	2.78	.64	321	-3.66	.00**
	Hayır	60	3.12	.66			
Dışadönüklük	Evet	263	3.44	.69	321	2.47	.01**
	Hayır	60	3.21	.62			
Uyumluluk	Evet	263	3.68	.53	321	3.94	.00**
	Hayır	60	3.40	.44			
Açıklık	Evet	263	3.72	.56	321	2.31	.02*
	Hayır	60	3.53	.59			
Sorumluluk	Evet	263	3.60	.56	321	2.39	.02*
	Hayır	60	3.41	.62			

(*p<0.05, **p<0.01)

Tablo 8’de verilen ilişkisiz örneklem t testi sonuçlarına göre, beş boyut da (nevrotiklik, dışadönüklük, açıklık, sorumluluk, uyumluluk) bölümden memnuniyetine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Bu beş kişilik boyutundan dışadönüklük, uyumluluk, açıklık ve sorumluluk boyutlarında bölümünden memnun olanlar lehine anlamlı farklılık bulunurken, nevrotiklik boyutunda bölümünden memnun olmayanlar lehine anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0.05$).

Nevrotiklik boyutu için bölümünden memnun olmayanların ortalaması $\bar{X}_{yüksek} = 3.12$ iken bölümünden memnun olanların ortalaması $\bar{X}_{düşük} = 2.78$ ’dir [$t_{(321)} = -3.66$, $d = 0.5$] ve bu ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır ($p<0.05$). Dışadönüklük boyutu için bölümünden memnun olanların ortalaması $\bar{X}_{yüksek} = 3.44$ iken bölümünden memnun olmayanların ortalaması $\bar{X}_{düşük} = 3.21$ ’dir [$t_{(321)} = 2.47$, $d = 0.4$], Uyumluluk boyutu için bölümünden memnun olanların ortalaması $\bar{X}_{yüksek} = 3.68$ iken bölümünden memnun olmayanların ortalaması $\bar{X}_{düşük} = 3.40$ ’tır [$t_{(321)} = 3.94$, $d = 0.6$], Açıklık boyutu için bölümünden memnun olanların ortalaması $\bar{X}_{yüksek} = 3.72$ iken bölümünden memnun olmayanların ortalaması $\bar{X}_{düşük} = 3.53$ ’tür [$t_{(321)} = 2.31$, $d = 0.3$], Sorumluluk boyutu için

bölümünden memnun olanların ortalaması $\bar{X}_{yüksek} = 3.60$ iken bölümünden memnun olmayanların ortalaması $\bar{X}_{düşük} = 3.41$ 'dir [$t_{(321)} = 2.39$, $d = 0.3$], ve bu ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır ($p < 0.05$).

Nevrotiklik boyutu kaygı, düşmanlık, depresyon, kırılabilirlik ve dürtüsellik alt boyutlarıyla tanımlanmaktadır (Weisberg, DeYoung, Hirsh, 2011). Araştırma bulguları incelendiğinde nevrotiklik boyutundan yüksek puan alan bireylerin, bölümlerinden anlamlı bir şekilde daha az memnun oldukları görülmektedir. Giesen, Gold, Hummer ve Jansen (akt. Trapmann, Hell, Hirn ve Schuler, 2007) yaptıkları araştırmada nevrotiklik boyutunun, akademik doyum ile negatif yönde anlamlı ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yapılan diğer araştırmaların sonucunda nevrotiklik boyutunun bölümden memnuniyet (Logue ve diğ., 2007), akademik doyum (Giesen ve diğ., 1986) ve iş doyumunu (Demirkan, 2006; McCann, 2018; Seibert ve Kramer, 2011) ile negatif yönde ilişki olduğu belirtilmiştir. Araştırmanın bulguları, bu sonuçları doğrulamaktadır. Bu durum, nevrotiklik boyutunda yüksek puan alan bireylerin bakış açılarının olumsuzluğunun, pozitif olayları deneyimleme olasılığını azalttığı ve bu nedenle okudukları bölümden daha az memnun oldukları biçiminde yorumlanabilir.

Dışadönüklük boyutu sosyallik, baskınlık, girişimcilik ve olumlu duygular alt boyutlarıyla tanımlanmakta olup (Weisberg ve diğ., 2011), dışadönük bireylerin sosyal, enerjik, iyimser, sıcakkanlı ve girişken olması beklenir (Burger, 2006). Araştırma bulguları incelendiğinde dışadönüklük boyutundan yüksek puan alan bireylerin, bölümlerinden anlamlı bir şekilde daha fazla memnun oldukları görülmektedir. Yapılan diğer araştırmaların sonucunda dışadönüklük boyutunun bölümden memnuniyet (Logue ve diğ., 2007) ve iş doyumunu (Seibert ve Kramer, 2011) ile pozitif yönde ilişki olduğu belirtilmiştir. Araştırmanın bulguları, bu sonuçları doğrulamaktadır. Bu durum, dışadönüklerin enerjik ve iyimser gibi pozitif duygularla ve davranışlarla nitelendirilmesi, bu nedenle daha fazla olumlu duygulanım göstereceğini ve bunun da bölümden memnuniyeti olumlu yönde yordayacağı biçiminde yorumlanabilir.

Sorumluluk özdisiplin, düzen ve görev bilinci alt boyutlarıyla tanımlanmakta olup (Weisberg ve diğ., 2011), ne kadar kontrol ve disiplin sahibi olduğunu gösterir (Burger, 2006). Bu boyutta yüksek puan alanların iyi organize olmuş, çalışkan (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya), dikkatli ve iradeli (Burger, 2006) bireyler olması beklenir. Araştırma bulguları incelendiğinde sorumluluk boyutundan yüksek puan alan bireylerin, bölümlerinden anlamlı bir şekilde daha fazla memnun oldukları görülmektedir. Yapılan diğer araştırmaların sonucunda sorumluluk boyutunun bölümden memnuniyet (Logue ve

diğ., 2007) ve iş doyumu (Salgado, 1997) ile pozitif yönde ilişki olduğu belirtilmiştir. Araştırmanın bulguları, bu sonuçları doğrulamaktadır. Sorumluluk boyutunun bölümden memnuniyeti olumlu yönde etkilemesi, bu boyutun ise çalışkanlık ve akademik/mesleki başarıyla sık sık ilişkilendirilmesiyle açıklanabilir.

4.5. Mesleki Kişilik Tiplerinin Memnuniyet Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorum

Tablo 9, mesleki kişilik tiplerinin memnuniyet değişkeni (ilk grup okuduğu bölümden memnun olanları, ikinci grup okuduğu bölümden memnun olmayanları içermektedir) açısından ilişkisiz örneklem t testi kullanılarak karşılaştırıldığı sonuçları göstermektedir.

Tablo 9

Memnuniyet Değişkeni Açısından Mesleki Kişilik Boyutları Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Mesleki Kişilik Tipleri	Memnuniyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Araştırmacı	Evet	263	26.03	9.83	321	0.35	.73
	Hayır	60	25.53	9.88			
Sosyal	Evet	263	37.51	7.01	321	3.46	.00**
	Hayır	60	33.93	8.02			
Sanatçı	Evet	263	32.22	9.23	321	2.70	.01*
	Hayır	60	28.58	10.19			
Geleneksel	Evet	263	28.92	8.75	321	2.54	.01*
	Hayır	60	25.73	8.88			
Gerçekçi	Evet	263	20.90	10.27	321	-0.41	.68
	Hayır	60	21.52	9.42			
Girişimci	Evet	263	16.63	9.05	321	0.14	.89
	Hayır	60	16.45	9.14			

(*p<0.05, **p<0.01)

Tablo 9’da verilen ilişkisiz örneklem t testi sonuçlarına göre, üç mesleki kişilik tipi (sosyal, sanatçı, geleneksel) bölümden memnuniyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Bu üç mesleki kişilik tipinde bölümden memnun olanlar lehine anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0.05$).

Sosyal mesleki kişilik tipi için bölümden memnun olanların ortalaması $\bar{X}_{yüksek} = 37.51$ iken bölümden memnun olmayanların ortalaması $\bar{X}_{düşük} = 33.93$ ’tür [$t_{(321)} = 3.46, d = 0.5$], Sanatçı mesleki kişilik tipi için bölümden memnun olanların ortalaması $\bar{X}_{yüksek} = 32.22$ iken bölümden memnun olmayanların ortalaması $\bar{X}_{düşük} = 28.58$ ’dir [$t_{(321)} = 2.70, d = 0.4$], Geleneksel mesleki kişilik tipi için bölümden memnun olanların ortalaması $\bar{X}_{yüksek} = 3.72$ iken bölümden memnun olmayanların ortalaması $\bar{X}_{düşük} = 3.53$ ’tür [$t_{(321)} = 2.31, d = 0.4$] ve bu ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır ($p<0.05$).

Diğer üç mesleki kişilik tipinde (araştırmacı, girişimci, gerçekçi) bölümden memnun olanlar ve olmayanlar arasında anlamlı bir fark olmadığı, bu boyutların memnuniyet değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0.05$).

Araştırma sonuçlarına göre bölümden memnuniyete göre mesleki kişilik tiplerinde gözlenen farklılaşmanın etki değeri düşüktür [$d<0.06$]. Uyumun, yani mesleki ile çevre arasındaki bağdaşım derecesinin akademik performansı ve memnuniyeti olumlu yönde yordadığı bilinmektedir (Tranberg ve diğ., 1993). Buradan hareketle, bu örneklem için sanatçı, geleneksel ve sosyal mesleki kişilik tipindeki bireylerin ilgileri doğrultusunda bölüm tercihi yaptıkları sonucuna varılabilir.

4.6. Beş Faktör Kişilik Boyutlarının Bölüm Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorum

Tablo 10, beş faktör kişilik boyutlarının bölüm değişkeni açısından ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi kullanılarak karşılaştırıldığı sonuçları içermektedir.

Tablo 10

Beş Faktör Kişilik Boyutlarının Bölüm Açısından İncelenmesi

Beş Faktör Kişilik	Bölüm	n	\bar{X}	SS	sd	F	p	Anlamlı Fark
Nevrotiklik	1 Fen Bilgisi	35	2.86	.72	318	4.11	.00**	2>3
	2 Müzik-Resim İş	50	3.16	.83				2>4
	3 PDR	112	2.73	.60				
	4 Sınıf	48	2.75	.61				
	5 Sosyal Bilgiler	78	2.87	.56				
Dışadönüklük	Fen Bilgisi	35	3.25	.75	318	1.82	.12	-
	Müzik-Resim İş	50	3.52	.80				
	PDR	112	3.41	.63				
	Sınıf	48	3.54	.63				
	Sosyal Bilgiler	78	3.30	.64				
Uyumluluk	Fen Bilgisi	35	3.63	.52	318	8.93	.00**	1>2
	Müzik-Resim İş	50	3.31	.57				2<3
	PDR	112	3.70	.49				2<4
	Sınıf	48	3.88	.49				2<5
	Sosyal Bilgiler	78	3.58	.46				4>5
Açıklık	Fen Bilgisi	35	3.59	.60	318	8.22	.00**	1<2
	Müzik-Resim İş	50	4.08	.55				2>3
	PDR	112	3.64	.50				2>4
	Sınıf	48	3.66	.55				2>5
	Sosyal Bilgiler	78	3.55	.59				
Sorumluluk	Fen Bilgisi	35	3.65	.61	318	5.1	.00**	1>2
	Müzik-Resim İş	50	3.27	.67				2<3
	PDR	112	3.65	.49				2<4
	Sınıf	48	3.71	.54				
	Sosyal Bilgiler	78	3.51	.58				

(*p<0.05, **p<0.01)

Farklı 5 bölümden gelen 323 kişilik bir öğrenci grubunun, beş faktör kişilik boyutları arasında fark olup olmadığını sınamak için, bölümlere göre oluşturulan grupların beş faktör kişilik boyutlarının ortalamaları, ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılmış, test sonucunda nevroitiklik, uyumluluk, açıklık ve sorumluluk kişilik boyutlarında bölüme göre oluşturulan grupların en az ikisinin ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark gözlenmiştir (p<0.05).

Nevrotiklik kişilik boyutu için Fen Bilgisi Öğretmenliği öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_1 = 2.86$), Müzik ve Resim-İş Öğretmenliği öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_2 = 3.16$), Psikolojik Danışma ve Rehberlik öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_3 = 2.73$), Sınıf Öğretmenliği öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_4 = 2.75$) ve Sosyal Bilgiler Öğretmenliği öğrencilerinin ortalamasının ($\bar{X}_5 = 2.87$) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark gözlenmiştir. [$F_{(4-323)} = 4.11, p < 0.05$]. Test sonucu hesaplanan etki büyüklüğü ($\eta^2 = 0.05$) bu farkın düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. Yapılan Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonucunda, anlamlı farkın, Müzik ve Resim-İş Öğretmenliğinde okuyan öğrenciler ile Psikolojik Danışma ve Rehberlik, Sınıf Öğretmenliği öğrencilerinin ortalamaları arasında olduğu görülmüştür.

Uyumluluk kişilik boyutu için Fen Bilgisi Öğretmenliği öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_1 = 3.63$), Müzik ve Resim-İş Öğretmenliği öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_2 = 3.31$), Psikolojik Danışma ve Rehberlik öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_3 = 3.70$), Sınıf Öğretmenliği öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_4 = 3.88$) ve Sosyal Bilgiler Öğretmenliği öğrencilerinin ortalamasının ($\bar{X}_5 = 3.58$) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark gözlenmiştir. [$F_{(4-323)} = 8.93, p < 0.05$]. Test sonucu hesaplanan etki büyüklüğü ($\eta^2 = 0.10$) bu farkın orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Yapılan Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonucunda, anlamlı farkın, Müzik ve Resim-İş Öğretmenliğinde okuyan öğrenciler ile diğer dört bölümde okuyan öğrenciler arasında olduğu görülmüştür.

Sorumluluk kişilik boyutu için Fen Bilgisi Öğretmenliği öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_1 = 3.65$), Müzik ve Resim-İş Öğretmenliği öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_2 = 3.27$), Psikolojik Danışma ve Rehberlik öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_3 = 3.65$), Sınıf Öğretmenliği öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_4 = 3.71$) ve Sosyal Bilgiler Öğretmenliği öğrencilerinin ortalamasının ($\bar{X}_5 = 3.51$) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark gözlenmiştir. [$F_{(4-323)} = 5.1, p < 0.05$]. Test sonucu hesaplanan etki büyüklüğü ($\eta^2 = 0.06$) bu farkın orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Yapılan Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonucunda, anlamlı farkın, Müzik ve Resim-İş Öğretmenliğinde okuyan öğrenciler ile Psikolojik Danışma ve Rehberlik, Sınıf Öğretmenliği, Fen Bilgisi Öğretmenliği öğrencilerinin ortalamaları arasında olduğu görülmüştür.

Açıklık kişilik boyutu için Fen Bilgisi Öğretmenliği öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_1 = 3.59$), Müzik ve Resim-İş Öğretmenliği öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_2 = 4.08$), Psikolojik Danışma ve Rehberlik öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_3 = 3.64$), Sınıf Öğretmenliği öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_4 = 3.66$) ve Sosyal Bilgiler Öğretmenliği öğrencilerinin ortalamasının ($\bar{X}_5 = 3.55$) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı

fark gözlenmiştir. [$F_{(4-323)} = 8.22, p < 0.05$]. Test sonucu hesaplanan etki büyüklüğü ($\eta^2 = 0.09$) bu farkın orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Yapılan Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonucunda, anlamlı farkın, Müzik ve Resim-İş Öğretmenliğinde okuyan öğrenciler ile diğer dört bölümde okuyan öğrenciler arasında olduğu görülmüştür

Dışadönüklük kişilik boyutu için bölümler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır ($p < 0.05$).

Araştırmanın bulguları incelendiğinde Müzik ve Resim-İş Öğretmenliği bölümünde okuyan öğrencilerin, diğer dört bölümde okuyan öğrencilere göre uyumluluk ve sorumluluk boyutlarından orta düzeyde anlamlı derecede düşük; açıklık ve nevroitiklik boyutlarından ise orta düzeyde anlamlı derecede yüksek puan aldıkları görülmektedir. Holland'ın RIASEC kodlamasına göre, bu meslekteki bireylerin sanatçı mesleki kişilik tipinde olması beklenir. Sanatçı kişilik tipine sahip bireyler özgün, yaratıcı, bağımsız ve hayal gücü yüksek olarak tanımlanır ve spontane davranışlar sergiler, duygularını kolaylıkla dışa vurabilirler.

Duygusal dengesizlik olarak tanımlanan nevroitiklik boyutu kaygı, düşmanlık, depresyon, kırılabilirlik ve dürtüsellik alt boyutlarıyla tanımlanmaktadır (Weisberg, DeYoung, Hirsh, 2011). Nevrotiklik boyutunda yüksek puan alan bireyin, daha kırılabilir ve hassas olduğu, ani duygulanım ve davranış değişikliği gösterebileceği söylenebilir. Araştırma bulguları incelendiğinde Müzik ve Resim-İş Öğretmenliği bölümünde okuyan öğrencilerin, nevroitiklik boyutunda yüksek puan aldıkları görülmektedir. Bu sonuç, Vedel (2016) ve Rubinstein ve Strul'un (2017) araştırma sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir. Bu durum, sanatçı mesleki kişilik tipindeki bireylerin spontane davranışlarının, duygularını ortamı göz önünde bulundurma gereği duymadan dışa vurmasının nevroitiklik alt boyutlarından dürtüsellik ve kırılabilirlikle ilişkilendirilebileceği biçiminde yorumlanabilir.

Araştırma bulguları incelendiğinde, Müzik ve Resim-İş Öğretmenliği bölümünde okuyan öğrencilerin açıklık boyutunda daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Açıklık boyutu, hayal gücü, özgünlük, sıradışılık ve entelektüel merak gibi alt boyutlara sahiptir. Bu nedenle yine hayal gücü yüksek, yaratıcı ve özgün kişilerin sahip olduğu sanatçı kişilik tipiyle ilişkili olması beklenmektedir. Bu sonuç, yapılan araştırmalarla tutarlılık göstermektedir (Demirci, 2017; Vedel, 2016).

Araştırma bulguları incelendiğinde, Müzik ve Resim-İş Öğretmenliği bölümünde okuyan öğrencilerin uyumluluk boyutunda daha düşük puan aldıkları görülmektedir. Uyumluluk boyutunda yüksek puan alan kişiler diğerkam, empatik, yardımsever ve

işbirlikçidirler. Sanatçı kişilik tipindeki bireylerin duygularını diğer insanları düşünmeden dışa vurması ve bağımsızlığına daha düşkün olması uyumluluk boyutunda daha düşük puan almalarını açıklayabilir. Sanatçı kişilik tipindeki bireyler, uysal ve kabul edici (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2013) olmaktan ziyade ifade biçimleri bakımından kendilerini kısıtlamazlar (Ünsal, 2014).

Sorumluluk özdisiplini tarif eder ve ne kadar iradeli olduğumuzu gösterir (Burger, 2006). Kuzgun (2014), sanatçı kişilik tipindeki bireylerin sistematik ve düzenli faaliyetlerden kaçındığını belirtmektedir. Sanatçı kişilik tipindeki bireylerin, irade, düzen ve organize olmayla ifade edilen sorumluluk boyutu ile negatif ilişkide olması beklenen bir durumdur. Araştırma bulguları incelendiğinde, Müzik ve Resim-İş Öğretmenliği bölümünde okuyan öğrencilerin sorumluluk boyutunda daha düşük puan aldıkları görülmektedir. Bu sonuç, Vedel'in (2016) araştırma sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir. Demirci (2017) ise araştırmasında, sanatçı kişilik tipindeki sorumluluk boyutunda yüksek puan aldığı bulgusuna ulaşmış, bu durumu örneklemin içinde bulunduğu sınav öncesi döneme bağlamıştır.

4.7. Mesleki Kişilik Tiplerinin Bölüm Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorum

Tablo 11, mesleki kişilik tiplerinin bölüm değişkeni açısından ilişkisiz örneklemler için tek yönlü varyans analizi kullanılarak karşılaştırıldığı sonuçları içermektedir.

Tablo 11

Mesleki Kişilik Tiplerinin Bölüm Açısından İncelenmesi

Mesleki Kişilik Tipleri	Bölüm	n	\bar{X}	SS	sd	F	p	Anlamlı Fark
Araştırmacı	Fen Bilgisi	35	31.40	8.56	318	11.4	.00**	1>2
	Müzik-Resim İş	50	19.16	7.46				1>3
	PDR	112	25.07	9.43				2<3
	Sınıf	48	27.83	10.16				2<4
	Sosyal Bilgiler	78	27.90	9.71				2<5
Sosyal	Fen Bilgisi	35	37.17	6.85	318	3.89	.00**	2<3
	Müzik-Resim İş	50	33.98	8.42				2<5
	PDR	112	38.08	6.53				
	Sınıf	48	38.48	6.02				
	Sosyal Bilgiler	78	35.74	8.05				
Sanatçı	Fen Bilgisi	35	31.20	8.71	318	8.9	.00**	1<2
	Müzik-Resim İş	50	37.74	6.91				2>3
	PDR	112	30.73	8.89				2>4
	Sınıf	48	32.67	8.66				2>5
	Sosyal Bilgiler	78	28.21	10.77				
Geleneksel	Fen Bilgisi	35	30.65	8.51	318	9.05	.00**	1>2
	Müzik-Resim İş	50	21.92	9.03				2<3
	PDR	112	29.25	8.39				2<4
	Sınıf	48	30.50	6.84				2<5
	Sosyal Bilgiler	78	28.73	8.94				
Gerçekçi	Fen Bilgisi	35	22.52	11.3	318	4.78	.00**	2<5
	Müzik-Resim İş	50	16.74	9.99				3<5
	PDR	112	20.03	9.68				
	Sınıf	48	21.11	10.78				
	Sosyal Bilgiler	78	24.42	10.4				
Girişimci	Fen Bilgisi	35	14.00	8.20	318	5.74	.00**	1<5
	Müzik-Resim İş	50	12.96	6.66				2<5
	PDR	112	16.88	8.59				
	Sınıf	48	16.21	8.25				
	Sosyal Bilgiler	78	19.92	10.68				

(*p<0.05, **p<0.01)

Farklı 5 bölümden gelen 323 kişilik bir öğrenci grubunun, mesleki kişilik tipleri arasında fark olup olmadığını sınamak için, bölümlere göre oluşturulan grupların mesleki kişilik tiplerinin ortalamaları, ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılmış, test sonucunda altı mesleki kişilik tipinde de bölüme göre oluşturulan grupların en az ikisinin ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark gözlenmiştir ($p < 0.05$).

Araştırmacı kişilik tipi için Fen Bilgisi Öğretmenliği öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_1 = 31.40$), Müzik ve Resim-İş Öğretmenliği öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_2 = 19.16$), Psikolojik Danışma ve Rehberlik öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_3 = 25.07$), Sınıf Öğretmenliği öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_4 = 27.83$) ve Sosyal Bilgiler Öğretmenliği öğrencilerinin ortalamasının ($\bar{X}_5 = 27.90$) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark gözlenmiştir. [$F_{(4-323)} = 11.4$, $p < 0.05$]. Test sonucu hesaplanan etki büyüklüğü ($\eta^2 = 0.14$) bu farkın büyük düzeyde olduğunu göstermektedir. Yapılan Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonucunda, anlamlı farkın, Fen Bilgisi Öğretmenliği öğrencileri ile Müzik ve Resim-İş öğrencileri ve Psikolojik Danışma ve Rehberlik öğrencileri arasında olduğu görülmüştür. Ayrıca Müzik ve Resim-İş Öğretmenliğinde okuyan öğrenciler ile Psikolojik Danışma ve Rehberlik, Sınıf Öğretmenliği, Sosyal Bilgiler Öğretmenliği öğrencilerinin ortalamaları arasında da anlamlı fark olduğu görülmüştür.

Sosyal kişilik tipi için Fen Bilgisi Öğretmenliği öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_1 = 37.17$), Müzik ve Resim-İş Öğretmenliği öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_2 = 33.98$), Psikolojik Danışma ve Rehberlik öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_3 = 38.08$), Sınıf Öğretmenliği öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_4 = 38.48$) ve Sosyal Bilgiler Öğretmenliği öğrencilerinin ortalamasının ($\bar{X}_5 = 35.74$) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark gözlenmiştir. [$F_{(4-323)} = 3.89$, $p < 0.05$]. Test sonucu hesaplanan etki büyüklüğü ($\eta^2 = 0.05$) bu farkın düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. Yapılan Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonucunda, anlamlı farkın, Müzik ve Resim-İş Öğretmenliğinde okuyan öğrenciler ile Psikolojik Danışma ve Rehberlik ve Sosyal Bilgiler Öğretmenliği öğrencileri arasında olduğu görülmüştür.

Sanatçı kişilik tipi için Fen Bilgisi Öğretmenliği öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_1 = 31.20$), Müzik ve Resim-İş Öğretmenliği öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_2 = 37.74$), Psikolojik Danışma ve Rehberlik öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_3 = 30.73$), Sınıf Öğretmenliği öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_4 = 32.67$) ve Sosyal Bilgiler Öğretmenliği öğrencilerinin ortalamasının ($\bar{X}_5 = 28.21$) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark gözlenmiştir. [$F_{(4-323)} = 8.9$, $p < 0.05$]. Test sonucu hesaplanan etki büyüklüğü ($\eta^2 =$

0.10) bu farkın orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Yapılan Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonucunda, anlamlı farkın, Müzik ve Resim-İş Öğretmenliğinde okuyan öğrenciler ile diğer dört bölüm öğrencilerinin ortalamaları arasında olduğu görülmüştür.

Geleneksel kişilik tipi için Fen Bilgisi Öğretmenliği öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_1 = 30.65$), Müzik ve Resim-İş Öğretmenliği öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_2 = 21.92$), Psikolojik Danışma ve Rehberlik öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_3 = 29.25$), Sınıf Öğretmenliği öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_4 = 30.50$) ve Sosyal Bilgiler Öğretmenliği öğrencilerinin ortalamasının ($\bar{X}_5 = 28.73$) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark gözlenmiştir. [$F_{(4-323)} = 9.05, p < 0.05$]. Test sonucu hesaplanan etki büyüklüğü ($\eta^2 = 0.10$) bu farkın orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Yapılan Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonucunda, anlamlı farkın, Müzik ve Resim-İş Öğretmenliğinde okuyan öğrenciler ile diğer dört bölümde okuyan öğrenciler arasında olduğu görülmüştür.

Gerçekçi kişilik tipi için Fen Bilgisi Öğretmenliği öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_1 = 22.52$), Müzik ve Resim-İş Öğretmenliği öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_2 = 16.74$), Psikolojik Danışma ve Rehberlik öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_3 = 20.03$), Sınıf Öğretmenliği öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_4 = 21.11$) ve Sosyal Bilgiler Öğretmenliği öğrencilerinin ortalamasının ($\bar{X}_5 = 24.42$) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark gözlenmiştir. [$F_{(4-323)} = 4.78, p < 0.05$]. Test sonucu hesaplanan etki büyüklüğü ($\eta^2 = 0.06$) bu farkın orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Yapılan Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonucunda, anlamlı farkın, Sosyal Bilgiler Öğretmenliğinde okuyan öğrenciler ile Müzik ve Resim-İş ve Psikolojik Danışma ve Rehberlik bölümlerinde okuyan öğrenciler arasında olduğu görülmüştür.

Girişimci kişilik tipi için Fen Bilgisi Öğretmenliği öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_1 = 14.00$), Müzik ve Resim-İş Öğretmenliği öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_2 = 12.96$), Psikolojik Danışma ve Rehberlik öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_3 = 16.88$), Sınıf Öğretmenliği öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}_4 = 16.21$) ve Sosyal Bilgiler Öğretmenliği öğrencilerinin ortalamasının ($\bar{X}_5 = 19.92$) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark gözlenmiştir. [$F_{(4-323)} = 5.74, p < 0.05$]. Test sonucu hesaplanan etki büyüklüğü ($\eta^2 = 0.07$) bu farkın orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Yapılan Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonucunda, anlamlı farkın, Sosyal Bilgiler Öğretmenliğinde okuyan öğrenciler ile Müzik ve Resim-İş ve Fen Bilgisi Öğretmenliği öğrencileri arasında olduğu görülmüştür.

Mesleki kişilik tiplerinin bölüm değişkeni açısından ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi kullanılarak karşılaştırılmasıyla elde edilen bulgular şu şekilde özetlenebilir:

Müzik ve Resim-İş Öğretmenliğinde okuyan öğrenciler, diğer dört bölümde okuyan öğrencilere göre sanatçı kişilik tipinde anlamlı derecede yüksek puan alırken, geleneksel ve araştırmacı kişilik tiplerinde diğer bölüm öğrencilerine göre anlamlı derecede düşük puan almıştır. Bu meslek Holland'ın RIASEC kodlamasında ASE/ASI yani sanatçı-sosyal-dışadönük/sanatçı-sosyal-araştırmacı olarak tanımlanmaktadır. Sanatçı kişilik tipinin özellikleri arasında özgünlük, yaratıcılık, bağımsızlık vardır ve bu kişiler kendilerini rahat ifade edebilecekleri çevreleri tercih ederler. Bu nedenle diğer dört bölüme (Sınıf-Sosyal-PDR-Fen Bilgisi) Müzik ve Resim İş öğrencilerinin sanatçı kişilik tipinde yüksek puan alması beklenen bir sonuçtur.

Sosyal Bilgiler Öğretmenliği öğrencileri, diğer dört bölümde okuyan öğrencilere göre gerçekçi ve girişimci kişilik tiplerinde anlamlı derecede yüksek puan almıştır. Bu meslek Holland'ın RIASEC kodlamasında IRE yani araştırmacı-gerçekçi-girişimci olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle diğer dört bölüme (Sınıf-Fen Bilgisi-PDR-Müzik ve Resim İş) Sosyal Bilgiler Öğretmenliği öğrencilerinin gerçekçi ve girişimci tipinde yüksek puan alması beklenen bir sonuçtur.

Fen Bilgisi Öğretmenliği öğrencileri, araştırmacı kişilik tipinde diğer dört bölümdeki öğrencilerden anlamlı derecede daha yüksek puan almıştır. Bu meslek Holland'ın RIASEC kodlamasında IS/ISR yani araştırmacı-sosyal/araştırmacı-sosyal-gerçekçi olarak tanımlanmaktadır. Araştırmacı kişilik tipinin özellikleri arasında karmaşık ve soyut problemlerle uğraşmaktan hoşlanma, bilimsel konularla ilgilenme vardır ve beşerî bilimlerle uğraşanlar, araştırmacı çevreye uyumlu olarak tanımlanmıştır. Bu nedenle diğer dört bölüme (Sınıf-Sosyal-PDR-Müzik ve Resim İş) Fen Bilgisi Öğretmenliği öğrencilerinin araştırmacılık tipinde yüksek puan alması beklenen bir sonuçtur.

Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde genel olarak öğrencilerin Holland'ın mesleki tiplerini karşılayan bölümlerde okuduğu görülmektedir. İş kaygısı ve aile baskısı nedeniyle öğrencilerin öğretmenlik bölümlerine yöneldiği düşünülse de bu tercihin öğrencilerin mesleki kişilik tiplerinden tamamen bağımsız olmadığı sonucuna varılabilir. Bu durum, eğitim fakültelerine yerleşmenin üniversite giriş sınavında belirli bir puanı gerektirmesi, bunun sınava hazırlık döneminde planlı ve hedefe yönelik bir şekilde çalışmayı gerektirmesi ile açıklanabilir.

4.8. Beş Faktör Kişilik Tipleri ve Mesleki Kişilik Tipleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular ve Yorum

Tablo 12, beş faktör kişilik boyutları ile mesleki kişilik tipleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymak amacıyla yapılan basit doğrusal korelasyon işlemi sonuçlarını içermektedir.

Tablo 12

Beş Faktör Boyutları ile Mesleki Kişilik Tipleri Arasındaki İlişki

	Araştırmacı	Sosyal	Sanatçı	Geleneksel	Gerçekçi	Girişimci
Dışadönüklük	.06	.33**	.34**	.06	.08	.15**
Sorumluluk	.08	.33**	-.01	.45**	.13*	.07
Açıklık	.21**	.28**	.47**	.03	.09	.05
Uyumluluk	.16**	.52**	.12*	.30**	-.14*	.03
Nevrotiklik	-.10	-.19**	.00	-.27**	-.24**	-.22*

(*p<0.05, **p<.01)

Dışadönüklük boyutu ile sosyal kişilik ($r=.33$), sanatçı kişilik ($r=.34$) ve girişimci kişilik ($r=.15$) arasında; sorumluluk boyutu ile sosyal kişilik ($r=.33$), gerçekçi kişilik ($r=.13$) ve geleneksel kişilik ($r=.45$) arasında; açıklık boyutu ile araştırmacı kişilik ($r=.21$), sosyal kişilik ($r=.28$), sanatçı kişilik ($r=.47$) arasında; uyumluluk boyutu ile araştırmacı kişilik ($r=.16$), sosyal kişilik ($r=.52$), sanatçı kişilik ($r=.12$) ve geleneksel kişilik ($r=.30$) arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($p<0.05$).

Uyumluluk boyutu ile gerçekçi kişilik ($r=-.14$) arasında; nevrotiklik boyutu ile sosyal kişilik ($r=-.19$), geleneksel kişilik ($r=-.27$), gerçekçi kişilik ($r=-.24$) ve girişimci kişilik ($r=-.22$) arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<0.05$).

İki kuram arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmanın sonucunda dikkat çeken bulgular şu şekildedir:

5 Faktör Kişilik Kuramının uyumluluk boyutu ile Holland'ın sosyal tipi arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = .52$, $p < 0.05$). Uyumluluk boyutunda yüksek puan alan kişiler diğerkam, empatik, yardımsever ve işbirlikçidirler. Sosyal kişilik tipinin benzer sıfatlarla tanımlanması, uyumluluk boyutunun sosyal kişilik tipiyle

alakalı olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, yapılan araştırmalarla tutarlılık göstermektedir (De Fruyt ve Mervielde, 1999; Gottfredson, Jones ve Holland, 1993; Hogan ve Blake, 1999; Tokar ve Swanson, 1995). Uyumluluk, bireyin diğer insanlarla olan ilişkisini belirtir.

5 Faktör Kişilik Kuramının açıklık boyutu ile Holland'ın sanatçı tipi arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = .47, p < 0.05$). Açıklık boyutu, hayal gücü, özgünlük, sıradışılık ve entelektüel merak gibi alt boyutlara sahiptir. Bu nedenle yine hayal gücü yüksek, yaratıcı ve özgün kişilerin sahip olduğu sanatçı kişilik tipiyle ilişkili olması beklenmektedir. Bu sonuç, yapılan araştırmalarla tutarlılık göstermektedir (Ackerman ve Heggstad, 1997; Barrick, Mount ve Gupta, 2003; Blake ve Sackett, 1999; Costa, McCrae ve Holland, 1984; De Fruyt ve Mervielde, 1999; Gottfredson, Jones ve Holland, 1993; Hogan ve Blake, 1999; Larson, Rottinghaus ve Borgen, 2002; Tokar, Vaux ve Swanson, 1995).

5 Faktör Kişilik Kuramının sorumluluk boyutu ile Holland'ın geleneksel tipi arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = .45, p < 0.05$). Sorumluluk, dürtü kontrolü ve başarıya ulaşma arzusu ile ilişkilidir. Sorumluluk boyutunda yüksek puan alan kişiler, güvenilirler, özdisipline sahiptirler ve çalışkandırlar. Sorumluluk boyutunun, bu özellikleri nedeniyle tüm mesleki kişilik tiplerinde performansı yordaması beklenir (Barrick ve diğer, 2003). Ancak geleneksel mesleki tipin, metodik aktiviteler ve sistematik prosedürler içeren işlerden oluşması nedeniyle ile sorumluluk boyutunun RIASEC'te en fazla geleneksel mesleki kişilik tipiyle ilişkili olması beklenmektedir. Bu sonuç, yapılan araştırmalarla tutarlılık göstermektedir (Ackerman ve Heggstad, 1997; Blake ve Sackett, 1999; Hogan ve Blake, 1999; Larson, Rottinghaus ve Borgen, 2002).

5 Faktör Kişilik Kuramının dışadönüklük boyutu ile Holland'ın sanatçı tipi arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = .34, p < 0.05$). Sanatçı tipler içedönüklerdir (Feist, 1998). Araştırmada dışadönüklük ile sanatçı tip arasında ilişki bulunmasının, araştırmanın örneklemini oluşturan grubun sosyal bir meslek olan öğretmenlik okuyan öğrencilerden seçilmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Alan yazında dışadönüklük boyutu ve sanatçı tip arasında orta/yüksek düzey anlamlı bir ilişki bulgusuna McKay ve Tokar'ın (2012) çalışmasında rastlanmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarından biri, kadınlarda sanatçı ilgilerin dışadönüklükle ilişkili olduğudur.

5 Faktör Kişilik Kuramının dışadönüklük boyutu ile Holland'ın sosyal tipi arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = .33, p < 0.05$). Dışadönük kişilerin daha canlı, sosyal iş ortamlarını tercih etmeleri beklenir (Costa ve McCrae,

1992). Bu nedenle dışadönüklük boyutu ile sosyal tip arasında bir ilişkinin bulunması beklenen bir sonuçtur. Bu sonuç, yapılan araştırmalarla tutarlılık göstermektedir (Costa, McCrae ve Holland, 1984; De Fruyt ve Mervielde, 1997; Gottfredson, Jones ve Holland, 1993; Tokar, Vaux ve Swanson).

5 Faktör Kişilik Kuramının sorumluluk boyutu ile Holland'ın sosyal tipi arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = .33$, $p < 0.05$). Bu sonuç, McKay ve Tokar'ın (2012) araştırma sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir. Holland (1997), sosyal mesleki tipe sahip bireylerin sorumluluk sahibi olma eğiliminde olduklarını ifade etmiştir.

5 Faktör Kişilik Kuramının uyumluluk boyutu ile Holland'ın geleneksel tipi arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = .30$, $p < 0.05$). Uyumluluk puanı yüksek bireyler işbirliğini rekabete tercih ederler. Geleneksel mesleki tipe sahip bireyler işlerin yürütülmesinde bir lidere/amire ihtiyaç duymaktadır. Holland (1997) geleneksel mesleki tipe sahip bireylerin uyum gösterme eğiliminde olduğunu ifade etmiştir.

BÖLÜM V

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın amaçları doğrultusunda elde edilen bulgulara dair sonuçlar özetlenerek, sonuçlara dair yorumlar yapılmış ve araştırma sonuçlarından yola çıkarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

5.1.1. Beş Faktör Kişilik Boyutlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesine İlişkin Sonuçlar

Üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik boyutlarının cinsiyet, bölümden memnuniyet ve bölüm değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğine dair araştırma sonuçları şu şekildedir:

Üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik boyutlarının cinsiyetlerine göre sadece uyumluluk boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur. Uyumluluk boyutunda kadınların aldıkları puan, erkeklerinden anlamlı derecede yüksektir.

Üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik boyutları memnuniyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Nevrotiklik boyutunda yüksek puan alan öğrencilerin bölümlerinden duydukları memnuniyet düşükken, dışadönüklük, uyumluluk, açıklık ve sorumluluk boyutlarında yüksek puan alan öğrencilerin bölümlerinden duydukları memnuniyet yüksektir.

Üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik boyutları okudukları bölüme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Müzik ve Resim-İş Öğretmenliği bölümünde okuyan öğrencilerin açıklık ve nevroitiklik boyutlarında aldıkları puan, diğer bölümlerde (Fen Bilgisi, Sınıf, Sosyal Bilgiler, PDR) okuyan öğrencilerinkine göre anlamlı bir şekilde yüksekken, uyumluluk ve sorumluluk boyutlarında aldıkları puan, bu dört bölümün öğrencilerinkinden anlamlı bir şekilde düşüktür.

5.1.2. Mesleki Kişilik Tiplerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesine İlişkin Sonuçlar

Üniversite öğrencilerinin mesleki kişilik tiplerinin cinsiyet, bölümden memnuniyet ve bölüm değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğine dair araştırma sonuçları şu şekildedir:

Üniversite öğrencilerinin mesleki kişilik tiplerinin cinsiyetlerine dört kişilik tipinde (sosyal, geleneksel, gerçekçi, girişimci) anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur. Erkeklerin gerçekçi ve girişimci mesleki kişilik tiplerinde aldıkları puan kadınlarınkinden anlamlı bir şekilde yüksektir. Kadınlar ise sosyal ve geleneksel mesleki kişilik tiplerinde erkeklerden anlamlı bir şekilde daha yüksek puan almışlardır. Sanatçı ve araştırmacı mesleki kişilik tipleri ise cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Üniversite öğrencilerinin mesleki kişilik tipleri memnuniyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bölümünden memnun olanlar üç mesleki kişilik tipinde (sosyal, sanatçı, geleneksel) daha yüksek puan almıştır.

Üniversite öğrencilerinin mesleki kişilik tipleri okudukları bölüme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Müzik ve Resim-İş Öğretmenliğinde okuyan öğrenciler, sanatçı kişilik tipinde, Sosyal Bilgiler Öğretmenliği öğrencileri, gerçekçi ve girişimci kişilik tiplerinde, Fen Bilgisi Öğretmenliği öğrencileri, araştırmacı kişilik tipinde diğer dört bölümdaki öğrencilerden anlamlı derecede daha yüksek puan almıştır.

5.1.3. Mesleki Kişilik Tipleri ile Beş Faktör Kişilik Boyutları Arasındaki İlişkiler

Üniversite öğrencilerinin 5 faktör kişilik özellikleri ve mesleki kişilik tipleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak yapılan bu çalışmada elde edilen bir diğer sonuç, beş faktör kişilik boyutları ile mesleki kişilik tiplerinin arasındaki anlamlı ilişkilerdir. Araştırmanın bulguları; sorumluluğun geleneksel kişilik ($r=.45$) ve sosyal kişilik tipleriyle ($r=.33$), uyumluluğun sosyal kişilik ($r=.52$) ve geleneksel kişilik tipleriyle ($r=.30$), açıklığın sanatçı kişilik tipi ile ($r=.47$) ve dışadönüklüğün sosyal kişilik ($r=.33$) ve sanatçı kişilik ($r=.34$) tipleri ile anlamlı bir ilişkisi olduğunu göstermektedir.

Bulgulara göre, bazı 5 faktör kişilik boyutlarının, mesleki kişilik tipleri ile anlamlı ve orta derecede ilişkili olduğu sonucuna (dışadönüklük boyutu ile sosyal kişilik ve

sanatçı kişilik; sorumluluk boyutu ile sosyal kişilik ve geleneksel kişilik; açıklık boyutu ile sanatçı kişilik; uyumluluk boyutu ile sosyal kişilik ve geleneksel kişilik) ulaşılsa da en yüksek korelasyon .52 çıkmıştır. Bu da Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin ancak %27'sinin kişilik boyutları ile açıklanabildiği anlamına gelmektedir. Bu sonuç, RIASEC modelinin bazı önemli kişilik boyutlarını tam anlamıyla kapsamadığını gösteren diğer araştırmalarla da tutarlılık göstermektedir (Costa ve diğerleri, 1984; Gottfredson ve diğerleri, 1993; Tokar ve Swanson, 1995).

Bazı meslek alanlarının ayrıntılı bir şekilde tanımlanmaması, mesleki ilgiler ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin ortaya çıkmamasına neden olmuş olabilir. Bu araştırmada gerçekçi, girişimci ve araştırmacı mesleki kişilik tiplerinin, beş faktör kişilik özelliklerine dair net bir sonuca ulaşamamıştır. Bu sonucun, bazı ilgilerin kişilik özellikleriyle alakadar olmamasından da kaynaklandığı düşünülmektedir. Örneğin gerçekçi mesleki ilgilerin mekanik beceriler, teknik yetenekleri içermesi ve araştırmacı mesleki ilgilerin matematiksel çıkarım, görsel algılama gibi yeteneklere dayanmasından dolayı bu meslek tiplerinin kişilik özellikleriyle ilişkisinin düşük düzeyde olduğu sonucuna varılabilir (Ackerman ve Heggestad, 1997). Mauer ve Tarulli (1997) de gerçekçi çevrelerin Holland'ın tipik çevre tanımıyla olan korelasyonunun, diğer çevrelerinkine göre daha az olduğunu belirtmiştir.

Beş faktör kişilik boyutlarıyla Gerçekçi, Girişimci ve Araştırmacı mesleki tipleri arasındaki ilişkinin düşük düzeyde olmasının bu kişilik tiplerine ve mesleki ilgilerine dair çıkarımların ancak Holland'ın Tipoloji Kuramı ile yapılabileceği sonucuna götürmektedir.

Özetle, bu araştırmanın sonuçları kendisinden önceki araştırmaların sonuçlarını doğrulayacak şekilde, mesleki ilgiler ve kişilik özellikleri arasında ilişkinin olduğunu göstermektedir. Bazı mesleki ilgiler ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki daha güçlü iken (açıklık-sanatçı, uyumluluk-sosyal, sorumluluk-geleneksel), diğerleri daha düşük düzeydedir. Bu durum, Hogan ve Blake'in (1999) çalışmasını doğrulayacak şekilde, mesleki ilgiler ve kişilik özelliklerinin birbiriyle ilişkili olduğunu ancak eşdeğer olmadığını yani mesleki ilgilerin ve kişilik özelliklerinin birbirinin yerine geçemeyeceğini göstermektedir.

Bu nedenle, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı uygulamalarında, ilgilerin yanında kişilik özelliklerinin de ölçülmesinin gerekmektedir. Holland'ın RIASEC'i bütün kişilik boyutlarını kapsamamaktadır. Danışanın kişilik özelliklerine dair bilgi edinilmesi özellikle ilgileri ayırışmamış danışanlarla çalışırken kariyer psikolojik

danışmanına yardımcı olacaktır. Ayrıca mesleki ilgilerin kişilik özellikleriyle desteklenmesinin yönlendirme hizmetlerinin etkililiğini artıracakı düşünülmektedir.

Bunun yanında, ilgi envanterlerinin yanında ikinci bir ölçme aracı olan kişilik envanterlerinin uygulanması danışanın daha tutarlı bir profilinin çıkarılmasını sağlayacaktır. Örneğin, uygulanan mesleki kişilik envanteri sonucunda sosyal kişilik tipinde yüksek alan bir birey, kendisine beş faktör kişilik envanteri uygulandığında uyumluluk boyutundan düşük puan alıyorsa, kişinin ölçekleri doldurmada dikkatsizce davrandığı anlamına gelebileceği gibi, bireyin ilgilendiği mesleklere dair edindiği bilgilerinin tutarlı olmamasından da kaynaklanıyor olabilir. Bu nedenle, mesleki ilginin belirlenmesi ve mesleki rehberlik/kariyer danışmanlığı uygulamalarında kişilik envanterlerinin de uygulanmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

5.2. Öneriler

Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin mesleki kişilik tipleri ve beş faktör kişilik özellikleri cinsiyet, bölüm ve bölümden memnuniyete göre incelenmiş ve mesleki kişilik tipleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bu çalışmanın bulgularına göre araştırmacılara ve alan çalışanlarına verilebilecek öneriler belirlenmiştir.

5.2.1. Gelecekte Yapılacak Araştırmalara Yönelik Öneriler

1. Araştırmada beş faktör kişilik özellikleri ve mesleki kişilik tipleri cinsiyet, bölüm ve bölümden memnuniyet açısından incelenmiştir. Araştırma, sosyoekonomik düzey, akademik ortalama gibi farklı değişkenlerin etkisi de incelenecek biçimde genişletilebilir.
2. Araştırmada İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğrencileri örneklem olarak alınmıştır. Diğer fakültelerde ve üniversitelerde farklı örneklemlemlerle araştırma tekrarlanabilir ve sonuçların benzerliği/farklılığı incelenebilir.
3. Mesleki kişilik tipleri ile beş faktör kişilik boyutları arasındaki ilişki, araştırmaya farklı değişkenler (yaşam doyumu, benlik saygısı, iyi oluş vb.) katılarak incelenebilir.
4. Araştırmada kullanılan Mesleki Kişilik Tipleri Envanterinin, başka değişkenlerle ilişki düzeyini belirleyecek yeni çalışmalarda kullanılarak sınanması sağlanabilir.

5. Holland'ın mesleki tiplerinin kişilik boyutlarıyla ilişkisi farklı bir ölçekle incelenebilir.

5.2.2. Alan Uygulamalarına Yönelik Öneriler

1. Araştırma sonucunda Beş Faktör Kişilik Kuramı ile Holland'ın Mesleki Tipleri arasında birçok anlamlı ilişki bulunduğu görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle beş faktör kişilik envanterleri mesleki rehberlik ve danışmada destekleyici/doğrulayıcı olarak kullanılabilir.
2. Liselerde görev yapan okul psikolojik danışmanları ve rehber öğretmenleri öğrencilere farkındalık kazandırmaya yönelik yapacakları çalışmalarda, eğitim fakültesi öğrencilerinin mesleki kişilik tiplerini bulgulayan bu çalışmanın bulgularından yararlanabilir.

KAYNAKÇA

- Ackerman, P.L., & Heggestad, E.D. (1997). Intelligence, personality and interests: Evidence for overlapping traits. *Psychological Bulletin*, 121, 219–245.
- Ahmetoğulları, K. ve Güneş, M. (2017). Öğrencilerin kişilik özelliklerinin mesleğin geleceğine bakış açılarına etkisi: Hilvan MYO örneği. *4. Mestek Kongresi Bildiri Kitapçığı*, 127-142.
- Antony, S. J. (1998). Personality-career fit and freshman medical career aspirations: A test of Holland's Theory. *Research in Higher Education*, 39(6), 679-698.
- Arnett, J. J. (1994). Are college students adults? Their conceptions of the transition to adulthood. *Journal of Adult Development*, 1, 154-168.
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469-480. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469>
- Atli, A. (2017). Five- factor personality traits as predictor of career maturity. *Eurasian Journal of Educational Research*, 68, 153-167, DOI: <http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2017.68.8>
- Atli, A. ve Keldal, G. (2017). Mesleki kişilik tipleri envanterinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışmaları. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 18(1), 73-93. DOI:10.17494/ogusbd.330743
- Bacanlı, F. (2011). Özellik faktör uyumlu kuramlar. B.Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına giriş* içinde (89-126). Ankara: Pegem.
- Bacanlı, H., İlhan, T., ve Aslan, S. (2009). Beş faktör kuramına dayalı bir kişilik ölçeğinin geliştirilmesi: Sıfatlara dayalı kişilik testi (SDKT). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7 (2), 261-279.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Gupta, R. (2003). Meta-analysis of the relationship between the Five-Factor Model of Personality and Holland's Occupational Types. *Personnel Psychology*, 56(1), 45–74. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00143.x>
- Berings, D., De Fruyt, F. & Bouwenc, R. (2004). Work values and personality traits as predictors of enterprising and social vocational interests. *Personality and Individual Differences*, 36, 349– 364.
- Betz, N. E., & Ftzgerald, L. F. (1987). *The career psychology of women*. Orando, FL: Academic Press.
- Bıçer, M. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki doyumları ile kişilik tipleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Blake, R. J., & Sackett, S. A. (1999). Holland's Typology and the Five-Factor Model: A Rational-Empirical Analysis. *Journal of Career Assessment*, 7(3), 249–279.

<https://doi.org/10.1177/106907279900700305>

- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Bleidorn, W. & Schwaba, T. (2017). Personality development in emerging adulthood. In J. Specht (Ed.), *Personality Development Across the Lifespan* (pp. 39-51). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-804674-6.00007-7>
- Brown, D. (2014). *Career information, career counseling and career development*. United States of America: Pearson Education, Inc.
- Burger, J.M. (2006). *Kişilik* (çev. İ. D. Erguvan-Saroğlu). İstanbul: Kaknüs Yayınları. (Eserin orijinali 2004'te yayımlandı).
- Büyüköztürk, Ş. (2005). *Veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları
- Caligiuri, P. M. (2000). The big five personality characteristics as predictors of expatriate's desire to terminate the assignment and supervisor-rated performance. *Personnel Psychology*, 53, 67-68.
- Can, A. (2013). *SPSS ile bilimsel araştırma süreçlerinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Carpenter, S., Hoag, A., & Grant, A. E. (2017). An Examination of Print and Broadcast Journalism Students' Personality Traits. *Journalism & Mass Communication Educator*, 107769581668831. <https://doi.org/10.1177/1077695816688315>
- Caspi, A. & Roberts, B. W. (2001). Personality Development across the Life Course: The Argument for Change and Continuity. *Psychological Inquiry*, 12(2), 49-66.
- Cervone, D. & Pervin, L.A. (2016). *Kişilik psikolojisi* (Çev. Ed. M. Baloğlu). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. (Eserin orijinali 2013'te yayımlandı).
- Cobb-Clark, D.A. & Schurer, S., 2012. The stability of big-five personality traits. *Economics Letters*, 115, 11–15.
- Colquitt, J. A., & Simmering, M. J. (1998). Conscientiousness, goal orientation, and motivation to learn during the learning process: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 654-665. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.83.4.654>
- Costa, P.T., McCrae, R.R. & Holland, J.L. (1984). Personality and vocational interests in an adult sample. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 390-400.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources. [Google Scholar](#)

- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1995). Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the revised neo personality inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64(1), 21-50.
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1998). Six approaches to the explication of facet-level traits: examples from conscientiousness. *European Journal of Personality*, 12, 117-134.
- Crant, J.M. (2006). Personality and careers. In: J. Greenhaus & G.Callanan (Eds.), *Encyclopedia of career development* (pp. 627-634). SAGE Reference Publication.
- Çetiner, M. (2014). *Bireysel kariyer planlaması ile kişilik arasındaki ilişkinin iş tatmini üzerindeki etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Çevik, B. ve Perkmen, S. (2010, 11-13 Kasım). Holland'ın Kariyer Teorisine Göre Müzik Öğretmeni Adaylarının Kişiliği. International Conference on New Trends in Education and Their Implications Sempozyumunda sunuldu, Antalya.
- De Fruyt, F., & Mervielde, I. (1997). The five-factor model of personality and Holland's riasec interest types. *Personality and Individual Differences*, 23(1), 87-103. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(97\)00004-4](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(97)00004-4)
- De Fruyt, F. & Mervielde, I. (1999). RIASEC types and Big Five traits as predictors of employment status and nature of employment. *Personnel Psychology*, 52, 701-727. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00177.x>
- Demirci, A. (2017). *Holland'ın mesleki tipleri ile beş faktörlü kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Demirkan, S. (2006). *Özel sektördeki yöneticilerin ve çalışanların bağlanma stilleri, kontrol odağı, iş doyumunu ve beş faktör kişilik özelliklerinin araştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- DeVoge, S.D. (1975). Personality variables, academic major, and vocational choice: A longitudinal study of Holland's theory. *Psychological Report*, 37(3), 1191-1195. <https://doi.org/10.2466/pr0.1975.37.3f.1191>
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.
- Dilchert, S. (2007). Peaks and valleys: Predicting interests in leadership and managerial positions from personality profiles. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(3), 317-334. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2007.00391.x>
- Doğan, A. Ve Cebioğlu, Ş. (2011)._Beliren yetişkinlik: Ergenlikten yetişkinliğe uzanan bir dönem. *Türk Psikoloji Yazıları*, 14 (28), 11-21.

- Eccles, J. S. (1993). School and family effects on the ontogeny of children's interests, self-perceptions, and activity choice. In J.E. Jacobs & R. Dienstbier (Eds.), *Developmental perspectives on motivation* (Vol. 40, pp. 145-208). University of Nebraska Press.
- Ehrhart, K. H., & Makransky, G. (2007). Testing vocational interests and personality as predictors of person-vocation and person-job fit. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 206–226. <https://doi.org/10.1177/1069072706298105>
- Erol, E. (2013). *Bireylerin kişilik tipleri ve demografik özelliklerinin kariyer tercihlerindeki rolüne ilişkin bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Feingold, A. (1994). Gender differences in personality: A meta-analysis. *Psychology Bulletin*, 116, 429-456.
- Feist, G. J. (1998). A meta-analysis of personality in scientific and artistic creativity. *Personality and Social Psychology Review*, 2, 290-309.
- Feist, G. J. (2012). Predicting interest in and attitudes toward science from personality and need for cognition. *Personality and Individual Differences*, 52(7), 771–775. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.01.005>
- Feldman, K. A., Smart, J. C. & Ethington, C. A. (1999). Major field and person-environment fit: Using Holland's theory to study change and stability of college students. *Journal of Higher Education*, 70(6), 642-669.
- Fouad, N. A. (2002). Cross-cultural difference in vocational interests: Between-group differences on the Strong Interest Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 49(3), 282-289.
- Gencür, A. S. (2011). *İlköğretim matematik öğretmen adaylarının kişilikleriyle bölümden memnuniyetleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi/Fen Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir.
- Gosling, S.D., Rentfrow, B.J., & Swan, W.B.J. (2003) A very brief of the big five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37, 504-528.
- Gottfredson, G. D. (1999). John L. Holland's contributions to vocational psychology: A review and evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 15–40.
- Gottfredson, G. D., Jones, E. M., & Holland, J. L. (1993). Personality and vocational interests: The relation of Holland's six interest dimensions to five robust dimensions of personality. *Journal of Counseling Psychology*, 40 (4), 518-524.
- Gökdeniz, İ. ve Merdan, E. (2011). Kişilik ile kariyer seçimi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2), 23-36.
- Gunkel, M., Schlaegel, C., Langella, I. M., & Peluchette, J. V. (2010). Personality and career decisiveness: An international empirical comparison of business students' career planning. *Personnel Review*, 39(4). <https://doi.org/10.1108/00483481011045443>

- Gülücü, H. (2017). *Üniversite öğrencilerinin meslek ve kariyer seçimi ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Hogan, R., & Blake, R. (1999). John Holland's vocational typology and personality theory. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 41-56.
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology. What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51, 397-406.
- Holland, J. L. (1999). Why interest inventories are also personality inventories. In M. Savickas & A. Spokane (Eds.), *Vocational interests: Their meaning, measurement, and use in counseling* (pp. 87- 101). Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Joshanloo, M., & Afshari, S. (2011). Big Five personality traits and self-esteem as predictors of life satisfaction in Iranian Muslim University. *Journal of Happiness Studies*, 12(1), 105–113. <https://doi.org/10.1007/s10902-009-9177-y>
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thorensen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 62 1-652.
- Kamaşak, R. ve Bulutlar, F. (2010). Kişilik, mesleki tercih ve performans ilişkisi: Akademik personel üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2), 119-126.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kepçeoğlu, M. (2001). *Psikolojik danışma ve rehberlik*. Ankara: Alkım Yayınları.
- Koca, B. (2016). *Okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kutlu, M. ve Pamuk, M. (2017). Üniversite öğrencilerinde cep telefonunun problemleri kullanımının kişilik bağlamında incelenmesi. *Journal of Human Sciences*, 14 (2), 1263-1272.
- Kuzgun, Y. (2014). *Meslek rehberliği ve danışmanlığa giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Lakhal, S., Frenette, E., Sevigny, S. & Khechine, H. (2012). relationship between choice of a business major type (thing-oriented versus person-oriented) and Big Five personality traits. *The International Journal of Management Education*, 10(2), 88-100. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijme.2012.03.003>
- Larson, L.M., Rottinghaus, P.J. & Borgen, F.H. (2002). Meta-Analyses of Big Six Interests and Big Five Personality Factors. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 217-239.
- Lippa, R. (2001). On deconstructing and reconstructing masculinity-femininity, *Journal of Research of Personality*, 35, 168-207.

- Logue, C. T., Lounsbury, J. W., Gupta, A., & Leong, F. T. L. (2007). Vocational interest themes and personality traits in relation to college major satisfaction of business students. *Journal of Career Development, 33*(3), 269–295. <https://doi.org/10.1177/0894845306297348>
- Lounsbury, J. W., Loveland, J. M., Sundstrom, e., Gibson, L. W., Drost, A. W., & Hamrick, f. (2003). An investigation of personality traits in relation to career satisfaction. *Journal of Career Assessment, 11*(3), 287-307.
- Low, K. D., Yoon, M., Roberts, B. W., & Rounds, J. (2005). The stability of vocational interests from early adolescence to middle adulthood: A quantitative review of longitudinal studies. *Psychological Bulletin, 131*, 713-737.
- Madran, C. ve Akdoğan, T. (2010). Satıcıların kişilikleri ile performanslarının ilişkisi: Beş faktör modeline göre bir analiz. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19*(1), 366-381.
- Merdan, E. (2011). *Kişilikle kariyer seçimi arasındaki ilişkinin incelenmesi: Özel sektörde bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Maurer, T. J., & Tarulli, B. A. (1997). Managerial work, job analysis, and Holland's RIASEC vocational environment dimensions. *Journal of Vocational Behavior, 50*, 365–381.
- McCrae, R. R. (1993). Curiouser and curiouser! Modifications of a paradoxical theory of personality coherence. *Psychological Inquiry, 4*, 300-303.
- McCrae, R. R., & Costa, P.T. (1988). Age, personality, and the spontaneous self-concept. *Journal of Gerontology, 43* (6), 177-185. <https://doi.org/10.1093/geronj/43.6.S177>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2008). The five-factor theory of personality. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 159-181). New York, NY, US: Guilford Press.
- McKay, D.A. & Tokar, D.M. (2012). The HEXACO and five-factor models of personality in relation to RIASEC vocational interests. *Journal of Vocational Behavior, 8*, 138–149. [10.1016/j.jvb.2012.05.006](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.05.006).
- Moody, M. C. (2007). *Adaptive behavior in intercultural environments: The relationship between cultural intelligence factors and big five personality traits* (Unpublished Doctorate Dissertation). George Washington University, Washington.
- Mottus (2017). Five-Factor Theory and personality development: Characteristics, development, and significance in educational and organizational environments. In J. Specht (Ed.), *Personality Development Across the Lifespan* (pp. 87-100). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-804674-6.00007-7>
- Nauta, M. M. (2010). The Development, Evolution, and Status of Holland's Theory of Vocational Personalities: *Reflections and Future Directions for Counseling Psychology, 57*(1), 11–22. <https://doi.org/10.1037/a0018213>

- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2013). *21. Yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri* (Çev. Ed. F. Korkut-Owen). Ankara: Nobel Yayınları.
- Özgün, M. S. (2007). *Okul psikolojik danışmanının kişilik özellikleri ile mesleki yetkinlik beklentileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özhan, M. B. (2015). *Lise öğrencilerinin mesleki değerleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Özyürek, R. (2016). *Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları: Çocuk ve ergenler için kariyer rehberliği uygulamaları*. Ankara: Nobel.
- Parlak, Ö. ve Koçoğlu-Sazkaya, M. (2018). Beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlık üzerine etkisinin incelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8 (1), 149-165.
- Perera, H. N., & McIlveen, P. (2017). Vocational interest profiles: Profile replicability and relations with the STEM major choice and the Big-Five. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.11.012>
- Pritchard, A., Fudge, J., Crawford, E. C., & Jackson, J. (2017). Undergraduate choice of major and major satisfaction: an expanded role for personality measures. *Journal of Marketing for Higher Education*, 27(1), 1–20. <https://doi.org/10.1080/08841241.2018.1442381>
- Rayman, J., & Atanasoff, L. (1999). Holland's Theory and career intervention: The power of the hexagon. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 114–126.
- Rearson, R.C., & Lenz, J. G. (1999). Holland's Theory and career assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 102–113.
- Roberti, J. W., Fox, D. J., & Tunick, R. H. (2003). Alternative personality variables and the relationship to Holland's personality types in college students. *Journal of Career Assessment*, 11,308–327.
- Roberts, B. W., Kuncel, N.R., Shiner, R., Caspi, A. & Goldberg, L.R. (2007). The power of personality: The comparative validity of personality traits, socioeconomic status, and cognitive ability for predicting important life outcomes. *Perspective on Psychological Science*, 2, 313-345. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2007.00047.x>
- Rubinstein, G., & Strul, S. (2007). The Five Factor Model (FFM) among four groups of male and female professionals. *Journal of Research in Personality*, 41, 931-937.
- Saksvik, I. B., & Hetland, H. (2011). The role of personality in stress perception across different vocational types. *Journal of Employment Counseling*, 48(1), 3–16. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb00106.x>
- Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82, 30-43.

- Sansarcı, T. (2011). *Holland sistemi ve Türkiye’de kariyer eğilimleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Schinka, J.A., Dye, D.A., & Curtiss, G. (1997). Correspondence between Five-Factor and RIASEC models of personality. *Journal of Personality Assessment*, 68 (2), 355-368.
- Schmitt, D.P., Allik, J., McCrae, R.R., & Martinez, V.B. (2007). The geographic distribution of big five personality traits: Patterns and profiles of human self-description across 56 nations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38, 173-212.
- Schmitt, D. P. & Shackelford, T.K. (2008). Big five traits related to short-term mating: from personality to promiscuity across 46 Nations. *Evolutionary Psychology Journal*, 6(2), 246-282.
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The five factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58 (1), 1-21.
- Sharf, R. S. (2017). *Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması* (Çev. Ed. F. Bacanlı ve K. Öztemel). Ankara: Pegem Akademi (Eserin orijinali 2013’te yayımlandı).
- Somer, O. (1998). Türkçe’de kişilik özelliği tanımlayan sıfatların yapısı ve beş faktör modeli. *Türk Psikoloji Dergisi*, 13(42), 17-32.
- Stake, J.E., & Eisele, H. (2010). Gender and personality. In J.C. Chrisler & D.R. McCreary (Eds.), *Handbook of Gender Research in Psychology* (pp. 19-40). Springer Science+Business Media.
- Stoll, G., & Trautwein, U. (2017). Vocational interests as personality traits: Characteristics, development, and significance in educational and organizational environments. In J. Specht (Ed.), *Personality Development Across the Lifespan* (pp. 401–417). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-804674-6.00025-9>
- Su. R., Rounds, J., & Armstrong, P.I. (2009). Men and things, women and people: A meta-analysis of sex differences in interests. *American Psychological Association*, 135(6), 859–884. <https://doi.org/10.1037/a0017364>
- Sümer, N., Lajunen, T., & Özkan, T. (2005). Big five personality traits as the distal predictors of road accident involvement. *Traffic and Transport Psychology*, 215-227. 1
- Tokar, D. M. & Swanson, J. L. (1995). Evaluation of the Correspondence between Holland's Vocational Personality Typology and the Five-Factor Model of Personality. *Journal of Vocational Behavior*, 46(1), 89-108.
- Tokar, D. M., Vaux, A., & Swanson, J. L. (1995). Dimensions Relating Hollands Vocational Personality Typology and the 5-Factor Model. *Journal of Career Assessment*, 3(1), 57–74. <https://doi.org/10.1177/106907279500300105>
- Tomrukçu, B. (2008). *Beş faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişki üzerine bir inceleme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- Tözeniş, E. (2015). *Holland Mesleki Kariyer Envanteri yaratıcı ve sosyal kişilik özelliklerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tracey, T. J., & Rounds J. (1993). Evaluating Holland's and Gati's vocational-interest models: A structural meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 113, 229-243.
- Tranberg, M., Slane, S., & Ekeberg, S. E. (1993). The relation between interest congruence and satisfaction: A metaanalysis. *Journal of Vocational Behavior*, 42(3), 253-264.
- Trapmann, S., Hell, B., Hirn, J.W., & Schuler, H. (2007). Meta-analysis of the relationship between the big five and academic success at university. *Zeitschrift für Psychologie* 215, 2, 132-151.
- Ünsal, P. (2014). *Kariyer gelişim kuramları ve kariyer danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Vedel, A. (2016). Big Five personality group differences across academic majors : A systematic review. *PAID*, 92, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.12.011>
- Vergili, A. (2015). *Mesleki kişilik özelliklerinin bireysel kariyer planlaması üzerine etkisi: Sağlık yönetimi öğrencileri üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Wallace, G. R., & Walker, S. P. (1990). Self concept, vocational interests, and choice of academic major in college students. *College Student Journal*, 23(4), 361-367.
- Watson, D., & Clark, L.A. (1992). On traits and temperament: General and specific factors of emotional experience and their relation to the five-factor model. *Journal of Personality*, 60, 441-476.
- Weisberg, Y.J., DeYoung, C.G., & Hirsh, J.B. (2011). Gender differences in personality across the ten aspects of the big five. *Frontiers in Psychology*, 2. doi:10.3389/fpsyg.2011.00178
- Wille, B., & De Fruyt, F. (2014). Vocations as a source of identity: Reciprocal relations between big five personality traits and RIASEC characteristics over 15 years. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 262–281. <https://doi.org/10.1037/a0034917>
- Wille, B., De Fruyt, F., & Feys, M. (2010). Vocational interests and Big Five traits as predictors of job instability. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 547–558. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.007>
- Yazgan-İnanç, B. ve Yerlikaya, E. E. (2015). *Kişilik kuramları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Yılmaz, O. (2011). *“Mesleki İlgi Envanteri”nin geliştirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Zunker, V.G. (2006). *Career counseling: A holistic approach*. (6th ed.). Belmont, CA: Cengage Learning, Brooks/Cole.

EKLER**EK 1. KİŞİSEL BİLGİ FORMU****EK 2. BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ENVANTERİ****EK 3. MESLEKİ KİŞİLİK ENVANTERİ****EK 4. UYGULAMA İZİN YAZISI****EK 5. ETİK KURUL ONAYI**

EKLER**EK- 1. KİŞİSEL BİLGİ FORMU**

Sayın katılımcı, bu çalışma üniversite öğrencilerinin mesleki kişilik özellikleri ile beş faktör kişilik özelliklerinin araştırmayı amaçlamaktadır. Formun birinci bölümünde bazı kişisel bilgileriniz istenmektedir. İkinci bölümde ise işinizin çeşitli yönleri ile ilgili ifadeler bulunmaktadır. Lütfen her bir ifadeyi dikkatle okuyarak, size en uygun olduğunu düşündüğünüz seçeneği işaretleyiniz. **Formda yer alan ifadelerin doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Elde edilen veriler bilimsel bir çalışma dışında hiçbir amaçla kullanılmayacaktır. Bu nedenle formun hiçbir yerine adınızı yazmanıza gerek yoktur. Lütfen tüm maddeleri eksiksiz olarak yanıtlayınız.** Katkılarınız ve katılımınız için teşekkür ederiz.

İnönü Üniversitesi

Psikolojik Danışma ve Rehberlik AD.

Arş. Grv. Arzu ARSLAN

- a. **Cinsiyetiniz:** 1.() Kadın 2.() Erkek
- b. **Bölümünüz** (ismini yazınız).....
- c. **Yaşınız:**.....
- d. **Sınıf:**
() 1.sınıf
() 2.sınıf
() 3.sınıf
() 4.sınıf
- e. **Bölümünüzden memnun musunuz?**
() Evet
() Hayır

EK- 2. BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ENVANTERİ

	BFK Lütfen aşağıdaki ifadelerin sizi ne kadar tanımladığını belirtiniz. Örneğin: “Kendimi biri olarak tanımlarım”	Hiç Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
1	Konuşkan	1	2	3	4	5
2	Başkalarında hata arayan	1	2	3	4	5
3	İşini tam yapan	1	2	3	4	5
4	Bunalımlı, melankolik	1	2	3	4	5
5	Örijinal, yeni görüşler ortaya atan	1	2	3	4	5
6	Çekingen	1	2	3	4	5
7	Yardımsöver ve çıkarıcı olmayan	1	2	3	4	5
8	Umursamaz	1	2	3	4	5
9	Rahat, stresle kolay baş eden	1	2	3	4	5
10	Çok değişik konuları merak eden	1	2	3	4	5
11	Enerji dolu	1	2	3	4	5
12	Başkalarıyla sürekli didişen	1	2	3	4	5
13	Güvenilir bir çalışan	1	2	3	4	5
14	Gergin olabilen	1	2	3	4	5
15	Maharetli, derin düşünen	1	2	3	4	5
16	Heyecan yaratabilen	1	2	3	4	5
17	Affedici bir yapıya sahip	1	2	3	4	5
18	Dağınık olma eğiliminde	1	2	3	4	5
19	Çok endişelenen	1	2	3	4	5
20	Hayal gücü yüksek	1	2	3	4	5
21	Sessiz bir yapıda	1	2	3	4	5
22	Genellikle başkalarına güvenen	1	2	3	4	5
23	Tembel eğiliminde olma eğiliminde	1	2	3	4	5
24	Duygusal olarak dengeli, kolayca keyfi kaçmayan	1	2	3	4	5
25	Keşfeden, icat eden	1	2	3	4	5
26	Atılgan bir kişiliğe sahip	1	2	3	4	5
27	Soğuk ve mesafeli olabilen	1	2	3	4	5
28	Görevi tamamlayıncaya kadar sabır gösterebilen	1	2	3	4	5
29	Dakikası dakikasına uymayan	1	2	3	4	5
30	Sanata ve estetik değerlere önem veren	1	2	3	4	5
31	Bazen çekingen, utangaç olan	1	2	3	4	5
32	Hemen hemen herkese karşı saygılı ve nazik olan	1	2	3	4	5
33	İşleri verimli yapan	1	2	3	4	5
34	Gergin ortamlarda sakin kalabilen	1	2	3	4	5
35	Rutin işleri yapmayı tercih eden	1	2	3	4	5
36	Sosyal, girişken	1	2	3	4	5
37	Bazen başkalarına kaba davranabilen	1	2	3	4	5
38	Planlar yapan ve bunları takip eden	1	2	3	4	5
39	Kolayca sinirlenen	1	2	3	4	5
40	Düşünmeyi seven, fikirler geliştirebilen	1	2	3	4	5
41	Sanata ilgisi çok az olan	1	2	3	4	5
42	Başkalarıyla işbirliği yapmayı seven	1	2	3	4	5
4K	Bu soruda üçü işaretleyiniz.	1	2	3	4	5
43	Kolaylıkla dikkati dağılılabilen	1	2	3	4	5
44	Sanat, müzik ve edebiyatta çok bilgili olan	1	2	3	4	5

EK-3. MESLEKİ KİŞİLİK ENVANTERİ

MESLEKİ TERCİH ENVANTERİ		Hiç Katılmıyorum									Tamamen Katılıyorum
No	Maddeler		→								
Aşağıda yer alan maddeleri dikkatlice okuyarak, katılma derecenizi en iyi yansıtan rakamın üzerine (X) işareti koyunuz. Bazı maddelere cevap vermek zor olabilir. Ancak her bir maddeyi sizi en iyi yansıtan rakamı işaretleyiniz. Katkılarınız için teşekkür ederim.											
1	İnsanların sorunlarını çözmelerine yardım etmek isterim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
2	Laboratuvar ortamında deneyler yapmak isterim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
3	Sık sık notlar alırım.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
4	Kendimi bir müzik grubunun içerisinde hayal ederim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
5	Alış veriş listemi önceden hazırlarım.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
6	Başkalarının acılarını ve mutluluklarını paylaşmaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
7	Gelecekte neler yapacağımı ayrıntıları ile planlamaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
8	Elektronik aletleri tamir etmeyi severim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
9	İş adamlarının öz geçmişlerini takip etmekten hoşlanırım.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
10	İlaçların nasıl yapıldığını bilmek isterim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
11	İş dünyasıyla ilgili yenilikleri takip ederim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
12	Bir melodi duyduğum zaman eşlik etmekten hoşlanırım.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
13	Evde bozulan ev eşyalarını tamir etmekten hoşlanırım.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
14	Mikroorganizmaların yaşam koşullarını incelemekten hoşlanırım.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
15	Bir müzik aleti çalmak isterim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
16	Marangozluk işleriyle uğraşmaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
17	Şiir ve şarkılar dinler, bunları yorumlamaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
18	Araba tamiriyle ilgilenirim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
19	Pazarlama ile ilgili kitap ve dergilerini takip ederim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
20	Gök cisimlerinin hareketlerini incelemek isterim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
21	Arkadaş toplantıları ve diğer sosyal etkinliklere katılmaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
22	Borsayı takip etmekten hoşlanırım.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
23	Dosyalarımı, tarih, yıl ve konulara göre düzenlemekten hoşlanırım.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
24	İnsanların çeşitli durumlarda neler hissettiklerini merak ederim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
25	Döviz ve altın kurunu takip ederim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
26	Tedavisi olmayan bir hastalık için tedavi yöntemi geliştirmek isterim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
27	Başka insanların duygu ve düşüncelerini önemserim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
28	İş makinelerinin nasıl kullanıldığını merak ederim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
29	Haftalık yapacağım işleri planlamaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
30	Tiyatro oyunlarında rol almak isterim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	

EK-4. UYGULAMA İZİN YAZISI

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
 Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Sayı : 50235129-730.08.03
 Konu : Arş. Grv. Arzu ARSLAN

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 27/12/2017 tarihli ve 98589 sayılı yazısı.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Psikolojik Danışma ve Rehberlik yüksek lisans programı Arş. Grv. Arzu ARSLAN'ın, yürütmekte olduğu "Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Medya Bağımlılığının Akademik Erteleme Davranışları Üzerindeki Etkisi" konulu proje çalışması kapsamında hazırladığı anket çalışmasını, Üniversitemiz öğrencilerine uygulama talebi Rektörlüğümüz tarafından uygun görülmüştür.

Bilgilerinize rica ederim.



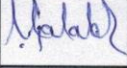

e-imzalıdır

Prof.Dr. Nusret AKPOLAT
 Rektör Yardımcısı

Ek:Yazı ve ekleri

Dağıtım:
 Diş Hekimliği Fakültesi Dekanlığına
 Eczacılık Fakültesi Dekanlığına
 Eğitim Fakültesi Dekanlığına
 Fen Edebiyat Fakültesi Dekanlığına
 Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi
 Dekanlığına
 Hemşirelik Fakültesi Dekanlığına
 Hukuk Fakültesi Dekanlığına
 İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığına
 İlahiyat Fakültesi Dekanlığına
 İletişim Fakültesi Dekanlığına
 Mühendislik Fakültesi Dekanlığına
 Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığına
 Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığına
 Tıp Fakültesi Dekanlığına
 Devlet Konservatuvarı Müdürlüğüne
 Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

EK-5. ETİK KURUL ONAYI

T.C. İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu			
Oturum Tarihi	Oturum Sayısı	Karar Sayısı	
07.07.2017	10	2017/10-1	
<p>Karar No: 2017/10-1: Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu 07.07.2017 tarihinde Rektör Yardımcıları Toplantı odasında toplandı. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesinde Yrd. Doç. Dr. Abdullah ATLI'nin sorumlu araştırmacı olduğu; İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesinde Arş. Gör. Arzu ARSLAN'ın "Üniversite Öğrencilerinin Mesleki Kişilikleri ve Beş (5) Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı çalışması Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi açısından uygun olup-olmadığı hususundaki başvurusuna ilişkin raportör raporu görüşüldü. Çalışma Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi açısından değerlendirildiğinde çalışmada <u>herhangi bir etik kusur olmadığına</u>; oy birliği ile karar verildi.</p>			
Prof. Dr. Cemal YURGA Etik Kurul Başkanı			
Prof. Dr. Ahmet F. SİNANOĞLU Etik Kurul Başkan Yardımcısı	KATILMADI	Prof. Dr. Mehmet GÜNGÖR Etik Kurul Üyesi	
Prof. Dr. Süleyman ÇALDAK Etik Kurul Üyesi		Prof. Dr. Ahmet KARADAĞ Etik Kurul Üyesi	KATILMADI
Prof. Dr. Mustafa KUTLU Etik Kurul Üyesi		Prof. Dr. H. Suphi ERDEM Etik Kurul Üyesi	