



**International**  
**SOCIAL SCIENCES**  
**STUDIES JOURNAL**



SSSjournal (ISSN:2587-1587)

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

**Vol:5, Issue:29**  
*sssjournal.com*

**pp.13-26**  
**ISSN:2587-1587**

**2019 / Ocak**  
*sssjournal.info@gmail.com*

Article Arrival Date (Makale Geliş Tarihi) 25/10/2018 | The Published Rel. Date (Makale Yayın Kabul Tarihi) 08/01/2019  
Published Date (Makale Yayın Tarihi) 08.01.2019

## **MESLEK SEÇİMİ İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>**

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE CHOICE OF PROFESSION AND THEIR PERSONALITY CHARACTERISTICS: AN IMPLEMENTATION ON FACULTIES OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES STUDENTS

**Hatice GÜLÜCÜ**

YL Mezunu (Bilim Uzmanı). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İİBF, İşletme, Muğla/Türkiye

**Prof. Dr. Soner TASLAK**

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İİBF, İşletme, Muğla/Türkiye



**Article Type** : Research Article/ Araştırma Makalesi

**Doi Number** : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.1148>

**Reference** : Gülücü, H. & Taslak, S. (2019). “Meslek Seçimi İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, *International Social Sciences Studies Journal*, 5(29): 13-26

### **ÖZ**

Meslek seçimi, kişinin hayatının tüm alanlarını doğrudan etkilediği çok önemli bir karardır. Bu seçim, çoğu zaman kişinin kendi isteklerinden çok dışsal faktörlerin etkisi ile yapılmaktadır. Dolayısıyla bireyler kişilik özellikleri ve ilgi alanları ile uyumsuz meslekleri yapmak zorunda kalmaktadırlar. Bu durum, meslekler ile kişiler arasında uyumsuzluklar yaratmakta ve bireylerin iş hayatlarını olumsuz yönde etkilemektedir.

Bireylerin meslek tercihi ile ilgili kararları genellikle üniversite yıllarında şekillenmeye başlamaktadır. Buradan hareketle; bu çalışmada, üniversite öğrencilerinin mesleki tercihleri ve kişilikleri arasındaki uyum Holland'ın mesleki kişilik kuramı çerçevesinde incelenmiştir. Çalışmanın amacı, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi son sınıf öğrencilerinin kariyer tercihlerini belirlemek ve bu tercihler ile kişilik tipleri arasında uyum olup olmadığını araştırmaktır. Holland'ın mesleki kişilik kuramına dayanarak, anket tekniği ile toplanan veriler analiz edilmiş ve yapılan analiz sonucunda genel itibarıyla, öğrencilerin kişilik tipleri ile meslek tercihleri arasında bir uyumsuzluk olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kişilik, Meslek Seçimi, Kariyer

### **ABSTRACT**

The choice of profession is very important decision that directly affects all areas of one's life. This choice, most of the time which affects the entire life of the individual, is made by the influence of external factors rather than one's own wishes. Therefore, individuals have to make professions that are incompatible with their interests and personality. This situation creates incompatibilities between the professions and the persons and affects the individual's business life in a negative way.

Individual's decision about profession preference are usually beginning to take shape in university years. Move from here, in this study the harmony between the professional preferences and personalities of university students was studied within the framework of Holland's professional personality theory. The aim of this research is determine the profession preference of the senior students of Muğla Sıtkı Koçman University Faculty of Economics and Administrative Sciences and to put forward the harmony between these preferences and personality types. The data collected with the survey technique were analyzed and it was determined that there was a general incompatibility between the personality types of the students and the profession preference, based on Holland's professional personality theory as a result of the analysis.

**Keywords:** Personality, The Choice of Profession, Career

<sup>1</sup> Bu çalışma Üniversite Öğrencilerinin Meslek ve Kariyer Seçimi İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma adlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

## 1. GİRİŞ

Bireyler, hayatları boyunca çeşitli seçimlerde bulunurlar. Mesleği, evi, eşi, arkadaşları ve daha yaşamıyla ilgili birçok şey kişinin seçimlerine bağlıdır. Meslek seçimi ise bireyin yaptığı tüm seçimler arasında belki de en önemlisi ve hayatının dönüm noktasıdır. Çünkü insan mesleğini seçerken bir bakıma nasıl bir yaşantıya sahip olacağını da belirlemektedir. Literatürde bulunan birçok çalışmada farklı yönleriyle incelenen kariyer tercihleri konusunun odak noktasında mesleklerin ve bireylerin kişilik özelliklerinin bulunduğu görülmektedir. Kariyer seçimi, bireyin yaşamı boyunca devam eden bir olgu olduğu için bireylerin kendilerini iyi tanımaları, seçmek istedikleri meslekleri iyi araştırmaları ve mesleğin gerektirdikleri özellikler ile kendi kişilik yapıları arasında uyum olmasına dikkat etmeleri gerekmektedir (Aytaç, 2005: 88).

Günümüzde öğrenciler çevre ve aile baskısı ile sadece üniversiteyi kazanabilmek adına yeteneklerini ve kişilik özelliklerini düşünmeden yanlış seçimler yapabilmektedirler. Veya ebeveynler çocukların ilgilerini ve kararlarını göz ardı ederek onların yerine kararlar verebilmektedirler. Dolayısıyla gelecekte hem iş hayatlarında hem de sosyal hayatlarında mutsuz ve tatminsiz olan bireyler ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda öğrencilerin okudukları bölümlerin, aldıkları eğitimlerin ve bunun sonucunda yapacakları meslek ve kariyer seçimlerinin kendi kişilik yapılarına, yetenek ve ilgilerine uygun olması gerekmektedir. Bu çalışmanın amacı da bireyin meslek ve kariyer seçimi ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenerek konuyla ilgili kavramsal ve teorik çerçevenin ortaya konması, buna dayalı olarak üniversite son sınıf öğrencilerinin aldıkları eğitimin ve kişilik özelliklerinin meslek seçimlerine ne derece uyduğu değerlendirilmeye çalışılmış, bu uyumu ne kadar dikkate aldıkları, farkında olup olmadıkları ve ne kadar gerçekçi seçimlerde buldukları belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan bu çalışma ile literatüre katkı sağlamak ve öğrencilerin kişilikleri, ilgileri ve değerlerini fark ederek meslek ve kariyer seçimlerinde onlara yol gösterici olmak amaçlanmıştır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Kişilik Kavramı ve Kişiliği Meydana Getiren Boyutlar

Kişilik kavramı, bireylerin tutum ve davranışları, ilgileri, yetenekleri, ortama uyum sağlama şekilleri, insanlara ve olaylara bakış açıları, konuşma, düşünme gibi pek çok özelliği içerdiği ve çok yönlü olduğu için tanımı konusunda bir görüş birliği sağlanamamıştır (Merdan, 2011: 4). Kişiliği, bireylerin yaşama biçimi olarak tanımlamak mümkündür. Kültürler, toplumların yaşam biçimini ifade ederken, kişilik de insanların yaşam biçimini ifade etmektedir. Fakat bu yaşam biçimi, bilinen ve bilinmeyen birçok özelliğe sahiptir. Bu özellikler içerisinde kabiliyet, zeka, öğrenim, his, mutluluk, acı, kızgınlık, inanç, arkadaşlık, ahlak, konuşma biçimi, kıskançlık gibi örnekleri vermek mümkündür (Eroğlu, 2000: 138). Eren (2001)'e göre kişilik, bireyin kendi açısından fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisidir. Başkaları açısından ise bireyin toplum içerisinde belirli özelliklere ve rollere sahip olmasıdır. Bireylerin ayırt edici özelliklere sahip olma durumudur. genel ve kapsamlı bir tanım yapacak olursak kişilik, insanın konuşma, düşünme, olaylara bakış açısı, hissetme, doğuştan gelen ve sonradan kazanılan onu diğer insanlardan farklı kılan tüm özellikleri kapsayan bir bütündür (Güney, 2000: 256).

Köknel (1999)'a göre, kişiliği meydana getiren ve kimi zaman kişilik kavramı ile karıştırılan hatta günlük konuşmalarda eş anlamlı olarak kullanılan karakter, mizaç (huy), yetenek, benlik, kimlik gibi bazı kavramlar yer almaktadır. Fakat bu kavramların birbirinin yerine kullanılması anlam karmaşasına yol açmaktadır. Buradan hareketle bu kavramların kişiliği meydana getiren boyutlar olduğunu ve farklı anlamlar taşıdığını söylemek mümkün olacaktır.

- **Karakter:** Zel (2001)'e göre karakter, kişiliğin sosyal ve ahlaki özelliklerini ifade etmektedir.
- **Mizaç (Huy):** Mizaç veya huy denilen kavram kişiliğin duygusal yönünü açıklamaktadır (Özgün, 2007: 16).
- **Yetenek:** Kutanis (2003)'e göre bireyin kavrayabilme, analiz edebilme, çözümlenebilme, karşılaştırma, öğrenme gibi zihinsel özellikleri ile duyu organları aracılığıyla belli olguları gerçekleştirebilmesi şeklindeki bedensel özelliklerin bütünüdür.
- **Kimlik:** Kişinin kendini nasıl tanımladığı ve toplum tarafından nasıl tanındığıdır.
- **Benlik:** Çakaloz (1997)'ye göre benlik, bireyin, yalnızca ona özgü tutumlarından, davranışlarından, duygularından, algılarından ve değerlerinden ibaret kendisine ilişkin görüşüdür.

## 2.2. Kişiliği Belirleyen Faktörler ve Kişilik İle İş Hayatı Arasındaki İlişki

Eroğlu (2000)' e göre, kişiliği oluşturan ya da belirleyen birçok değişken vardır. İnsan davranışlarını etkileyen her faktör, bir kişilik faktörüdür diyebiliriz. Karşımıza sayısız faktör çıkacağı için de hepsini sıralamak mümkün olmayacaktır. Bu yüzden kişiliği belirleyen faktörler birkaç ana başlık altında toplanmaya çalışılmıştır.

- *Kalıtım ve bedensel yapı faktörleri:* Bireyler, genler yoluyla anne ve babalarının pek çok özelliğini taşımaktadır. Ve bu kalıtsal özelliklerin çevreyle etkileşimi sonucunda kişilik şekillenmeye başlamaktadır (Aytaç, 2000: 163).
- *Kültürel faktörler:* Kişilik, kalıtım ve çevre koşullarının etkileşmesi sonucu oluşmaktadır. Erdoğan (1997)'ye göre, her birey, bir kültürel yapı içinde olacaktır ve içinde bulunduğu kültür tarafından yoğun bir şekilde yaşamı süresince etkilenecektir. Genel olarak baktığımızda kişiliğin bazı yönlerinin, kültürel yapının (toplumsal değerler, alınan eğitim, yaşanan dönem gibi) bir fonksiyonu olarak ortaya çıktığını görmekteyiz (Saltürk, 2008: 137).
- *Aile faktörü:* Özcan (2011), kişiliğin oluşumunda en etkili çevrenin aile olduğunu belirtmiştir. Bireyler, kendilerini ilk olarak aile ortamı içinde bulurlar. Bu nedenle, aile insanların karşılaştığı ilk sosyal gruptur. Bundan dolayı bireylerin kültürel değerleri ilk öğrenmeye başladıkları yer aile ortamıdır
- *Sosyal yapı ve sosyal sınıf faktörü:* Kültürel faktörler gibi sosyal sınıflar ve bireyin içinde bulunduğu alt kültürler de kişiliğin oluşumunu etkileyecektir. Erdoğan (1997)'ye göre, kültürel yapı kişiliğin genellenabilir özelliklerini ya da genel davranış kalıplarını ortaya koyarken, bireyin içinde bulunduğu sosyal sınıflar daha özel davranış kalıplarını ortaya koymaktadır. Bireylerin ait oldukları sosyal sınıflar, onların eğitim imkanlarını, yaşam tarzlarını, düşünce yapılarını buna bağlı olarak da kişilik özelliklerini etkileyecektir. (Güney, 2000:261).
- *Coğrafi ve fiziki faktörler:* İlal (2001)'e göre, insanın içinde doğup büyüdüğü coğrafi çevre, bu çevrenin iklimi, yaşanan bölgedeki fiziki şartlar da kişilik oluşumunu etkileyen faktörler arasındadır. Örneğin, kuzey bölgelerde yaşayan insanlar daha katı ve donuk mizaçlı iken, güney bölgelerde yer alan insanlar sıcakkanlı, değişken duygulara sahip, daha yumuşak mizaçlıdır şeklinde bir genelleme yapılabilir.
- *Diğer faktörler:* Bahsettiğimiz beş ana faktör dışında kişiliği etkileyen, oluşumuna katkı sağlayan başka faktörler de mevcuttur. Bu faktörleri ise kitle iletişim araçları, yetişkinler grubu ve doğum sırası olarak üç gruba ayırabiliriz (Erdoğan, 1997:243). Radyo, televizyon, video, gazete, internet, dergi gibi **kitle iletişim araçları** kişiliğin şekillenmesinde önemli rol oynarlar. (Güney, 2000: 262). Bireyin gelişme çağlarında içinde bulunduğu **yetişkinler grubu** da kişiliği etkileyen faktörlerdendir. Bireyler, ideallerini, ilgilerini, gelecekle ilgili planlarını belirlerken, davranışlarını düzenlerken yakın çevresindeki yetişkinleri örnek alabilirler. (Eroğlu, 2000: 148). Güney (2000)'e göre, bireyin ailedeki **doğum sırası** da kişilik üzerinde etkili olabilmektedir. Alferd Adler tarafından yapılmış bir araştırmaya göre, doğumdaki sıra bireyin zeka ve yetenek düzeyini etkilemektedir. (İnanç ve Yerlikaya, 2011: 76).

Kişiliğin en önemli etkilerinden biri de bireyin çalıştığı işi ve çevresini algılayıp değerlendirmesidir. Bireyin tutum ve davranışları, içinde bulunduğu çevredeki diğer bireyler arasındaki etkileşime göre oluşmaktadır. Bu etkileşim sırasında bireyin kişiliği iş çevresini etkilerken, birey de çevresinden etkilenmektedir (Isır, 2006: 60-61). Kısacası iş çevresi için bireyin kişilik üzerindeki etkilerini artırır şeklinde bir yorum yapılabilir.

Aytaç (2001)'e göre, çalışma hayatında olan kişiler, zamanlarının büyük bir bölümünü işyerlerinde geçirirler. Çalışmak, insana ekonomik olarak gelir sağlamanın yanında bireye statü ve saygınlık kazandırır, kimlik duygusunu geliştirir, hayatın devam ettirilmesini ve kişiliğin gelişmesini sağlar.

Tınar (1997)'ye göre, insanlar, çalışma yaşamlarındaki ortamın, işin ve buldukları pozisyonların gerektirdiği kişilik yapılarını benimseme eğilimindedirler. Yapılan işle ilgili daha önceki değer ve tutumlar farklı da olsa üstlenilen görev bireyi belli ölçüde uyuma zorlamaktadır. Yani uyum, bireyin kişiliğine uygun meslekleri tercih etmesi ile gerçekleştiği gibi öğrenilmiş çaresizlik nedeniyle başka bir yol kalmaması sonucu da gerçekleşebilir. Tınar (1999)'a göre iş hayatı, bireyin yaşamında oldukça yer tutan bir sosyalleşme alanıdır. Bu alan da kişilik üzerinde etkilidir. Çalışan insanın hayatında önemli bir yeri olan iş

yaşamı, kişilik özelliklerini köreltebildiği kadar, kişilik özelliklerini destekleyici veya geliştirici de olabilmektedir.

Kişilik ile meslek arasında hem uyum hem de uyumsuzluk söz konusu olabilir. Uyum meydana geldiğinde, bireyin motivasyonu, tatmin seviyesi ve yaratıcılığı artmaktadır. Fakat uyumsuzluk ortaya çıktığında birey önce tatminsizlik arkasından da yabancılaşma yaşayacaktır (Yıldız, 2001: 87).

Merdan (2011)'e göre kariyer seçimi ile mutluluk arasında güçlü bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Bireylerin hayatlarının her alanında özellikle de çalışma hayatlarında mutlu olabilmeleri iyi bir kariyer seçimi yapmalarına bağlıdır. Uygun bir kariyer sahibi olabilmenin ilk ve en önemli adımı ise bireylerin kişiliklerine, ilgi ve yeteneklerine göre seçim yapmalarına bağlıdır.

### 2.3. Meslek ve Kariyer Seçimi ve Holland'ın Mesleki Kişilik Kuramı

Kuzgun (2000)'e göre meslek seçimi, bireyin, çeşitli meslekler arasından en iyi yapabileceğini düşündüğü ve yüksek düzeyde doyum sağlayacağına inandığı mesleği ayırıp, o mesleğe girmek için çaba sarf etmesidir. Meslek seçimi, meslek tercihidir. Çünkü seçim, beğenilen, istenilen ya da tercih edilen meslekler arasından, birisine yönelmedir. Yani seçilen meslek, meslek tercihlerinden sadece biridir.

Bireyin, kariyer sürecinin başlangıcı olan ve hayatının dönüm noktası olan meslek seçimi, en kritik aşamalardan biridir. Çünkü bireyler, seçtikleri meslek ile bir anlamda yaşam biçimlerini de seçmektedirler. Bu nedenle hayatında mutlu ve başarılı olmak isteyen kişi, doğru ve gerçekçi bir seçim yapmalıdır (Pekkaya ve Çolak, 2013: 799, Çelik ve Üzmez, 2014: 95). Doğru seçimler yapabilme konusunda en önemli faktörlerden biri eğitimidir. Eğitim, kişileri mesleğe hazırlayan bir araçtır. Fakat ülkemizde verilen orta eğitimin öğrenciği, mesleğe hazırlamadığı sadece üniversite sınavına hazırladığı bilinen bir gerçektir. Böylece tek amacı üniversite sınavını kazanmak olan gençler, ilgi duyduğu, yeteneği olduğu mesleklere yönelmek yerine gerçekçi olmayan seçimler yapabilmektedirler (Aytaç, 2005: 87). Meslek seçimi ile ilgili kararın verilmesinde eğitimle beraber yetenek, kişilik, aile, zeka, ilgi alanları, cinsiyet, yaş ve daha birçok faktör rol oynamaktadır.

Birçok nedenden dolayı insan hayatı için önemli olan kariyer, bireyin kimliğini, toplumsal durumunu ve sosyal statüsünü oluşturmasına yardım ederken aynı zamanda, meslek yaşamının sürdürülebilmesi için gerekli olan maddi gücün sağlanmasında da etkili bir araçtır (Aytaç, 2005: 13). İnsan, iş hayatına girmesiyle beraber, bazı ihtiyaçlarını karşılamak için gelecekle ilgili planlar yaparak işinde gelişmek ve başarılı olmak ister. Bu düşünceler, duygular ve tutumlar kişinin mesleğe ilişkin davranışlarını oluşturmaktadır. Bu nedenle, kariyer, bireyin davranışsal yönünden soyutlanamaz niteliktedir (Kozak, 2001: 17).

#### 2.3.1. Holland'ın Mesleki Kişilik Kuramı

Holland, yaptığı çalışmada insanların sevdikleri veya sevmedikleri özellikleri belirlemeye çalışarak bir kişilik modeli oluşturmuştur. Bu kurama göre bireyin kişiliği ile seçmiş olduğu meslek arasında bir uyum varsa bireyin iş tatminiyle örgütsel bağlılığı yüksek, işten ayrılma eğilimi ise düşüktür. Buradan hareketle kişilerin sahip olduğu özellikler doğrultusunda mesleklerde çalışmaları gerektiğini ve bu şekilde başarılı olacaklarını savunmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2010: 95). Holland'ın mesleki tercih kuramı üç temel özellik üzerine kurulmuştur. Bu özellikler şu şekilde sıralanmıştır (Robbins ve Judge, 2007: 112) :

1. Bireylerin kişilikleri farklıdır ve bu durum meslek ilgilerini belirlemektedir.
2. Bireylerin farklı meslek tercihleri vardır.
3. Kişilikleriyle uyumlu olan işlerde çalışan bireyler, daha başarılı ve mutlu olmaktadır.

Bu kurama göre meslekler, içinde yürütüldükleri çevreler bakımından altı farklı gruba ayrılmakta, bu mesleklerde iş gören kişiler de altı kişilik tipine ayrılmaktadır (Holland, 1997, 21-28):

**1. Gerçekçi Tip (Realistic):** Bu kişiler atak, güçlü, pratik zekalı, atletik, agresif ve maharetlidirler. Fiziksel güç, el becerisi gerektiren işleri tercih etmektedirler. Açık havada yapılan meslekleri severler. Makine, araç-gereç kullanımı ilgilerini çeker. Akla yakın somut önerilere, paraya, güce ve statüye önem verirler ve genellikle sosyal ilişkilerde başarısızdırlar. Çiftçi, marangoz, mühendis, elektrikçi, otomobil tamircisi, tesisatçı, sporcu vb. meslekleri olan kişiler bu tipe örnektir.

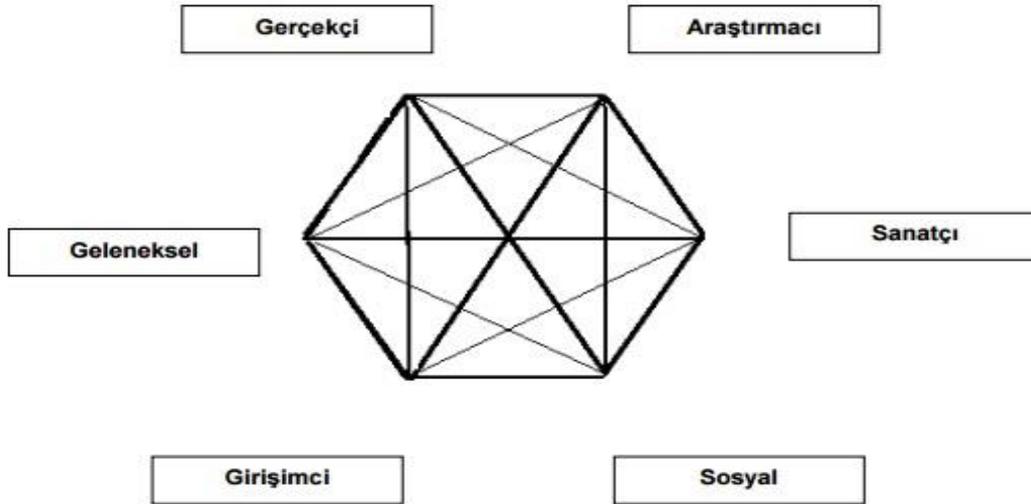
**2.Araştırmacı Tip (Investigative):** Bu tipteki kişiler zihinsel faaliyetler ile fikir ve sembollerle ilgilenmektedirler. Matematiksel problemleri çözmeyi ve bilimi severler. Fiziksel dünyayı anlamaya çalışırlar. Teorik konularda iddialıdırlar. Uysal, alçakgönüllü, sabırlı, sistematik, analitik düşünebilen, ısrarcı, yaratıcı, akılcı ve bağımsız kişilerdir. Doktor, bilim adamı, kimyager, fizikçi, matematikçi, biyolog, genetikçi, astronot, pilot bu kişilik tipine örnek olarak verilebilir.

**3.Sanatçı Tip (Artistic):** Belirli ve sistemli çalışmaktan hoşlanmayan bu tipteki kişiler sanat alanında yaratıcı, kendini ifade etmeyi seven, duygusal, heyecanlı, kaygılı, bağımsız, hayal gücü geniş ve artistik yetenekleri güçlü kişilerdir. Yazar, iç mimar, reklamcı, müzisyen, aktör/aktris, tasarımcı bu tip için örnek olarak verilebilir.

**4.Sosyal Tip (Social):** Bu tipteki kişiler, sosyal ortamlarda insanlarla birlikte olmayı seven, yardımsever, dışa dönük, neşeli, anlayışlı, sorumluluk sahibi, empati kurabilen, kişilerdir. Başkalarını eğitmeye, aydınlatmaya, bilgilendirmeye ve geliştirmeye yönelik faaliyetlerde bulunmaktan hoşlanırlar, mekanik aletleri kullanmaktan ve bilimsel becerilerden yoksundurlar. Danışman, öğretmen, psikolog, eğitimci, sosyal hizmet çalışanı, halkla ilişkiler uzmanı bu kişilik tipinin örnekleri olarak gösterilebilir.

**5.Girişimci Tip (Enterprising):** Başkalarını ikna etmeye ve etkilemeye yönelik faaliyetlerden hoşlanan, özgüven sahibi, dışa dönük, ikna kabiliyeti yüksek, konuşkan, hırslı, cesaretli, enerjik liderlik özelliklerini kullanmayı seven insanlardır. Baskın kişiliklerdir ve güçten hoşlanırlar. Ekonomik ve politik başarı onlar için çok önemlidir. Bu kişilik tipine örnek olarak ekonomist, politikacı, hukukçu, pazarlamacılar, sigortacı verilebilir.

**6.Geleneksel Tip (Conventional):** Bu tipteki insanlar, kurallara bağlı, düzenli, kontrollü, nesnel üzerine odaklanan kişilerdir. İşlemleri sistematikleştirmekten, düzene koymaktan, büyük örgütlerde çalışmaktan, ofis çalışmalarından, kurallı ve düzenli işlerden hoşlanırlar. İyi tanımlanmış işleri sever, fiziksel beceri gerektiren işleri sevmezler. Yönetici sekreteri, istatistikçi, bankacı, denetçi, muhasebeci, vergi uzmanı bu tipin örneklerindedir.



**Şekil 1:** Holland Tiplerinin Aralarındaki İlişki

**Kaynak:** Kuzgun, Y., 2000: 137

Yukarıdaki şekle göre, iki tip arasındaki uzaklık ne kadar kısa ise benzerlik o kadar fazla demektir. Yani uzaklık ve benzerlik arasında ters orantı söz konusudur (Kuzgun, 2000: 137). Holland'ın tipleri arasındaki ilişki modeli incelendiğinde, Holland (1997)'ye göre birbiriyle yan yana olan kişilik tipleri benzeşmekte, farklı köşelerdeki tipler ise birbirinden farklılık göstermektedir. Örneğin gerçekçi kişiler, sosyal olamayacakları gibi geleneksel kişiler de sanatçı kişilik özellikleri taşımayacaklardır. Ancak şekilde yan yana olan gerçekçi ve araştırmacı kişiler ile girişimci ve sosyal kişiler birbirleri ile benzerlik gösterirler.

### 3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde öğrenciler çevre ve aile baskısı ile sadece üniversiteyi kazanabilmek adına yeteneklerini ve kişilik özelliklerini düşünmeden yanlış seçimler yapabilmektedirler. Veya ebeveynler çocukların ilgilerini

ve kararlarını göz ardı ederek onların yerine kararlar verebilmektedirler. Kariyer konusuna, kişinin hayatındaki önemi ve bireyin hayatına olan etkileri açısından bakıldığında kariyer, kariyer tercihleri ve kariyer tercihlerini etkileyen faktörler, akademik çalışmalarda üzerinde önemle durulan konular olarak karşımıza çıkmaktadır. Literatürde bulunan birçok çalışmada farklı yönleriyle incelenen kariyer tercihleri konusunun odak noktasında mesleklerin ve bireylerin kişilik özelliklerinin bulunduğu görülmektedir. Bu çalışmanın amacı da bireyin meslek ve kariyer seçimi ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenerek konuyla ilgili kavramsal ve teorik çerçevenin ortaya konması, buna dayalı olarak üniversite öğrencilerinin meslek ve kariyer seçimlerinde kişiliklerine uygun tercih yapıp yapmadıklarını değerlendirmektir.

### 3.2. Veri Toplama Yöntemi

Araştırma verilerinin toplanması için anket yöntemi seçilmiştir. Araştırma verileri, katılımcılara yüz yüze anket yöntemi uygulanarak toplanmıştır. Anketler Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi son sınıf öğrencilerine uygulanmıştır.

Anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, katılımcıların cinsiyet, yaş, ailelerin aylık geliri, okudukları bölüm ve deneyim bilgilerinin yer aldığı demografik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde ise, katılımcıların kişilik özelliklerini belirlemek için Holland'ın Meslek Tercih Envanteri yer almaktadır. Envanter, 90 maddeden oluşan "hoşlanırım-farketmez-hoşlanmam" cevaplı 3'lü likert tipi bir ölçektir. Üçüncü ve son bölümde ise, Holland'ın ortaya koyduğu kişilik tipleri ile meslek seçimlerini karşılaştırabilmek adına literatür taraması ile belirlenen meslek türleri yer almaktadır. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin mezun olduktan sonra tercih edebileceği meslek türleri sıralanarak, katılımcılardan belirledikleri veya niyet ettikleri mesleği işaretlemesi istenmiştir.

### 3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Bu araştırmanın ana kütesini, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi son sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Bu kütlede içinde işletme bölümü, iktisat bölümü, kamu yönetimi bölümü, uluslararası ticaret ve finansman bölümü (UTF), çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümü (ÇEKO), siyaset bilimi ve uluslararası ilişkiler bölümü (SİBUL) yer almaktadır. 2016-2017 güz dönemi için verilen sayıya göre Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde 1661 kayıtlı son sınıf öğrencisi bulunmaktadır. Bu öğrencilerin 522'si işletme, 489'u iktisat, 409'u kamu yönetimi, 105'i çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, 96'sı uluslararası ticaret ve finansman, 40 tanesi ise siyaset bilimi ve uluslararası ilişkiler bölümünde yer almaktadır. Yapılan çalışmada toplam 433 kişiye ulaşılmıştır.

Araştırmanın kısıtı, uygulamanın sadece Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi öğrencilerine yönelik olmasıdır. Daha genellenebilir sonuçlara ulaşmak için farklı üniversitedeki örneklem grupları da araştırma kapsamına dahil edilmelidir. Ayrıca zaman ve maliyet kısıtlamaları sebebiyle kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Çalışmanın bir diğer kısıtı ise, ankete katılan öğrencilerden alınan bilgilerin doğruluğudur. Yani soruların dürüstçe cevaplanmamış olma ihtimalidir. Çalışmada anket formunu dolduran her katılımcının, anket içinde yer alan ifadeleri aynı şekilde algıladığı ve uygulanan istatistik tekniklerin istenen sonuçlara ulaşmada yeterli oldukları varsayılmıştır.

### 3.4. Veri Analizi

Anketlerden elde edilen verilerin analizi için "Statistical Package for the Social Sciences" (SPSS) programının 23.0 sürümü kullanılmıştır. Öncelikle seçilen meslekler ile kişilik tipleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak için korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda aralarında kişilik tipleri ile korelasyon olduğu saptanan meslek gruplarının, hangi kişilik tipleri ile daha iyi açıklanabileceği veya açıklanamayacağını ortaya koymak için de regresyon analizi yapılmıştır. Korelasyon ve regresyon analizinin yanı sıra katılımcıların daha önce çalışma durumları (deneyim) ve cinsiyet ile meslek seçimi arasındaki ilişkinin saptanması için T Testi, ailenin gelir düzeyi ve okudukları bölüm ile meslek seçimi arasındaki ilişkinin saptanması için Anova Testi uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan kişilik tipi ölçeğinin güvenilirliği için Cronbach Alfa güvenilirlik testi yapılmıştır. Analiz sonuçları tablolarla desteklenmiştir.

Araştırma için uygulanan anketin son bölümünde bulunan 33 meslek, araştırma sonuçlarının daha anlamlı ve geçerli olması amacıyla 14 başlık altında kategorileştirilmiş ve yapılan analizlere bu şekilde dahil edilmiştir. Bu başlıklar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 1:** Kategorileştirilmiş Meslek Grupları

Kategoriler	Birleştirilen Meslekler
Sosyal Hizmetler Uzmanı	Sosyal Hizmetler Uzmanı
Politikacı	Politikacı
İnsan Kaynakları Uzmanı	İnsan Kaynakları Uzmanı
Eğitimci	Öğretmen Akademisyen
Memur	Polis Asker Memur
Sporcu	Sporcu
Uzmanlık Grubu	Ekonomist Müfettiş Yardımcılığı Vergi Uzmanı Gelir Uzmanı Kontrolör
Yönetici	Yönetici Organizatör
Pazarlama-Halkla İlişkiler	Pazarlamacı Reklamcı Halkla İlişkiler Uzmanı
Girişimci	Turizmcisi İşletmeci Çiftçi
Kamu İdaresi	Mülki İdare Amirliği İdari Yargı Hakimliği
Sanat Grubu	Yazar Oyuncu Ressam Müzişyen Mimar
Bankacı	Bankacı İstatistikçi
Muhasebe-Finansman	Muhasebeci Finans Elemanı

### 3.5. Araştırma Bulguları

#### 3.5.1. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik Analizi, ankette yer alan 90 soruluk kişilik testinin tutarlılığını ortaya koymak amacıyla uygulanmıştır. Güvenilirlik Analizi, ankette yer alan 90 soruluk kişilik testinin tutarlılığını ortaya koymak amacıyla uygulanmıştır. Araştırmada uygulanan anketin güvenilirliğinin test edilmesinde, güvenilirlik analizlerinde sıkça kullanılan alfa katsayısı (Cronbach's Alpha) kullanılmıştır. Alfa katsayısının 0.60'dan yüksek bir değer alması, analiz sonucunda ölçeğin güvenilir olduğunu söylemek için gereklidir (Nakip, 2006: 145). Bu çalışmada 0.92 olarak hesaplanan alfa katsayısı, 0.60'ın üzerinde bir değer olduğundan ankette kullanılan kişilik testinin güvenilir olduğu söylenebilir.

#### 3.5.2. Tanımlayıcı Bulgular

**Tablo 2:** Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Demografik Dağılımları

		N	%
Cinsiyet	Kadın	271	62,6
	Erkek	162	37,4
	Toplam	433	100
Yaş	19-21	113	26,1
	22-24	292	67,4
	25 yaş üzeri	28	6,5
	Toplam	433	100

**Tablo 2 (devamı):** Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Demografik Dağılımları

<b>Okudukları Bölüm</b>	İşletme	120	27,7
	Kamu Yönetimi	83	19,2
	Uluslararası Ticaret ve Finansman	41	9,5
	İktisat	108	24,9
	Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler	22	5,1
	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	59	13,6
	<b>Toplam</b>	<b>433</b>	<b>100</b>
<b>Ailenin Ortalama Aylık Aile Geliri</b>	0-2000 TL	173	40,0
	2001-3000 TL	129	29,8
	3001-4000 TL	70	16,2
	4001-5000 TL	24	5,5
	5001 TL ve üzeri	37	8,5
	<b>Toplam</b>	<b>433</b>	<b>100</b>
<b>Daha Önce Bir İş Yerinde Çalışma Durumu</b>	Evet	312	72,1
	Hayır	121	27,9
	<b>Toplam</b>	<b>433</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyet bakımından dağılımında kadınların oranı (62,6) erkeklerden (37,4) daha yüksektir. Yaş grupları incelendiğinde 22-24 yaş aralığında olan 292 kişinin toplam katılımcıların %67,4 ile en yüksek oranı oluşturduğu diğer gruplara bakıldığında ise 19-21 yaş aralığında olan 113 kişinin toplam katılımcının %26,1'ini, 25 yaş üzeri 28 kişinin de katılımcıların %6,5'ini oluşturduğu görülmektedir.

### 3.5.3. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkinin derecesini ve yönünü ölçen bir analizdir. Korelasyon analizinin temel amacı, değişkenler arasındaki ilişkinin hangi yönde olduğunu belirlemek ve bu ilişkinin derecesini ortaya koymaktır. Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında bir değer alır. Ortaya çıkan analiz sonuçlarındaki korelasyon katsayısının işareti pozitif ise, değişkenlerden birinin değeri artarken diğerinin de arttığı söylenebilir. Korelasyon katsayısı negatif ise, değişkenlerden birinin değeri artarken diğerinin değerinin azaldığı yorumu yapılabilir. Yani katsayı negatif ise ters yönlü bir ilişki söz konusudur. Korelasyon katsayısının 0 olması, değişkenler arasında bir ilişki olmadığı anlamına gelmektedir (Şıklar, 2009: 269).

Katılımcıların niyet ettikleri meslek grupları ile kişilik tipleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve ilişkinin derecesini belirlemek için korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları, 0,01 ve 0,05 anlamlılık düzeyine göre ayrı ayrı dikkate alınmıştır. Yapılan analizin sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 3:** Meslek Grupları İle Kişilik Tipleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Meslek Grupları		Araştırmacı	Artistik	Sosyal	Girişimci	Geleneksel	Gerçekçi
<b>Sosyal Hizmetler Uzmanı</b>	Pearson Katsayısı	-0,142**	-0,005	-0,093	-0,062	0,037	-0,074
	Sig.	0,003	0,921	0,054	0,201	0,447	0,126
	Sayı	433	433	433	433	433	433
<b>İnsan Kaynakları Uzmanı</b>	Pearson Katsayısı	0,058	-0,057	-0,064	0,005	0,100*	-0,004
	Sig.	0,228	0,238	0,054	0,920	0,038	0,928
	Sayı	433	433	433	433	433	433
<b>Eğitimci</b>	Pearson Katsayısı	-0,024	-0,008	-0,083	0,008	0,145**	0,045
	Sig.	0,614	0,865	0,084	0,871	0,002	0,355
	Sayı	433	433	433	433	433	433
<b>Sanat</b>	Pearson Katsayısı	-0,053	-0,139**	-0,016	0,020	0,051	-0,115*
	Sig.	0,272	0,004	0,740	0,685	0,290	0,016
	Sayı	433	433	433	433	433	433

**Tablo 3 (devamı):** Meslek Grupları İle Kişilik Tipleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

<b>Uzmanlık</b>	Pearson Katsayısı	0,043	0,146**	0,003	-0,109*	-0,183**	0,045
	Sig.	0,373	0,002	0,958	0,024	0,000	0,351
	Sayı	433	433	433	433	433	433
<b>Pazarlama-Halkla İlişkiler</b>	Pearson Katsayısı	-0,036	-0,035	-0,001	0,088	0,103*	0,010
	Sig.	0,452	0,467	0,987	0,066	0,032	0,842
	Sayı	433	433	433	433	433	433
<b>Muhasebe-Finans</b>	Pearson Katsayısı	-0,032	0,025	0,113*	0,041	-0,095*	-0,032
	Sig.	0,505	0,602	0,019	0,399	0,049	0,503
	Sayı	433	433	433	433	433	433

(\*) Korelasyon 0,01 seviyesinde anlamlıdır.

(\*\*)Korelasyon 0,05 seviyesinde anlamlıdır.

Tabloda aralarında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenen meslek grupları ve kişilik tipleri yer almaktadır. Çalışmada yer verilen diğer meslek grupları ile kişilik tipleri arasında herhangi bir korelasyon ilişkisi olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre;

Sosyal hizmetler uzmanı mesleği ile araştırmacı kişilik tipi arasında ters orantılı, eğitimci meslek grubu ile geleneksel kişilik tipi arasında doğru orantılı, 0,01 anlamlılık düzeyinde bir korelasyon ilişkisi olduğu görülmektedir.

İnsan kaynakları uzmanı mesleği ile geleneksel kişilik tipi arasında doğru orantılı, pazarlama- halkla ilişkiler meslek grubu ile geleneksel kişilik tipi arasında doğru orantılı, Muhasebe-finans meslek grubu ile sosyal kişilik tipi arasında doğru orantılı ve geleneksel kişilik tipi ile arasında ters orantılı 0,05 anlamlılık düzeyinde bir korelasyon ilişkisi olduğu görülmektedir.

Sanat grubu mesleklerinin korelasyon analizi sonuçlarına göre, bu meslek grubu ile artistik kişilik tipi arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde, gerçekçi kişilik tipi ile 0,05 anlamlılık düzeyinde bir korelasyon ilişkisi olduğu saptanmıştır. Korelasyon katsayılarına bakıldığında, iki kişilik tipinin de negatif yönlü olduğu görülmektedir. Yani sanat grubu meslekleri ile artistik ve gerçekçi kişilik tipleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Uzmanlık grubu meslekleri ile artistik ve geleneksel kişilik tipleri arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde, girişimci kişilik tipi ile de 0,05 anlamlılık düzeyinde bir korelasyon ilişkisi olduğu tablodan görülebilmektedir. Bu ilişkilerin hangi yönde olduğuna bakıldığında ise, uzmanlık grubu meslekleri ile artistik kişilik tipi arasında doğru yönlü, girişimci ve geleneksel kişilik tipi ile ters yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

### 3.5.4. Regresyon Analizi

Regresyon analizi, herhangi bir bağımlı değişkenin bir ya da daha fazla bağımsız değişken ile arasındaki ilişkinin matematiksel olarak yazılması anlamına gelmektedir. Bu analiz, bağımsız değişkenin sayısına göre tek değişkenli (basit) regresyon analizi ve çoklu regresyon analizi olmak üzere iki farklı şekilde uygulanmaktadır (Orhunbilge, 2002: 12).

Korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında, bağımsız değişkenler arasında korelasyonların hem pozitif hem de negatif olduğu görülmektedir. Bu durum kişilik tipleri ile meslek uyumu arasındaki ilişkinin başka bir ifade ile korelasyonun birbirine yakın ve aynı öneme sahip olduğu sonucunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla aynı regresyon modeli içerisinde, meslek grubu değişkenlerini beraber ele almak ve çok değişkenli bir regresyon modeli oluşturmak doğru sonuçlar vermeyecektir. Bu nedenle her bir kişilik tipinin meslek grupları üzerindeki etkisi ayrı ayrı incelenmiştir. Tek değişkenli regresyon analizi yapılması sonucunda her bir bağımlı değişken ile her bir bağımsız değişken arasındaki ilişki ortaya konulacaktır.

Buradan hareketle aralarında anlamlı bir korelasyon olduğu belirlenen meslek grupları (bağımlı değişken) ile kişilik tiplerinin (bağımsız değişken) önem derecelerini ve ilişkilerini daha net ortaya koymak için yapılan tek değişkenli regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tablolarda verilmiştir. Ayrıca oluşturulan hipotezler şu şekilde belirlenmiştir:

H<sub>0</sub>: Katılımcıların kişilik özellikleri ile meslek seçimi arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H<sub>1</sub>: Katılımcıların kişilik özellikleri ile meslek seçimi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Tablo 4:** Meslek Grupları ve Kişilik Tipleri Modellerinin Anova Tablosu

Sosyal Hizmetler Uzmanı- Araştırmacı Kişilik Modeli	Model	Kareler Toplamı	s.d.	Ortalama Karesi	F	Sig
	Regresyon	0,310	1	0,310	8,857	0,003
	Artık	15,099	431	0,035		
	Toplam	15,409	432			
İnsan Kaynakları Uzmanı- Geleneksel Kişilik Modeli	Model	Kareler Toplamı	s.d.	Ortalama Karesi	F	Sig
	Regresyon	0,353	1	0,353	4,330	0,038
	Artık	35,134	431	0,082		
	Toplam	35,487	432			
Eğitimci- Geleneksel Kişilik Modeli	Model	Kareler Toplamı	s.d.	Ortalama Karesi	F	Sig
	Regresyon	1,047	1	1,047	9,311	0,002
	Artık	48,450	431	0,112		
	Toplam	49,497	432			
Sanat Grubu- Artistik ve Gerçekçi Kişilik Modeli	Model	Kareler Toplamı	s.d.	Ortalama Karesi	F	Sig
	Regresyon	0,446	2	0,223	4,912	0,008
	Artık	19,535	430	0,045		
	Toplam	19,982	432			
Uzmanlık Grubu- Artistik, Girişimci ve Geleneksel Kişilik Modeli	Model	Kareler Toplamı	s.d.	Ortalama Karesi	F	Sig
	Regresyon	3,651	3	1,217	8,945	0,000
	Artık	58,359	429	0,136		
	Toplam	62,009	432			
Pazarlama-Halkla İlişkiler-Geleneksel Kişilik Modeli	Model	Kareler Toplamı	s.d.	Ortalama Karesi	F	Sig
	Regresyon	0,184	1	0,184	4,647	0,032
	Artık	17,068	431	0,040		
	Toplam	17,252	432			
Muhasebe-Finansman- Geleneksel ve Sosyal Kişilik Modeli	Model	Kareler Toplamı	s.d.	Ortalama Karesi	F	Sig
	Regresyon	0,672	2	0,336	6,311	0,002
	Artık	22,885	430	0,053		
	Toplam	23,557	432			

Kişilik tipleri ile meslek grupları arasındaki ilişkileri incelemek için kurulan modellerin anlamlı olup olmadığına karar vermek için ilk olarak Anova analizi yapılmıştır. Yukarıdaki tablodan da görüldüğü gibi, kurulan tüm modeller %5 seviyesinde anlamlı bulunmuştur. Buna göre, oluşturulan regresyon modellerinin, söz konusu kişilik tipleri ile meslek grupları arasındaki ilişkiyi açıklama konusunda etkili olduğu söylenebilir.

**Tablo 5:** Meslek Grupları ve Kişilik Tipleri Modellerinin Regresyon Analizi Sonuçları

Sosyal Hizmetler Uzmanı- Araştırmacı Kişilik Modeli	Model	B	Standart Hata	Beta	t	Sig
	Sabit Değer	0,107	0,025		4,242	0,000
	Araştırmacı Kişilik	-0,041	0,014	-0,142	-2,976	0,003
İnsan Kaynakları Uzmanı- Geleneksel Kişilik Modeli	Model	B	Standart Hata	Beta	t	Sig
	Sabit Değer	0,025	0,034		0,746	0,456
	Geleneksel Kişilik	0,037	0,018	0,100	2,081	0,038
Eğitimci- Geleneksel Kişilik Modeli	Model	B	Standart Hata	Beta	t	Sig
	Sabit Değer	0,020	0,040		0,507	0,613
	Geleneksel Kişilik	0,064	0,021	0,145	3,051	0,002

**Tablo 5 (devamı):** Meslek Grupları ve Kişilik Tipleri Modellerinin Regresyon Analizi Sonuçları

Sanat Grubu- Artistik ve Gerçekçi Kişilik Modeli	Model	B	Standart Hata	Beta	t	Sig	
	Sabit Değer	0,152	0,035			4,347	0,000
Artistik Kişilik	-0,034	0,017		-0,108	-1,996	0,047	
Gerçekçi Kişilik	-0,021	0,018		-0,063	-1,169	0,243	
Uzmanlık Grubu- Artistik, Girişimci ve Geleneksel Kişilik Modeli	Model	B	Standart Hata	Beta	t	Sig	
	Sabit Değer	0,189	0,068		2,769	0,006	
	Artistik Kişilik	0,090	0,026		0,160	3,388	0,001
	Girişimci Kişilik	-0,029	0,037		-0,043	-0,774	0,044
Geleneksel Kişilik	-0,084	0,027		-0,169	-3,070	0,002	
Pazarlama-Halkla İlişkiler- Geleneksel Kişilik Modeli	Model	B	Standart Hata	Beta	t	Sig	
	Sabit Değer	-0,005	0,024		-0,217	0,828	
	Geleneksel Kişilik	0,027	0,013		0,103	2,156	0,032
Muhasebe-Finansman- Geleneksel ve Sosyal Kişilik Modeli	Model	B	Standart Hata	Beta	t	Sig	
	Sabit Değer	0,039	0,036		1,094	0,274	
	Geleneksel Kişilik	-0,040	0,015		-0,130	-2,644	0,008
	Sosyal Kişilik	0,071	0,024		0,144	2,943	0,003

Yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre:

Sanat grubu meslekleri ile gerçekçi kişilik tipi arasındaki model hariç ( $\text{sig.} > 0,05$ ) kurulan tüm regresyon modellerinin sig. değeri 0,05'ten küçük olduğu için modellerin anlamlı oldukları görülmektedir. Buna göre, modellere ilişkin bulgular aşağıdaki gibidir:

- Araştırmacı kişilik tipinin sosyal hizmetler uzmanı mesleğini seçme konusunda anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Aynı zamanda araştırmacı kişilik tipine ait B katsayısının negatif olması, araştırmacı kişilik özellikleri arttıkça kişinin sosyal hizmetler uzmanı mesleğini seçme eğiliminin azaldığı sonucunu göstermektedir.
- Geleneksel kişilik tipinin B katsayısı pozitif olduğu için, geleneksel kişilik tipi ile insan kaynakları uzmanı mesleği arasında doğru yönlü bir ilişkiden söz edilebilir. Bu ilişki bize, geleneksel kişilik özellikleri arttıkça insan kaynakları uzmanı mesleğinin seçilme eğiliminin de arttığını göstermektedir.
- Geleneksel kişilik tipine ait B katsayısına baktığımızda pozitif bir ilişki olduğunu görmekteyiz. Araştırmaya katılan öğrencilerin geleneksel kişilik özellikleri arttıkça eğitimci mesleğine olan yönelimleri de artmaktadır.
- Sanat grubu meslekleri ile artistik kişilik arasında anlamlı bir ilişki olduğu fakat gerçekçi kişilik ile anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Anlamlı sonuç veren artistik kişiliğin B katsayısı negatif olduğu için, artistik kişilik özellikleri ile sanat grubu mesleklerin tercih edilmesi arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Yani katılımcıların artistik kişilik özellikler arttıkça sanat grubu mesleklerini daha az tercih ettikleri yorumu yapılabilir.
- Uzmanlık grubu meslekler ile artistik, girişimci ve geleneksel kişilik tipleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Tabloda yer alan Beta katsayıları, uzmanlık grubu mesleklerini açıklayan kişilik tiplerinden hangisinin daha güçlü olduğunu açıklamaktadır. Yani önem sırasını vermektedir. Buna göre, geleneksel kişilik, uzmanlık grubu mesleklerini en çok açıklayan kişilik tipidir. Daha sonra bu meslek grubunu, sırasıyla artistik kişilik ve girişimci kişilik açıklamaktadır. Bu tiplerin B katsayılarına bakıldığında, girişimci ve geleneksel kişiliğin negatif, artistik kişiliğin ise pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Girişimci ve geleneksel kişilik özellikleri arttıkça katılımcıların uzmanlık grubu meslekleri seçme eğilimi azalmaktadır. Bununla beraber, artistik kişilik özelliklerinin artması uzmanlık grubu mesleklerin tercih edilme sıklığının arttığını göstermektedir.

• Geleneksel kişilik tipinin, pazarlama-halkla ilişkiler meslek grubunu seçme konusunda anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Ayrıca geleneksel kişilik tipine ait B katsayısının pozitif olduğu görülmektedir. Bu durumda, gelenek kişilik özellikleri arttıkça kişinin pazarlama-halkla ilişkiler meslek grubunu seçme eğiliminin arttığı sonucuna ulaşılabılır.

• Muhasebe- finansman grubu meslekleri ile geleneksel ve sosyal kişilik tipleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Beta katsayısı yüksek olan sosyal kişilik, muhasebe-finansman meslek grubunu geleneksel kişiliğe göre daha fazla açıklamaktadır. Kişilik tiplerinin B katsayılarına bakıldığında ise, geleneksel kişiliğin negatif, sosyal kişiliğin ise pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Geleneksel kişilik özellikleri arttıkça katılımcıların muhasebe-finansman meslek grubunu seçme eğilimi azalmaktadır. Bununla beraber, sosyal kişilik özelliklerinin artması muhasebe-finansman grubu mesleklerin tercih edilme sıklığının arttığını göstermektedir.

Yapılan tüm regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, oluşturulan  $H_0$  hipotezinin reddedilerek  $H_1$  hipotezinin kabul edileceği sonucu da ortaya çıkmaktadır. Yapılan regresyon analizi sonucunda kişilik tipleri ile meslek grupları arasındaki ilişki durumunu özet olarak gösteren tablo aşağıda yer almaktadır.

**Tablo 6:** Kişilik Tipleri ve Meslekler Arasında Ortaya Çıkan İlişkinin Sonuç Tablosu

Meslek	Holland'a Göre Uyumlu Olması Beklenen Kişilik Tipi	Analiz Sonucunda İlişkili Çıkan Kişilik Tipi	Uyum Durumu
Sosyal Hizmetler Uzmanı	Sosyal Tip	Araştırmacı Tip (Negatif)	<b>Uyumsuz</b>
İnsan Kaynakları Uzmanı	Sosyal Tip	Geleneksel Tip (Pozitif)	<b>Uyumsuz</b>
Eğitimci	Sosyal Tip	Geleneksel Tip (Pozitif)	<b>Uyumsuz</b>
Sanat Grubu	Artistik Tip	Artistik Tip(Negatif)	<b>Uyumsuz</b>
Uzmanlık Grubu	Geleneksel Tip	Artistik (Pozitif), Girişimci, Geleneksel Tip(Negatif)	<b>Uyumsuz</b>
Pazarlama	Girişimci Tip	Geleneksel Tip (Pozitif)	<b>Uyumsuz</b>
Muhsasebe-Finansman	Geleneksel Tip	Geleneksel Tip(Negatif), Sosyal Kişilik (Pozitif)	<b>Uyumsuz</b>

#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde birçok insan, meslek seçimi konusunda kişilik özelliklerini göz önünde bulundurmadan işsiz kalmamak, daha çok kazanç ya da prestij sağlamak adına aynı zamanda aile baskısı veya mesleklerin giderek artması ile yaşanan kararsızlık gibi nedenlerle rasyonel olmayan seçimler yapabilmektedir. Dolayısıyla bu kişiler ileride mesleği ile ilgili çeşitli sorunlar yaşayan, verimsiz, mutsuz, tatminsiz bireyler olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Buradan hareketle yapılan çalışmada kariyerlerini keşfetme aşamasında olan iktisadi ve idari bilimler fakültesi son sınıf öğrencilerinin meslek tercihleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu ilişkiyi analiz etmek için uygulanan ankette demografik özellikler ve meslek tercihleri ile beraber kişilik özelliklerini ortaya çıkaracak bir test yer almaktadır. Bu kişilik testi John L. Holland'ın kişilik envanterine dayanmaktadır.

John L. Holland'ın mesleki kişilik kuramı, kişilik ile mesleklerin yürütüldüğü çevre veya mesleklerin gerektirdiği faaliyetler arasındaki ilişkiye dayanmaktadır. Holland, mesleki ilginin, kişiliğin bir yansıması olduğunu belirtmektedir (Kuzgun, 1995: 104). Kariyer seçiminde en yaygın kullanılan ve alanında yapılmış en önemli model John Holland'ın mesleki tercih modelidir (Aytaç, 2005: 96).

Holland'ın ortaya koyduğu altı kişilik tipi çerçevesinde (gerçekçi, araştırmacı, artistik, sosyal, girişimci ve geleneksel kişilik tipi) Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi son sınıf öğrencilerinin meslek seçimleri ile kişilik özellikleri arasında uyum olup olmadığı incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda, katılımcıların, kişilik özelliklerini dikkate almadan uygun olmayan seçimler yaptıkları belirlenmiştir. Meslek seçimi ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyan analiz sonuçları Tablo 6'da görülmektedir. Buna göre; öğrencilerin meslek tercihleriyle ilişkili çıkan kişilik tipleri, Holland'a göre aynı mesleklerle uyumlu olması gereken kişilik tipleri ile örtüşmemekte ve büyük bir uyumsuzluk olduğu görülmektedir. İş hayatına atılmalarına kısa bir zaman kalan ve seçim aşamasında olan üniversite son sınıf

öğrencilerinin kişilik özelliklerini göz önünde bulundurmadan farklı faktörlerden etkilendiklerini söyleyebiliriz. Bireyin meslek seçimini etkileyen faktörlere bakıldığında, aile tutumunun, ekonomik olanakların, kültür ve eğitim düzeylerinin olumlu ya da olumsuz güçlü bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Özellikle üniversite sınavına hazırlanan gençlere, aileler farkında olmadan baskı uygulayabilmektedir. Telman (2000)'e göre aileler, çocuklarının statüsü yüksek, kazancı yüksek mesleklere yönelmesini istedikleri için veya gerçekleştiremedikleri hayallerini çocuklarının üstünde gerçekleştirebilmek için baskı uygulayabilmektedirler. Bunların yanı sıra işsizlik sorunu, çevresel faktörler, toplum etkisi, cinsiyet ayrımcılığı gibi birçok faktör meslek seçimini etkilemektedir.

Parlaktuna (2010)'a göre, Türkiye'de, toplum değerlerinin ve bu değerlerin biçimlendirdiği toplumsal cinsiyet temelli işbölümünün etkili olduğu ortaya konulmuştur. Bu toplumsal değerlerin, kadınların hangi işleri yapabilecekleri, hangi işlerde çalışabilecekleri, hangi meslekleri seçebilecekleri ve kadına biçilen roller konularında önemli rol oynadığı görülmektedir.

Çakır (2004)'e göre, ülkemizde henüz orta öğretim döneminde olan öğrenciler istek, ilgi, yetenek, mesleki değerleri, gereksinimleri veya başka etmenler doğrultusunda bir alan ve bu alanla ilgili dersleri seçmek zorunda bırakılmaktadır. Bu seçimler, kişinin ileride gireceği yükseköğretim programlarını ve mesleklerini de büyük ölçüde belirlemektedir. Çünkü seçilen alan dışında farklı yükseköğretim programlarına girmek hemen hemen olanaksız gibidir. Öğrencilerden mesleki tercihlerini lise çağında netleştirmeleri istenmektedir. Bu dönemdeki öğrencilerden gerçekçi kararlar vermelerini beklemek oldukça zordur. Bu nedenle öğrencilerin birçoğu mesleki kararsızlık içinde bocalamaktadırlar. Bireyin zamanından önce, henüz hazır değilken bir alan seçimi yapması, ileride olumsuz yaşantılarla karşılaşmasına neden olabilir. Aytaç (2005)'e göre, eğitimin, kişileri mesleğe hazırlayan bir araç olması gerekirken, ülkemizde verilen orta eğitimin öğrenciyi, mesleğe hazırlamadığı sadece üniversite sınavına hazırladığı bilinen bir gerçektir. Böylece tek amacı üniversite sınavını kazanmak olan gençler, ilgi duyduğu, yeteneği olduğu mesleklere yönelmek yerine gerçekçi olmayan seçimler yapabilmektedirler.

Sarıkaya ve Khorshid (2009)'a göre meslek seçimi konusunda ideal olan, gencin özel ilgi ve yetenekleri doğrultusunda yönlendirilmesidir. Günümüzde gençlerin gelecekle ilgili kaygıları, bu kaygıların ileriye güvenle bakmasını engellediği ve meslek seçimini etkilediği, girdikleri dallardan memnun olmadıkları ve memnuniyetsizliğin mezuniyet sonrası da devam ettiği gözlenmektedir.

Kişilik ve meslek seçimi uyumu konusunda, kişi ilk olarak kendini iyi tanımalı, kişilik özelliklerinin farkında olmalıdır. Neler yapmak istediğini, neler yapabileceğini ve kapasitesini iyi bilmelidir. Kararlarını stres ve baskı altında olmadan özgürce alabilmeli, kararsız kaldığı durumlarda ise uzmanlardan yardım almalıdır. Başkalarının mutluluğunu ve isteklerini düşünerek değil kendini mutlu hissedeceği meslekleri tercih etmelidir. Belirlenen veya niyet edilen mesleğin gerekleri ve çevre yapısı kişilik özellikleriyle karşılaştırılmalıdır. Bu ikisi arasındaki uyum ne kadar yüksekse elde edilecek tatmin de o kadar yüksek olacaktır. Tüm bunların yanında desteğe ihtiyaç duyan birey kesinlikle bir uzmana başvurmalıdır. Bu nedenle rehberlik hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve özenle yapılması gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

- Aytaç, S. (2000). Meslek Seçimi ve Uygun İşe Yönelme, Bursa, Alfa Yayıncılık.
- Aytaç, S. (2001). "Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi", Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 3(1).
- Aytaç, S. (2005). Çalışma Yaşamında Kariyer, Bursa, Ezgi Kitabevi.
- Çakaloz, Y. (1997). Kişiler ve İşler, İstanbul, İnkılab Kitabevi.
- Çakır, M. A. (2004). "Mesleki Karar Envanterinin Geliştirilmesi", Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 37(2), 1-14.
- Çelik, N. & Üzmez, U. (2014). "Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi: Çağrı Merkezi Hizmetleri Örneği", Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi, 2(1), 94-105.
- Erdoğan, İ. (1997). İşletmelerde Davranış, İstanbul, Dönence Basım ve Yayın.
- Eren, E. (2001). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul, Beta Yayıncılık.
- Eroğlu, F. (2000). Davranış Bilimleri, İstanbul, Beta Yayıncılık.

- Güney, S. (2000). Davranış Bilimleri, Ankara, Nobel Yayınları.
- Holland, J.L. (1997). Making Vocational Choices: A Theory Of Vocational Personalities and Work Environments, Psychological Assessment Resources Inc.
- Isır, T. (2006). “Örgütlerde Seçim Süreci: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Kişilik Özelliklerinin Tespit Edilerek Personel Seçim Sürecinin İyileştirilmesi Üzerine Bir Araştırma”, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- İlal, K. G. (2001). Davranış Bilimleri Tıpsal Psikoloji, İstanbul, Nobel Tıp Kitabevi.
- Kozak, A. M. (2001). Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Köknel, Ö. (1999). Kaygıdan Mutluluğa Kişilik, İstanbul, Altın Kitaplar Yayınevi.
- Kutanis, Ö.R. (2003). Örgütlerde Davranış Bilimleri, İstanbul, Sakarya Kitabevi.
- Kuzgun, Y. (1995). Rehberlik ve Psikolojik Danışma, Ankara, ÖSYM Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2014). Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı, Ankara, Nobel Yayınları.
- Merdan, E. (2011). “Kişilikle Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Nakip, M. (2006). Pazarlama Araştırmaları, Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Orhunbilge, N. (2002). Uygulamalı Regresyon ve Korelasyon Analizi, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Özcan, D.E. (2011). Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini, İstanbul, Beta Yayınları.
- Özgün, M. S. (2007). “Okul Psikolojik Danışmanlarının Kişilik Özellikleri Mesleki Yetkinlik Beklentileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özkalp, E. & Kırel, Ç. (2010). Örgütsel Davranış. Bursa, Ekin Yayınları.
- Parlaktuna, İ. (2010). “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi”, Ege Akademik Bakış Dergisi, 10(4), 1217-1230.
- Pekkaya, M. & Çolak N. (2013). “Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Önem Derecelerinin AHP ile Belirlenmesi”, The Journal of Academic Social Science Studies, 6(2), 797-818.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2007). Organizational Behavior, Pearson Education Inc.
- Saltürk, M. (2008). Yönetim Başarısı ve Kişilik, İstanbul, Toplumsal Dönüşüm Yayınları.
- Sarıkaya, T. & Khorshid, L. (2009). “Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi”, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 7(2), 393-423.
- Şıklar, E. (2009). İstatistik, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Telman, C. (2000). Başarıya Giden Yolda Meslek Seçimi, İstanbul, Epsilon Yayıncılık.
- Tınar, M. Y. (1997). “Mesleki Sosyalleşme ve Kişilik”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 12(1), 1-15.
- Yerlikaya, E. & İnanç, B. (2011). Kişilik Kuramları. Ankara, Pegem Akademi Yayıncılık.
- Yıldız, S. (2001). “Kişilik ve Meslek Seçimi Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Zel, U. (2001). Kişilik ve Liderlik, Ankara, Seçkin Yayıncılık.