



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



İbrahim KIPIK

SPOR YÖNETİCİLİĞİ BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNİN SAHİP OLDUKLARI MESLEKİ
KİŞİLİK TİPLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ
(AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ, MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ, MUSTAFA
KEMAL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ)

Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2018



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



İbrahim KIPIK

SPOR YÖNETİCİLİĞİ ÖĞRENCİLERİNİN SAHİP OLDUKLARI MESLEKİ KİŞİLİK
TİPLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ
(AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ, MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ, MUSTAFA
KEMAL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ)

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi M. Haluk ÇEREZ

Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2018

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

İbrahim KIPIK'ın bu çalışması, jürimiz tarafından Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı Doktora Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Mustafa YILDIZ (imza)

Üye (Danışmanı) : Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Haluk ÇEREZ (imza)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Fatih YÜKSEL (imza)

Tez Başlığı: Spor Yöneticiliği Bölümü Öğrencilerinin Sahip Oldukları Mesleki Kişilik Tiplerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi (Akdeniz Üniversitesi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği)

Onay : Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 28/06/2018

Mezuniyet Tarihi : 02/08/2018

(İmza)
Prof. Dr. İhsan BULUT
Müdür

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Spor Yöneticiliği Bölümü Öğrencilerinin Sahip Oldukları Mesleki Kişilik Tiplerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi (Akdeniz üniversitesi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği)” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımda yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

İmza

İbrahim KIPIK





T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
BEYAN BELGESİ



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	İbrahim KIPIK
Öğrenci Numarası	20145233014
Enstitü Ana Bilim Dalı	Spor Yöneticiliği
Programı	Tezli Yüksek Lisans
Programın Türü	(x) Tezli Yüksek Lisans () Doktora () Tezsiz Yüksek Lisans
Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı	Dr. Öğr. Üyesi M. Haluk ÇEREZ
Tez Başlığı	Spor Yöneticiliği Bölümü Öğrencilerinin Sahip Oldukları Mesleki Kişilik Tiplerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi (Akdeniz Üniversitesi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği)
TurnItIn Ödev Numarası	981630890

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 54 sayfalık kısmına ilişkin olarak, 10/07/2018. tarihinde tarafımdan TurnItIn adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nda belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin/dönem projesinin benzerlik oranı;

alıntılar hariç % 14

alıntılar dahil % 22'dir.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

(x) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.

() Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.

Gerekçe:

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

10/07/2018

(imza)

Dr. Öğr. Üyesi M. Haluk ÇEREZ

İÇİNDEKİLER

ŞEKİLLER LİSTESİ.....	iv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	v
ÖZET.....	vi
SUMMARY.....	vii
TEŞEKKÜR.....	viii
ÖNSÖZ.....	ix
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK KAVRAMI, MESLEK KAVRAMI, KİŞİLİK İLE MESLEK KAVRAMI ARARASINDAKİ İLİŞKİ, LİDERLİK KAVRAMI, JOHN HOLLAND'IN KİŞİLİK TİPLERİ

1.1. Kişilik, Kişilik Kavramı	3
1.1.1. Kişilik.....	3
1.1.2. Kişilik Kavramı	3
1.2. Yetenek, Yetenek seçimi, Sporda Yetenek ve Başarı	4
1.2.1. Yetenek	4
1.2.2. Sporda Yetenek ve Başarı	4
1.2.3. Yetenek Seçimi	5
1.2.3.1. Doğal Seçim	5
1.2.3.2. Bilimsel Seçim	5
1.3. Meslek Kavramı, Meslek Seçimi, Meslek Seçimi ve Önemi	5
1.3.1. Meslek Kavramı	5
1.3.2. Meslek Seçimi ve Önemi	6
1.3.3. Meslek Seçimi	6
1.4. Spor Örgütü, Yönetim, Yönetici Kavramları	6
1.4.1. Spor Örgütü.....	6
1.4.2. Yönetim.....	7
1.4.3. Yönetici	8
1.4.3.1. Spor Yönetimi	8
1.4.3.2. Spor Yöneticiliği	9
1.4.3.3. Spor Yöneticisi.....	9

1.4.3.4. Spor Yöneticisinde Bulunması Gereken Özellikler	10
1.5. Kariyer seçimi, Kariyer Kavramı ve Kariyer Yaşam Dönemleri	10
1.5.1. Kariyer Seçimi	10
1.5.2. Kariyer Kavramı.....	11
1.5.3. Kariyer Yaşam Dönemleri	11
1.5.3.1. Erişkinlik Dönemi	11
1.5.3.2. Genç Yetişkinlik Dönemi.....	12
1.5.3.3. Yetişkinlik Dönemi	12
1.5.3.4. Emeklilik Dönemi	12
1.6. Mesleki kişilik ve John Holland'ın Mesleki Kişilik Tipleri ve Teorisi.....	12
1.6.1. Mesleki Kişilik	12
1.6.2. John Holland'ın Teorisi.....	13
1.6.3. John Holland'ın Mesleki Kişilik Tipleri	13
1.6.3.1. Gerçekçi Kişilik Tipleri.....	14
1.6.3.2. Araştırmacı Tipler	14
1.6.3.3. Sosyal Tipler	14
1.6.3.4. Gelenekçi Tipler.....	14
1.6.3.5. Girişimci Tipler.....	15
1.6.3.6. Artistik Tipler.....	15
1.7. Liderlik, Lider Yöneticilik, Liderlerin Sahip Olması Gereken Özellikler	15
1.7.1. Liderlik.....	15
1.7.2. Lider Yöneticilik	16
1.7.3. Liderlerin Sahip Olması Gereken Özellikleri.....	16

İKİNCİ BÖLÜM
SPOR YÖNETİCİLİĞİ BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNİN SAHİP OLDUKLARI
MESLEKİ KİŞİLİK TIPLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE
İNCELENMESİ

2.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı.....	16
2.2. Araştırmanın Yöntemi.....	16
2.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	16
2.4. Veri Toplama Aracı.....	16
2.5. Verilerin İstatiksel Analizi.....	17
2.6. Araştırmanın Bulguları ve Yorumlar.....	17
SONUÇ.....	26
KAYNAKÇA.....	31
EK 1 – Anket Formu.....	35
ÖZGEÇMİŞ.....	38

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1 Elde Edilen Verilerin Normallik Dağılımlarına İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları.....	17
Tablo 2.2 Katılımcıların Cinsiyet Değişkeni Açısından Dağılımları	20
Tablo 2.3 Katılımcıların Yaş Değişkeni Açısından Dağılımları	20
Tablo 2.4 Katılımcıların Sınıf Değişkeni Açısından Dağılımları.....	21
Tablo 2.5 Cinsiyet Değişkenine Göre Araştırmacı Kişilik Tipine İlişkin T Testi Bulguları ...	21
Tablo 2.6 Cinsiyet Değişkenine Göre Artistik Kişilik Tipine İlişkin T Testi Bulguları	21
Tablo 2.7 Cinsiyet Değişkenine Göre Sosyal Kişilik Tipine İlişkin T Testi Bulguları.....	22
Tablo 2.8 Cinsiyet Değişkenine Göre Girişimci Kişilik Tipine İlişkin T Testi Bulguları	22
Tablo 2.9 Cinsiyet Değişkenine Göre Geleneksel Kişilik Tipine İlişkin T Testi Bulguları.....	22
Tablo 2.10 Cinsiyet Değişkenine Göre Gerçekçi Kişilik Tipine İlişkin T Testi Bulguları	22
Tablo 2.11 Yaş Değişkenine Göre Araştırmacı Kişilik Tipine İlişkin ANOVA Bulguları.....	23
Tablo 2.12 Yaş Değişkenine Göre Artistik Kişilik Tipine İlişkin ANOVA Bulguları	23
Tablo 2.13 Yaş Değişkenine Göre Sosyal Kişilik Tipine İlişkin ANOVA Bulguları.....	23
Tablo 2.14 Yaş Değişkenine Göre Girişimci Kişilik Tipine İlişkin ANOVA Bulguları	24
Tablo 2.15 Yaş Değişkenine Göre Geleneksel Kişilik Tipine İlişkin ANOVA Bulguları.....	24
Tablo 2.16 Yaş Değişkenine Göre Gerçekçi Kişilik Tipine İlişkin ANOVA Bulguları	24
Tablo 2.17 Sınıf Değişkenine Göre Araştırmacı Kişilik Tipine İlişkin ANOVA Bulguları ...	25
Tablo 2.18 Sınıf Değişkenine Göre Artistik Kişilik Tipine İlişkin ANOVA Bulguları.....	25
Tablo 2.19 Sınıf Değişkenine Göre Sosyal Kişilik Tipine İlişkin ANOVA Bulguları	26
Tablo 2.20 Sınıf Değişkenine Göre Girişimci Kişilik Tipine İlişkin ANOVA Bulguları	26

KISALTMALAR LİSTESİ

çev.	çeviren
Df	ortalama fark
Doç.	Doçent
Dr.	Doktor
F	Fark
İİBF	İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
K.T	Kontrol Değişkeni
N	kişi sayısı
N.J.	New Jersey
Ort.	Ortalama
P	sıklık
S.	Sayı
S.s	Standart Sapma
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
vb.	ve benzeri
vd.	ve diğerleri
Yrd.	Yardımcı

ÖZET

Bu araştırmada, spor yöneticiliği bölümünde okuyan öğrencilerin mesleki tercihleri ve kişilikleri arasındaki uyum ile kariyer başarıları arasındaki ilişkinin, John Holland'ın (1996) mesleki tercih kuramı çerçevesinde incelenmesi amaçlanmıştır. Bu noktada hangi kişilik özelliklerine sahip bireylerin hangi tür işlerde başarılı olacağı ve bu kişilik özelliklerinden sahip olanların hangi kariyer boyutlarına önem verdikleri belirlenmeye çalışılmıştır. Böylece doğru kariyer seçiminde ve başarılı bir iş yaşamında seçilen bölümün rolü ve kişilik rolünün ortaya konulması hedeflenmiştir

Bireylerin hayatı boyunca etkinlediği en büyük etken seçtikleri mesleklerdir. Bu seçtikleri meslekler onların yaşamlarının her alanında karşısına çıkmaktadır. Birey sosyal çevresinde ev hayatında mutlu huzurlu bir Şekilde yaşamını devam ettirebilmesi onun yaptığı işe bağlıdır. Elde ettiği kazanç onun ailesine bakmayı ve toplum içinde de statü kazandırmayı sağlamaktadır.

Araştırma tarama modeliyle tasarlanmıştır. Çalışmanın yöntemi amacına göre tanımlayıcı yapılış zamanına göre kesitsel veri toplama yöntemine göre anket çalışmasıdır. Toplanan verileri analiz etmek için Holland'ın tipolojisine göre bireylerin baskın kişilik tipleri belirlenmiş ve kişilik tipleri kodlanarak SPSS 21 paket programından yararlanılmıştır.

Araştırma grubunu 2015-2016 eğitim ğretim yılında Akdeniz Üniversitesi, Mehmet Akif Ersoy niversitesi ve Mustafa Kemal niversitesi spor yöneticiliğinde okuyan öğrenciler oluşturmuştur. Araştırmaya 115'i kadın, 277'si ise erkek toplamda 392 ğrenci gönüllü olarak katılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Meslek, Spor Yöneticiliği, Kişilik Tipleri, Kariyer.

SUMMARY
RESEARCH ON THE SPORT MANAGEMENT DEPARTMENT STUDENTS
IN ACCORDANCE WITH VARIOUS FACTORS OF OCCUPATIONAL
CHARACTERISTIC TYPES (AKDENIZ UNIVERSITY, MEHMET AKIF ERSOY
UNIVERSITY, MUSTAFA KEMAL UNIVERSITY EXAMPLE)

In this study, it is aimed to examine the relation between the personalities and occupation preferences of the students studying in the department of Sport Management in terms of The Occupational Themes of John Holland (1996). In this point, it is tried to identify which personalities would be successful in which jobs and which career dimensions they give importance. Thus, it is aimed to reveal the role of the personality and the chosen department on the right career preference and a successful occupational life

The job they choose is the biggest factor that a person is influenced by. This chosen occupations come across with them in every field. A person is bound to his\her job in order to maintain his\her life happily and peacefully in his\her social environment and family life. The gain he\she earns provides him\her to look after his \her family and a social status in the community.

This research is designed with scanning model. This is a descriptive research according to its method; cross-sectional according to its time; a questionnaire according to its data gathering technic. To analyse the data collected, dominant personality types of the individuals are defined according to Holland's Typology, and encoding this personality types, SPSS 21 pack programme is benefited from.

The students studying Sport Management in Akdeniz University, Mehmet Akif Ersoy University and Mustafa Kemal University in 2015-2016 educational year are constitutes the research group. 115 women and 277 men, totally 392 students participated in this study voluntarily.

Keywords: Job, Sport Management, Personality Types, Career.

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleşmesinde, beni destekleyen eğitim süresince bilgi birikimi ve mesleki donanımıyla bana katkılar sağlayan, bana güvenen, cesaretlendiren yardımlarını benden esirgemeyen, üzerimde büyük emeği olan danışman hocam Yrd. Doç. Dr. M. Haluk ÇEREZ' e öncelikli olarak saygı ve şükranlarımı sunmak isterim.

Yine Yüksek Lisans a başlamama vesile olan vede bu çalışmanın her aşamasında önemli katkıları ve samimi yaklaşımları çalışmama oldukça önemli katkılarda bulunan çok değerli hocam Doç. Dr. Ahmet Uzun' a, Doç. Dr. Hasan Şahan' a ve Doç. Dr. Mustafa Yıldız' a

Sevgisini, desteğini güvenini hiç eksiltmeden yanımda olan çok değerli eşime saygı ve sevgilerimi sunmayı bir borç bilirim.

ÖNSÖZ

Çalışma hayatında kariyer planlaması ve kariyer başarısı gibi konular şüphesiz büyük önem taşımaktadır. Bireysel kariyer planlaması, kişilerin kendi beceri, yetenek, tecrübe ve ilgi alanlarını göz önünde bulundurarak, kariyer fırsat ve hedeflerini değerlendirme ve geliştirmeye yönelik çabalarıdır (Barutçugil, 2003: 67).

Pek çok kişi herhangi bir iş ya da faaliyete başlamadan önce, hangi alana dair ilgisi ve becerisi olduğundan habersizdir ve ancak yaşadığı deneyimler sonrasında kendi ilgi alanlarını keşfedebilmektedir (Özgüven, 2000: 11).

Bireyler yaşantıları sonucunda meslekler hakkında bir fikir oluşturarak kendi benlik bilincine uygun olduğunu düşündüğü mesleğe yönelirler. Benlik saygısı yüksek olan öğrencilerin Holland'ın Meslek Tercih Envanteri ile belirlenen kişilik tiplerine uygun meslekleri tercih ettiklerini saptamışlardır. Luzzo üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı, öz - yeterlilik ile bireylerin mesleki karar verme tutum ve becerileri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, “öz - yeterliğin, bireylerin mesleki karar verme tutumları ve yaşları ile olumlu yönde bir ilişkinin olduğunu, buna karşın bireylerin mesleki karar verme becerileri ile öz - yeterlilikleri arasında önemli bir ilişkinin olmadığını belirtir” (akt. Akbaba 1997: 113).

Bu çalışmada, spor yöneticiliği bölümünde okuyan öğrencilerin mesleki tercihleri ve kişilikleri arasındaki uyum ile kariyer başarıları arasındaki ilişkinin, John Holland'ın (1996) mesleki tercih kuramı çerçevesinde incelenmesi amaçlanmıştır. Bu noktada hangi kişilik özelliklerine sahip bireylerin hangi tür işlerde başarılı olacağı ve bu kişilik özelliklerinden sahip olanların hangi kariyer boyutlarına önem verdikleri belirlenmeye çalışılacaktır. Böylece doğru kariyer seçiminde ve başarılı bir iş yaşamında seçilen bölümün rolü ve kişilik rolünün ortaya konulması hedeflenmiştir (akt.Bulutlar ve Kamaşak, 2010: 124).

İbrahim KIPIK
Antalya, 2018

GİRİŞ

Kişilerin yaptıkları meslekler ile kişilikleri arasında bir bağ olduğu anlayışı 1970 li yıllarda John Holland'ın kaleme aldığı 'Meslek Seçme Bir Kariyer Kuramı' isimli kitabında yer almıştır. John Holland kitabında kuramdan bahsederken bu kuramın ilkelerini de ortaya koymuştur. Tipoloji adını verdiği bu kurama göre kişiler ve gruplar kendi ne uygun mesleklerde ve buldukları ortamlarda daha huzurlu başarılı olabilirler (Kuzgun, 2014: 56).

Bu kuramın çıkışından günümüze kadar geçen zamanda birçok farklı yöntemler denenmiş, birçok farklı meslek grupları topluluklar üzerinde denenmiştir. Günümüzde de birçok özel sektörde faaliyet gösteren firmalar tarafından da eleman istihdamı sırasında da bu tür farklı testler yapılmaktadır. İşe almak istedikleri kişilerin özellikleri mesleki olarak yapacakları işe uygun mu değil mi bunu ölçmektedirler (Üre, 2014: 32-33).

Kişiliğine uygun işlerle uğraşan bireyler hayatlarında daha başarılı olurlar. Eğer bir birey kendini ne kadar çok tanıyorsa yapacağı meslek seçiminde de o kadar doğru adım atmış olur. Kendine uygun mesleği seçmiş olur. Eğer arzularının isteklerinin farkında değilse ve de tesadüfen herhangi bir işe mesleğe yönelmişse o kişi için de hayat çekilmez hale gelir mutlu olamaz. Kişi neyi ne zaman yapacağına, başı sıkıştığı zaman çevresine vereceği tepkide, iş ile ailesi ve arkadaşları arasındaki davranışlarında ortaya koyacağı tutumları o kişinin kişilik özelliklerini oluşturacaktır (Altaylı, 2009: 221).

Her mesleğin kendine özgü, her kişiye göre farklı özellikleri vardır. Pilot olmak isteyen birisinin yükseklik korkusunun olmaması, satış pazarlama işleriyle uğraşmak isteyen birisinin içe kapanık olmaması, yöneticilik yapmak isteyen bir kişinin de liderlik özelliğinin olmaması gibi meslek ve kişi arasındaki ilişkinin önemi oldukça yüksektir.

Meslek seçiminde başarıya etki eden birçok etken mevcuttur. Bunlardan biriside yetenektir. Kişiler yeteneklerinin genelde farkında değildirler. Kişilerin Doğuştan sahip oldukları yetenekleri olduğu gibi sonradan kazandıkları yetenekleri de vardır. Türkiye de yapılan araştırmalarda kişilerin çoğu yeteneklerinin farkında olmadan meslek sahibi olmaktadırlar (Sesli, 2008: 134-135).

Liseden sonra yapılan üniversite sınavlarında tesadüfen bölüm seçmekte ve kendi ilgi alanlarının yeteneklerinin dışında başka bölümlerde okumaktadırlar. Ancak bunun dışında özel yetenek ile öğrenci alan güzel sanatlar ve beden eğitimi ve spor yüksekokulları yetenek sınavı ile öğrenci almaktadır. Beden eğitimi ve spor yüksek okulları yaptıkları özel yetenek

sınavları ile kendi içerisinde ayrılan yöneticilik, öğretmenlik, antrenörlük ve rekreasyon bölümlerine öğrenci almaktadır.

İnsanlığın var oluşundan beri insanoğlu yaşamını sürdürebilmek için birçok iş kolu ile uğraşmıştır. İlk önceleri insanoğlu fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamak için uğraşlar vermiş zamanla bu fizyolojik ihtiyaçlar insanoğlunun beklentilerini karşılayamamış ve insanoğlu bireysel huzur, mutluluk kazanç elde etmek için yapılan faaliyetlere dönüşmüştür. Meslek kavramı da bu uğraşlar sunucunda ortaya çıkmıştır. Günümüzde de birçok farklı meslek grupları vardır. Hayatın her anı karar vermede çok önemlidir. Kişi evlenirken verdiği karar ne kadar önemli ise ,bir işi bir mesleği seçerken de vereceği karar bi o kadar daha önemlidir.Kişi seçtiği işte başarılı olursa hem ailesine hem çevresine karşı saygınlık kazanır.Elde ettiği kazanç onun yaşantısını sürdürmesi içinde kaygı vermez.Eğer kişi yanlış meslek secimi yapar ve başarısız olur, mutlu olamazsa kişi hem toplum nezdinde hem de ailesi nin nezdinde itibar kaybeder kendine güveni azalır böylece toplumsal statü de boşluk ve karmaşıklıklara yol açabilir(Gökdeniz ve Merdan, 2001: 24).

Bu gibi durumlarla karşılaşmamak için kişiler lise hayatından üniversite hayatına kadar okudukları bölüme karar verirken kendi kişilik özelliklerini yeteneklerini ilgi alanlarının ne olduğunun farkında olsalar ona göre bölüm seçseler, yetenek sınavı ile de girdikleri bölümlerde de kendi kişiliklerine uygun bölümü tercih ederlerse hayatlarının her safında daha mutlu başarılı kaygı duymadan yaşamlarını sürdürürler.

Alanında yapılmış en önemli ve üzerinde en fazla çalışılmış kuramlardan birisi olan mesleki tercih kuramı, bireylerin belirlenmiş olan altı kişilik tipinden birisine yöneldikleri ve mesleki tercihlerini bu eğilimlere göre yaptıklarını görüşünü savunmaktadır. Söz konusu kurama kişilik ile mesleklerin yürütüldüğü çevre veya mesleklerin gerektirdiği faaliyetler arasında anlamlı bir ilişki vardır, dolayısı ile mesleki ilgi kişiliğin bir parçasıdır. Sonuç olarak, şansın ufak bir rolü olsa da, meslek seçimi rastgele bir olay olmaktan çok kişiliğin bir yansımasıdır (Bulutlar ve Kamaşak, 2010: 124).

BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK KAVRAMI, MESLEK KAVRAMI, KİŞİLİK İLE MESLEK KAVRAMI ARASI İLİŞKİ, LİDERLİK KAVRAMI, JOHN HOLLAND'IN KİŞİLİK TİPLERİ

1.1. Kişilik, Kişilik Kavramı

1.1.1. Kişilik

Kişilik, insanın doğuştan getirdiği bir takım biyolojik ve psikolojik özellikleri ile ilgi, yetenek ve becerilerinin birbiriyle bütünleşmesi sonucu ortaya çıkan yapının kişinin tutum ve davranışlarına yansımadır (İlal, 2001: 195).

Bireyin davranış düşünce ve duyguları ile ilgili karakteristik özellikleri olarak tanımlayabiliriz (Roach, 2006: 83).

Kişilik bireyin içinde bulundurduğu durumları koşulları ifade etmede ve bu durumları bir davranışa yönlendirmek için kullandığı yolu şekillendiren bir durumu ifade eder. Kişilik, bireyin bütün özelliklerini ortaya koyan ve onu diğer bireylerden ayıran kendine has özellikleri yansıtan davranışlar olarak tanımlanabilir. Ayrıca bireyi kendisi yapan davranışlar toplamı olarak da karşımıza çıkabilmektedir (Gökdeniz ve Merdan, 2001: 24).

Zaman içerisinde kişilik tiplerini ölçmek için kullanılan birçok kişilik modelleri ve kişilik envanterleri geliştirilmiştir. Bu çalışmalar sonucunda kişilik kavramına uygun tanım ise ; ‘ Kişileri ve kişilerin neyi niçin yaptıklarını anlamayı sağlayan, kişilerin kendine göre tercihlerindeki doğal eğilimlerini gösteren bir sistemdir’ (Balkıs, 2003: 67).

1.1.2. Kişilik Kavramı

Kişilik Kavramı çok eski dönemlere kadar gitmektedir. Antik Yunan ve Roma’ da oyuncuların kendi yüzlerine değişik tiplerdeki karakterleri oynamak için geçirdikleri maskeleri ifade eden kişilik kavramı sonraki dönemlerde bireylerin değişik ruh hallerini ifade etmek için kullanılmıştır (Gökdeniz ve Merdan, 2001: 25).

Kişilik bir insanın duyuş, davranış, düşünme biçimlerini etkileyen faktörlerin kendine has görüntüsüdür. Hem içten hem dıştan gelen etkenlerin etkisi altında olan kişilik, bireyin biyolojik, kalıtsal yeteneklerini, duygularını arzularını ve tüm davranış biçimini kapsar.

Kişiliğin oluşmasında insanın doğuştan kazandığı özellikleri ile içinde yaşadığı topluluğun etkisi altında kalarak kazandığı kişilik özelliklerini bir arada görmek mümkündür.

Kişiliğin oluşmasında sadece doğuştan kazanılan özellikler değil aynı zamanda içinde yaşadığı çevrenin de özelliklerinden belirli ölçüde özellikler kazandığı sonucuna varılabilir (İlal, 2001: 148).

1.2. Yetenek, Yetenek seçimi, Sporda Yetenek ve Başarı

1.2.1. Yetenek

Yetenek kişi belli bir branşta normal seviyede ancak tam olarak gelişmemiş özelliklere sahip kişidir. Yetenek kavramı zeka kavramıyla sıkı sıkıya bağlıdır (Sevim, 2002: 8).

Yetenek kavramı son dönemlerde özellikle sosyoloji, pedagoji, psikoloji gibi bilim dalları tarafından tartışılan ve sorgulanan bir kavramdır. Bu sonuca görede spor biliminde yetenek kavramını tanımlama gayreti ve çabası içerisinde (Yavaş, 2008: 5).

Yetenek tanımı başka bir ifade ile henüz tam olarak gelişmemiş olan, fakat ortalamayı aşan, yeterliliğe giden bir süreç olarak da tanımlanabilir (Mengütay, 2006: 116).

1.2.2. Sporda Yetenek ve Başarı

Sporda yetenek kavramı deyince de sonradan kazanılmış yada kalıtsal davranış koşulları sebebiyle sporsal davranışlar, hareketler için özel bir yatkınlığı olan yada olduğu düşünülen kişiler olarak da ifade edilebilir (Yavaş, 2008: 6).

Sporsal anlamda yeteneğe baktığımızda bir kısm farklılıklara ayırabiliriz. Bu farklılıklar koordinatif, psikolojik, kondisyonel, antropometrik ve taktik davranışlar olarak da karşımıza çıkmaktadır (Bayar, 1993: 23).

Bir spor dalında üst düzeyde başarı göstermek ve çok yüksek düzeyde performans sergilemek için, bu spor dalıyla uğraşan kişilerin gerek kalıtsal gerekde sonradan kazanılan yeteneklerinin yapmış olduğu ya da yapacağı spor dalına uygun olması gerekmektedir. Bu sebebden dolayı sporda yetenek seçimi ve geliştirilmesi performans belirleyen en değerli kriter ve işlemdir. Bu işlem ne kadar zamanında yapılırsa bu işlemin sonucuda doğruluk dereceside o kadar güvenli olur (Yavaş, 2008: 6).

Son yıllarda Avrupa ülkeleri yetenekli sporcuları keşfetmek özel yöntemler geliştirme çabası içine girmişlerdir. Bugün dünya üzerinde gerçekleştirilen yarışmalarda başarı elde eden ülkelere baktığımızda en yetenekli gençlerini bulup spora yönlendiren ülkeler olmuştur. Hiç bir başarı tesadüf değildir. Ülkemizin bunca zamandır uluslararası arenada yapılan yarışmalarda neden başarılı sporcular çıkaramadığını sporcu keşfetme konusunda tesadüflerle hareket ettiğini göstermektedir.

1.2.3. Yetenek Seçimi

1.2.3.1. Doğal Seçim

Bu yaklaşımda kişi hangi branşta yetenekli olduğunun farkında değildir. Tesadüfen herhangi bir spor dalıyla uğraşırken öğretmenin veya antrenörünün yönlendirmesiyle başarılı olabileceği bir branşta spor yapmaya başlar. Burada zaman kaybı yaş gibi faktörler devreye girince performans gelişimide yavaş olur (Sevim, 2002: 13).

1.2.3.2. Bilimsel Seçim

Bu seçim yönteminde antrenör özel bir spor dalında doğuştan gelen bir yeteneğe sahip olan, gelecekte başarılı olabilecek ve de o kapasiteye sahip gençleri değerlendirmektedir. Bu sonuç ile doğal seçim ile gelen sporculara göre bilimsel seçim ile gelen sporcularda başarıya giden yol daha kısa zamanda kazanılmış olunur (Yavaş, 2008: 8).

Bu seçimde yer alan spor bilimi, insanlara bilimsel testler uygulayarak kişinin hangi spor dalında daha çok başarılı olabileceğini belirtir ve kişiyi o spora yönlendirir (Sevim, 2002: 14)

Bu testlerle birlikte yeteneğin belirlenmesinde etkili olan başka faktörlerde vardır.

Bunlar

- Motorik özellikler
- Öğrenme yeteneği
- Psikolojik ön koşul
- Bilişsel özellikler ya da yetenekler
- Duygusal özellikler
- Sosyal faktörler (Sevim, 2002: 19).

1.3. Meslek Kavramı, Meslek Seçimi, Meslek Seçimi ve Önemi

1.3.1. Meslek Kavramı

Kişinin meslek sahibi olması ve yapacağı meslek ile ilgili karar vermesi kişinin yaşamı boyunca aldığı en önemli kararlardan biridir (Yüksel vd., 2009: 25).

Meslek kavramının gelişmesinde, nüfus artışı ile birlikte toplumsal yoğunlaşma önemli bir etkidir. Toplumsal yoğunlaşma meslekleşmede tek başına belirleyici bir etken olmasada nüfus artışı ile birlikte önemli bir yere sahiptir. Çünkü nüfusun çoğalması toplumsal yoğunluğun artmasında olduğu gibi, kişiler arası ilişkileri arttırmakta fiziksel teması

kısaltmaktadır. Bu sebepten dolayı nüfusun artması mesleklerin çıkmasında etkili olmaktadır (Tuncer, 2010: 4).

1.3.2. Meslek Seçimi ve Önemi

Bu yüzden meslek seçimi üzerinde düşünülmesi gereken bir konudur. Bireyler meslek seçerken doğru yönlendirilmeye ihtiyaçları vardır. İlkokul çağından itibaren mesleki tercihleri incelenmeli ilgi ve yetenekleri gözlemlenmeli buna göre de yönlendirme yapılmalıdır. Meslek seçiminde en kritik viraj olan üniversiteye girişte ilgi alan ve yeteneklerine uygun doğru bölümü tercih etmelidir. Maalesef günümüzde de bu tercihler yanlış yapılmakta üniversiteden içeriye adım atıldığında da bölüm değiştirmek o kadar da kolay olmamaktadır. Bir de bölümü bitirip hayata atıldığında kişi okuduğu bölüm ile ilgi alanının dışında bir bölümde okuduğunu fark etmektedir. Bu zamandan sonra ya ilgi alanında olan ya da kendi kişilik ve de karakterine uygun bir iş aramaya başlayacaktır. Aradığı iş ile okuduğu bölüm arasında bir bağın olmadığını anlayacaktır, yada hayatının sonuna kadar mezun olduğu bölüm ile ilgili bir işe girip herhangi bir başarı göstermeden, kariyer yapmadan hayatına devam edecektir (Telman, 2002: 26).

1.3.3. Meslek Seçimi

Tüm insanlar, içinde doğup büyüdüğü toplumda hayatlarını devam ettirmek ve kendini gerçekleştirebilmek için bir meslek sahibi olmak zorundadırlar (Yüksel vd., 2009: 27).

Meslek;

- * Kişiyi toplum içerisinde önemli bir konuma sağlar.
- * Kişiyi hem kendisine karşı hem de çevresine karşı sorumluluk bilinci yükler.
- * Kişinin yapabileceği en iyi performansı ortaya koyar.
- * Kişiyi ekonomik olarak özgürleştirir.
- * Kişinin var oluş sebebini ortaya koyar.
- * Kişiyi toplumda bir statü kazandırır (Telman, 2002: 25).

1.4. Spor Örgütü, Yönetim, Yönetici Kavramları

1.4.1. Spor Örgütü

Sporun bilim dalı olarak kabul görmesiyle beraber spor kulüplerinin büyümesi, yapılan organizasyonların artması, tesislerin artması sonucu spor yönetimi ortaya çıkmıştır. Belirli bir amaçla yönelik faaliyetler için kurulan spor örgütlerinde, yapılan organizasyonların doğru ve

etkili bir şekilde yürütülebilmesi için yönetim kavramında spora özgü değişiklikler yapılmıştır.

Bu sonuca göre sporda yönetim; ‘spor ile ilgili kurulmuş örgüt ve organizasyonun en verimli ve en doğru bir şekilde faaliyetlerine devam edebilmesi için insan ve madde kaynaklarını etkin ve uyumlu kullanma süreci olarak tanımlanmaktadır.’ (Basım ve Argan, 2009: 9).

Örgütler, günümüzde belli bir amaç için bir araya gelmiş sosyal olgulardır. Bu örgütlenmiş sosyal olguları bir arada tutan onları belli bir amaçla yönelten ve hedefe ulaşmak için tüm bireyleri uyumlu bir şekilde yöneten bireyler olmaktadır (Aytürk, 1990: 7).

1.4.2. Yönetim

Yönetim; belirli bir hedefe ulaşmak için başta insanlar olmak üzere maddi imkanları, tesisleri, malzemeleri, ve zamanı birbiriyle uyumlu bir şekilde kullanarak etkili kararlar alma ve bu kararları uygulatma süreçleri olarak tanımlayabiliriz (Eren, 2011: 3).

Örgütlerin tek başlarına düzenli bir şekilde çalışmalarına imkan yoktur. Örgütlerin başarısı onları yöneten yönetim adı verdiğimiz faaliyetler dizisinin çalışmasına bağlıdır. Örgütler sadece yönetimin varlığı ilede çalışamazlar kuralları, faaliyet raporları, ilkeleri olmadan başarılı olmaları imkansızdır. Tüm bu imkanlara olanaklara sahip olsalar bile iyi bir yöneticisi olmadan da başarılı olmaları faaliyetlerini sürdürebilmeleri zordur. Bugün baktığımız zaman birçok spor kulübü borç batağının içindedir. Çok iyi imkanlara tesislere gelire rağmen ciddi bir borç yükü ile karşı karşıyadırlar. Yine özel teşebbüslerde de iyi bir yönetici olmadan başarılı olmak için geleceğine yatırım yapmak da zordur. Başarılı bir yöneticiye sahip olup imkansızlıklar içinde maddi olanaksızlıklar içinde az bütçe ile başarıyı yakalamış birçok örgüt bulunmaktadır (Ekenci ve İmamoğlu, 2002: 21).

Yönetimsel eylemlerin başlangıcı insanlık tarihine dayanmaktadır. Örgütlenerek bir araya gelmiş insan topluluğu bir amaca bir hedefe giderken belli kuralları ve ilkeleri ortaya koymuş bu kurallar ve ilkeleri örgüte uygulatmayı başarmış yöneticiler, bu kurallara ilkelere ve yöneticiye uymuş insan toplulukları tarih boyunca var olmuştur (Kaya, 1993: 31).

Yönetim organizasyon hedeflerine etkili ve verimli bir şekilde ulaşmak için liderlik etme örgütlenme, planlama, kaynakları kontrol etme olarak söz edilir. Belli hedeflere ulaşmak için örgütün kaynaklarından yararlanılarak, personel temini işlevleri ile birlikte bütünlük oluşturarak yararlanma süreci olarak ifade edilir. Yönetim anlamlı sonuçlar elde etmek için tasarlanmış, örgütlü, amaçları olan bütünleştirici bir süreçtir (Krotee ve Bucher, 2007: 3).

1.4.3. Yönetici

Örgütsel yapı içerisinde örgütün kaynaklarını belirleyen bu kaynakları örgütlerin amaca ulaşması için kullanan ve bu amaçları gerçekleştirmek için de plan yapan, bu planı örgüt içerisinde faaliyete geçirerek gruplar arasında paylaşan, bunları organize eden, üretimi başlatan, üretimi arttırmak için öneriler ortaya koyan ve örgütün başarıya ulaşabilmesi için kontrol mekanizmasını uygulayan kişiler olmaktadır (Can vd., 1984: 117).

Yönetici örgütün kaynaklarını girişim için kullanılmasını sağlayan grup üyelerinin çalışma performanslarından sorumlu olan bireydir. Yöneticiler spor tesisleri yöneticileri, kulüp yöneticileri, profesyonel şirket yöneticileri olabilir. Çok farklı yönetici tipleri vardır, bazıları sakin bir iş ortamı oluştururlar, bazıları da soğukkanlı duyarsız olurlar, bazıları da cana yakın dost bir görüntü ortaya koyarlar. Her yönetici birbirinden farklı kişilik özelliklerine sahiptir. Bunun oluşmasına neden ise eğitim düzeyi, içinde bulunduğu çevre, kendi kişilik yapısı ve inaçlarıdır (Krotee ve Bucher, 2007: 5).

Yönetici her şeyden önce yaptığı işi sevmelidir. Bu iş ile ilgili bilgi beceri ve birikime sahip olmalıdır. Yönetici içinde bulunduğu örgütün maddi ve manevi çıkarlarını en iyi gözetken ve bu konuda en doğru kararı veren kişi olmalıdır (Karşlı, 1998: 43).

1.4.3.1. Spor Yönetimi

Sporun içinde olduğu tüm kuruluşları ulusal düzeyde denetleyerek sporun sanayileşmesini bir merkezden yönlendirme, bir yandan da ulusal bütünlüğü sağlayarak ulusal onuru yücelten bir eğitim aracını, ülke genelinde tekdüze ve merkeziyetçi bir biçimde kullanmaktır (Fişek, 1998: 248).

Spor yönetimi, sporcu –yönetici, sporcu - spor örgütü, spor örgütleri-halk arasındaki ilişkiyi düzenleyen ve bunlar arasındaki örgütsel bağı güçlendiren yapılardır. Spor yönetimi kavramı çok geniş bir alana hitap eder. Bunlar spor kulüpleri, olimpiyat komitesi, spor federasyonları gibi.. Buradan da anlaşılacağı üzere spor yöneticiliği kendi içerisinde bölümlere ayrılarak farklı alanlarda görev ve sorumluluklar ve bunları yapabilecek bilgi beceri düzeyine sahip olmayı kapsamaktadır. Spor yönetimi spor ile ilgili sporun özelliklerinin farkına vararak spor ile ilgili kurum ve kuruluşlarının etkili ve başarılı bir şekilde yönetilebilmesi için gerekli bilgiyi sağlayarak yöntemler geliştirmek durumundadır (Ekenci ve İmamoğlu, 2002: 25).

1.4.3.2. Spor Yöneticiliği

Birçok alanda olduğu gibi spor alanında da eğitilmiş insan gücü önemli bir yer tutmaktadır. İnsanoğlunun bulunmadığı bir ortamda yönetimden bahsetmek mümkün değildir. Bilimsel bir spor yönetimi ile eğitilmiş spor yöneticilerinden söz etmek mümkündür. Bugün spora yatırım yapan ülkelere baktığımızda hedeflenen amaçlara ulaşmak için gerçek spor yöneticilerine görev vermektedirler. Ülkemizde ise birçok sektörde profesyonel yöneticiler görev almakta iken sporun var olduğu kamu kurum ve kuruluşları ile spor kulüplerimizde mesleğinde uzmanlaşmış spor yöneticilerinin görevlendirildiğini maalesef pek göremiyoruz. Ülkemizde spor yöneticiliğinin bir meslek olduğunu kabul ettirmek için daha çok çaba sarfetmemiz gereklidir (Cankalp, 2002: 127).

1.4.3.3. Spor Yöneticisi

Spor yöneticisi, örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi için gerekli tüm etkenleri aktive eden kurum içi ve kurum dışı insan ilişkilerini düzenleyen ve geliştiren onları sevk ve idare eden, belirli yönde örgütteki kişileri idare eden ve yönlendiren ayrıca onlara rehberlik eden onları etkileyen kişidir (Krotee ve Bucher, 2007: 4).

Spor yöneticisi, 'spor hizmet ve faaliyetlerinin, sevk ve idaresinde çeşitli şekillerde görev alan (başkan, idareci, antroner v.s) bu hizmet faaliyetlerinin yürütülmesinde emeği geçen profesyonel yada gönüllü kişilerdir. Spor alanında yöneticilik yapmak isteyen bireyler, kendi düşüncelerini, görüşlerini başka bireyler üzerinde kabul ettirmek, karar alırken tek başına karar almak gibi düşünce içerisinde iseler spor yöneticisi olmamalıdır, bu şekilde başarılı olmaları mümkün değildir. Başarılı bir spor yöneticisi olmanın gereklilikleri motive etmek, sosyal adaleti sağlamak, başkalarının fikirlerine önem vermek, yaratıcı olmak ve örgütün üyeleri ile birlikte karar almaktır (Krotee ve Bucher, 2007: 8).

Spor yöneticisinde olması gereken özelliklerinin başında liderlik özelliği gelmektedir. Yönettiği kurumu hedeflediği amacına ulaştırmak için kendisi başarılı bir yönetici olmalıdır. Spor yöneticiliğinde liderlik en çok istenen arzu edilen özelliktir. Fakat hedeflerin belirlenmesi, planlama, alınan kararları içraata geçirme, örnek olma, dostluk bağı geliştirme, sosyallik, dışa dönük olma, sorumluluk üstlenebilme, karar verebilme, inisiyatif kullanabilmeli, öncelikle bu özelliklere sahip olması beklenir. Çekingen, sosyal yönü olmayan, içe kapanık olan bireyler genellikle lider olamazlar dolayısı ile spor yöneticisi de olamazlar (Muratlı, 2003: 15).

Yönetici olmak insanoğlu için her zaman önemli olmuştur çünkü yönetici kişi maaş artışı, terfi ettirme gibi, kimin ne kadar çalışacağına karar verme gibi çekici bir pozisyondadır.

Yönetici kişiler yeterli bilgiye, donanıma, alanında deneyimli, yönetim becerilerine ve felsefesine sahip olup olmadıklarına bakılarak yönetici yapılırlar (Krotee ve Bucher, 2007: 6).

1.4.3.4. Spor Yöneticisinde Bulunması Gereken Özellikler

Spor yönetiminde başarıya ulaşılabilmesi için spor yöneticisinin çağdaş yönetim ve yöneticilik anlayışı çerçevesinde aşağıdaki hususları da göz önünde bulundurması gerekir (Beşeri münasebetler, 1971-1972: 151).

* Spor yöneticisi görev yaptığı kurumda yönlendirdiği kişilerin güvenini kazanmalı aynı zamanda spor kamuoyunun da güvenini kazanmalıdır.

*Spor yöneticisi hedefe ulaşmada başarısızlık durumlarında bile güvenini kaybetmemeli, olaylar karşısında soğukkanlı olmalı istikrarlı bir tavır sergilemelidir.

*Spor yöneticisi yanlış anlaşılacak haber ve demeçlerden uzak durmalı kendini kabul ettirmelidir.

*Spor yöneticisi başkalarının söylediklerine önem vermeli, onların fikirlerini dinlemeli, yapıcı davranışlar sergilemelidir.

*Spor yöneticisi objektif olmalıdır, aynı zamanda tarafsız davranmalıdır.

*Spor yöneticisi içten, samimi olmalıdır, davranışları ile kuşku yaratıcı olmamalıdır.

Örgütlerinde lider olmak isteyen spor yöneticileri, örgütlerini çok iyi bilmeli, örgütün hedeflerini, birlikte çalıştığı kişileri ve onların şahsi ve mesleki ihtiyaçlarını iyi analiz etmelidir. Tüm bu faaliyetler için kurum içinde uygun ortamı oluşturmak onların görevidir (Krotee ve Bucher, 2007: 8).

1.5. Kariyer seçimi, Kariyer Kavramı ve Kariyer Yaşam Dönemleri

1.5.1. Kariyer Seçimi

Kariyer, bireyin iş hayatına yönelik tutum ve değerlendirmelerini, kariyer konusundaki planlarını ve kurum içerisinde bireyin kariyer beklentilerinin örgüt tarafından karşılanıp karşılanmamasını, bireyin kendi istek ve ihtiyaçları ile örgütün gereksinimleri arasındaki uyumun sağlanmasını içerisine alan geniş boyutlu bir konudur (Gümüştekin ve Gültekin, 2010: 6).

Kariyer bireyin almış olduğu eğitim ile sahip olduğu bilgi, tecrübe, ilgi ve yeteneklerini sergilediği iş ortamında kendini göstermesini sağlayan, hem sosyal hayatını hemde iş hayatını belirlemesi için kişiye olanak sağlayan süreç olarak da ifade edilebilir. Bireylerin kendine uygun meslekleri farklı meslekleri belirleyerek bunların içinden kendine

en uygun olanı çeşitli yönleriyle değerlendirerek seçmesi olarak da ifade edilir (Aytaç, 2005: 91).

1.5.2. Kariyer Kavramı

Kariyer, 'bir kişinin iş hayatındaki aktivite, sorumluluk, tutum ve davranışlarının gelişimi veya kişilerin yaşam süreleri boyunca kişisel ve örgütsel amaçlarını yönlendirmede iş tecrübeleri ve faaliyetleri ile ilgili bir süreçtir' (Şimşek vd, 2004: 11).

Kariyer, günümüzde statü kazanmak, başarı elde etmek, yükselmek ve aynı zamanda meslek ile de eş anlamlı olarak da kullanılmaktadır (Erdoğan, 2003: 21).

Kariyer kişinin seçtiği bir iş kolunda ilerlemesi, bunun sonucunda o iş alanında daha fazla para kazanması, sorumluluk üstlenerek, saygınlık görmesi ve prestij elde etmesidir.

Kariyer kişinin yaşamı boyunca iş ile ilişkili deneyim kazanımlarından elde ettiği davranışları olarak da tanımlanabilmektedir. Kariyer kişinin hem işi ile ilişkili olmakla birlikte, yaşamı boyunca iş dışı rollerinide içine almaktadır (Can, 2011: 142).

1.5.3. Kariyer Yaşam Dönemleri

Kariyer yaşam dönemlerini inceleyen araştırmacıların çoğu, kuramlarını Erikson'un 'yaşam dönemleri kuramına' dayandırmaktadır. Erikson bir insanın yaşamını ikisi çocukluk, ikisi de yetişkinlikle ilgili olmak üzere dört döneme ayırmaktadır. Erikson' a göre kişi her aşamada bir üst aşamaya geçmek için gelişme görevini başarıyla tamamlaması gerekmektedir. Kariyer yaşam dönemleri şu şekilde sıralanmaktadır (Can, 1999: 323).

1.5.3.1. Erişkinlik Dönemi

15-25 yaş arası kapsayan bu dönem de ben kimliğinin kazanılması söz konusudur. Eğer kişide ben kimliği henüz oluşmamışsa, iş hayatında bazı zorluklarla karşılaşabilmektedir. Bu dönemde kişi kariyer seçme ve bu kariyere ulaşmasında ona yardımcı olacak bir eğitim programını takip etmesi ona kariyerini yönlendirmesinde yardımcı olacaktır (Can, 1999: 323).

Bireyin bu dönemde aldığı kararlar çok önemlidir. Ona yön veren bir rehberinin olması meslek seçiminde ona yardımcı olacaktır. Burada kişi neye ilgi duyduğunun, yetenek ve becerilerinin ne olduğunun henüz farkında olmayabilir (Can, 1999: 324).

Burada kişi meslek seçiminin en başındadır. Kişiyi doğru bir program ile yönlendirmek gerekebilir. Bu dönemde kişiye Hollad ın Mesleki Kişilik Envanter Testi uygulanabilir.

1.5.3.2. Genç Yetişkinlik Dönemi

25-35 yaş arası kapsayan bu dönemde kişiler sadece yakın çevresindeki kişilerle değil, başka grup ve organizasyondaki kişilerle de iletişim içerisinde olmaya başlamışlardır.

Birey olma döneminin başlangıcına rastlayan bu dönemin önemi, erişkinlik dönemindeki ben kimliğinin ne derece elde edildiği ile yakından alakalıdır.

Bu dönemde birey meslek seçiminin önemini görmektedir. İş hayatında mutlu ve kariyer olarak da yükselmeyi hedeflemektedir (Can, 1999: 323).

1.5.3.3. Yetişkinlik Dönemi

35-65 yaş arasında ki dönemi kapsamaktadır. Bu dönemde birey kazandığı birimleri elde ettiği tecrübelerini birlikte çalıştığı kişilerle paylaşmayı ve kendinden sonra gelecek olan nesillere aktarmayı, genç nesilleri yönetmeyi ve yönlendirmeyi kendine amaç edinmektedir (Can, 1999: 324).

1.5.3.4. Emeklilik Dönemi

65 yaşından sonra başlayan bu dönem bireyin iş hayatından ayrılması üretkenlik ve yaratıcılık döneminin sonunu oluşturmaktadır. Bu dönemim başarıyla sonuçlanması, hayatın anlamlı ve tatmin edici olduğu duygusunun birey tarafından algılanmasına bağlı olmaktadır (Can, 1999: 324).

Birey bu dönemin sonunda huzurlu bir yaşam sürdürdüğün farkında ise iç dünyasında bu huzuru tadabiliyorsa erişkinlik döneminden itibaren seçtiği mesleğin kendine ne kadar uygun bir meslek olduğunun farkına varmıştır, hayatı boyunca yaptığı işten haz almıştır. Eğer ki birey bu dönemin sonunda yaptığı işten pişmanlık duyup bunca zaman boşuna vakit harcamışım gibi bir serzenişte bulunursa o kişi erişkinlik döneminde doğru bir meslek seçimi yapamamış demektir (Raymond, 1996: 121).

1.6. Mesleki kişilik ve John Holland'ın Mesleki Kişilik Tipleri ve Teorisi

1.6.1. Mesleki Kişilik

Meslek seçimi ve kişilik denilince akla gelen ilk araştırmacılardan bir Dr. John Holland'dır. Meslek seçimi konusunda önemli çalışmalar yapan Holland, 'meslek seçimi, kişiliğin bir ifadesidir' der ve meslek seçiminde kişi ve işin özelliklerinin uyumunun önemini vurgular. Holland'ın kişilik kuramına göre; kişilik oluşturan etkenler ile mesleklerin icra edildiği çevre

veya mesleklerin gerektirdiği faaliyetler arasında ilişki vardır. Bu nedenden dolayı meslek seçimi kişiliğin yansımasıdır (Bulutlar ve Kamaşak, 2010: 121).

1.6.2. John Holland'ın Teorisi

John Holland' a bu teorisine göre tüm insanlar genel olarak bu altı kişilik tipine göre sınıflandırılır. Meslekler ve iş ortamları da yine aynı şekilde sınıflandırılabilirler. John Holland'a göre kendi tipine uygun mesleği seçen bireyler, büyük ihtimalle yaptıkları iş de buldukları ortamlarda ve de aile hayatlarında daha çok mutlu olurlar, yaşamdan daha çok keyif alırlar. Böylece çalışma hayatlarında başarılı olurlar (Kuzgun, 1997: 6).

Tüm bu bilgiler doğrultusunda seçtiğimiz mesleğin hayatımızın her anında ne kadar önemli olduğunu, seçtiğimiz mesleğinde kendi kişiliğimize uygun olmasının kendimizi anlamamız açısından huzurlu bir hayat sürmemiz bakımından ne kadar önemli olduğunu görmekteyiz.

Erişkinlik döneminden itibaren seçeceğimiz mesleğin kişiliğimize uygun olup olmadığını anlamak için John Holland'ın bu mesleki tercih envanterini uygulayabiliriz. Çünkü erişkinlik döneminde bireyler kişiliklerinin, ilgi ve yeteneklerinin henüz farkında değildirler. Bu farkındalığı bireylere verebilmek için bu gibi testleri yaptırmak onların geleceği açısından faydalı olacaktır. Hem iş hayatlarında hemde özel hayatlarında daha başarılı ve mutlu olacaklardır (Yılmaz, 2006: 45).

John Holland'ın bu kuram kişilik özellikleri ile mesleklerin gerektirdiği faaliyetler arasındaki ilişkiye dayanır. Bireyleri kişilik özellikleri bakımından altı grupta toplanabileceğini, yine buldukları ortamında aynı biçimde gruplanabileceği sonucuna varmış meslek danışmanlığı alanında Tipoloji kuramı olarak da bilinen kişilik kuramını geliştirmiştir. John Holland'a göre insan bu altı tipten birisine benzemektedir. Tip teorik bir kavram, bir modeldir. Her tip çeşitli kültürlerin, sosyal sınıf, fiziksel çevre ve ana babanın ürünüdür. Bireyler tutum ve değerlerini ifade etmelerine, yeteneklerini, becerilerini kullanmalarına uygun kullanabilecekleri ortamlar ararlar (İvancevich, 2003: 198).

Bireyin davranışı, onun kişiliği ile çevrenin özelliklerinin etkileşimi sonucu belirlenir. Bu durumda kişinin özelliklerini ve çevresinin özelliklerini bilirsek o bireyinde hangi meslek de başarılı olabileceğini anlarız, bireyi de ona göre yönlendiririz (Bulutlar ve Kamaşak, 2010: 121).

1.6.3. John Holland'ın Mesleki Kişilik Tipleri

Holland'ın bu kuramına göre altı tip kişilik ve altı tip meslek grubu vardır.

1.6.3.1. Gerçekçi Kişilik Tipleri

John Holland'a göre bu tip kişiliğe sahip bireyler soyut kavramlardan hoşlanmazlar ve ilgi alanları genelde mekanik işlerdir. Bu tip kişiler araç gereç kullanmayı, makine tamir işlerini severler. Daha gerçekçi el ile tutulabilen işlerle uğraşmayı severler, karşısında ödül almayı severler ve de takdir edilmekten hoşlanırlar. Bu tip kişiliğe sahip bireyler motor becerileri yüksek işlerle uğraşmaktan keyif alırlar ve daha başarılı olurlar. Sabırlı ve hoşgörülü, sağduyu sahibi, kendilerine güvenen, politik konularda da bir o kadar da tutucu kişilerdir.

Bu tipteki kişiler John Holland'a göre açıcılık, marangozluk, mühendislik gibi işlerde başarılı olma eğilimindedirler (Bulutlar ve Kamaşak, 2010: 121).

1.6.3.2. Araştırmacı Tipler

John Holland'a göre bu tip kişiliğe sahip kişiler soyut kavramlarla uğraşmaktan hoşlanırlar, yapmaktan çok düşünmeyi tercih ederler. Bu tip kişilikteki kişiler sorgulayan araştırmaktan keyif alan kişiliktirler. Kendi başlarına hareket etmeyi seven sabırlı ısrarcı kişilerdir. Keşif yapmayı, icat etmeyi severler onlar için öğrenmek yeni bilgilere ulaşmak araştırmak çok değerlidir. Her zaman analitik düşünürler ve mantıklı kararlar verirler. Bu tipteki kişiler John Holland'a göre eczacılık, bilgisayar programcılığı, kimya mühendisliği, akademisyenlik gibi işlerde başarılı olmaları daha yüksektir (Bulutlar ve Kamaşak, 2010: 121).

1.6.3.3. Sosyal Tipler

John Holland'a göre bu tipteki kişiler başkalarını anlamaya çalışan ikna etme kabiliyetleri yüksek, başka insanlarla birlikte olmaktan hoşlanan insanları ve kendini anlamaya çalışan kişilerdir. Bu tip kişiler genellikle nazik, arkadaş canlısı, sıcak, cömert, güvenilir ve yardım sever kişilerdir. Başka kişiler ve gruplarla çalışmayı severler. Grubu hedefe yönlendirirken başarı için kendilerini feda edebilirler. John Holland'a göre bu tip kişilikteki kişiler polis, ilkökul öğretmeni, danışman, hemşire, politika uzmanı başarılı olabilecekleri mesleklerdir (Bulutlar ve Kamaşak, 2010: 121).

1.6.3.4. Gelenekçi Tipler

John Holland'a göre bu tipteki kişiler statü sahibi olmayı seven emir alıp vermekten hoşlanan, çevrelerine iyi izlenim bırakmayı isteyen kişilerdir. Bu tipteki kişiler düzenli olmak, titiz olmak, tertipli olmak dürüst olmak temel değerleridir. Genellikle detaycıdırlar ve tutucu

olma eğilimindedirler. Rakamlarla uğraşmaktan ve araçlarla çalışmaktan keyif alırlar. John Holland'a göre bu tipteki kişiler muhasebeci, inşaat kontrolörü, yayın destek elemanı, yatırım analisti, personel özlük elemanı, tahakkuk elemanı gibi işlerde başarılı olma eğilimindedirler (Bulutlar ve Kamaşak, 2010: 121).

1.6.3.5. Girişimci Tipler

Holland'a göre bu tipteki kişiler konuşma ve ikna kabiliyetleri ön planda olan, insanlarla ilişki halinde dış görünüşüne önem veren meraklı plan yapmayı seven kişilerdir. İnsiyatif alma ve sorumluluk temel değerleridir. Bu tip kişiler dışa dönük konuşkan çevresindekileri etkileyen çoşkulu kendine güveni yüksek kişilerdir. Liderlik özellikleri ön plandadır ve çevresini motive etmekten satış yapmaktan çok çalışmaktan hoşlanırlar. Bu tipteki kişiler John Holland'a göre yönetici adaylığı, pazarlamacılık, satış müdürlüğü, avukatlık gibi mesleklerde başarılı olma eğilimindedirler (Bulutlar ve Kamaşak, 2010: 121).

1.6.3.6. Artistik Tipler

John Holland'a göre bu tipteki kişilerin esneklik, kararsızlık, ataklık, bağımsızlık özellikleri ön plandadır. Genelde estetik faaliyetlerle ilgilidirler. Bu tipteki kişiler hayal etmek kendilerini ifade edebilmek, yaratmak temel değerleridir. Geleneksel olmayan, orijinal, yaratıcı tiplerdir. Bu tipin John Holland'a göre temel meslekleri fotorafçılık, senaristlik, müzisyenlik, yazarlık, iç mimarlık, heykeltıraşlık, reklam temsilciliği vb. dir (Bulutlar ve Kamaşak, 2010: 121).

1.7. Liderlik, Lider Yöneticilik, Liderlerin Sahip Olması Gereken Özellikler

1.7.1. Liderlik

Liderlik kavramının çıkışı insanoğlunun doğuşuyla aynı zamanlara denk gelmektedir. Çünkü sosyal bir varlık olan insanoğlu hayatını tek başına sürdüremediği ve de tek başına başaramadığı işlerde yaşamına daha kolay devam edebilmek için gruplar halinde yaşamak zorunda kalmıştır. İşte bu grupları yönlendirecek grubun içinde yaşayan insanoğlunu başarıya götürecek bireyler ortaya çıkmıştır. Amaçları ve hedefleri yöntemleri farklı olan bu grupları hatta daha büyük toplulukları peşinden sürükleyen bu kişiler liderler olmuştur (Yulk, 2010: 20).

Liderlik yöneticilere düşen bir sorumluluktur çünkü organizasyonun başıdırlar. Liderlik etmek personele yüksek performansla çalışma arzusu katmak, hedefler ortaya koyarak bunları duyurmak, ortak kültür ve değerler yaratmaktır (Cohen, 2010: 42).

İyi bir lider çalışanlarını motive eder, çalışanları ile iyi ilişkiler kurar, onların gereksinimlerini karşılar. Yöneticiler liderlik sayesinde yönetim sürecinde kalite kültürüne ulaşırlar, işbirliğini, karar verme pratiğini üst düzeye çıkarırlar (Krotee ve Bucher, 2007: 11).

Liderlik, belirli şartlar altında belirli bireysel veya grup için amaçlanan hedefleri gerçekleştirmek üzere, bir kişinin başka insanların faaliyetlerini etkilemesi ve yön vermesidir (Koçel, 2011: 569).

Tüm bu tanımlara bakıldığı zaman ortaya liderlik ile ilgili lider kişilerin belirli bir amaç doğrultusunda başka insanları etkilemek ile ilgili bir süreç olduğu değerlendirilmektedir. Bu bağlamda tanımlar genel olarak etkileme/destekleme/, gönüllü çaba, başarı hedefi olmak üzere üç boyutta incelenmektedir (Bompa, 1998: 458).

Lider kişi çevresindeki kişileri kontrol etmeyi seven onları yönlendirmek için fikirlerini kabul ettirmeyi hedefleyen kişilerdir (Koçel, 2011: 571).

1.7.2. Lider Yöneticilik

Lider yönetici odaklandığı bir hedef için çalışanları örgütleyen ve onları motive eden daha sonra bu hedeflerin istenilen sonuca varması için ölçümler yapan ve bu ölçümleri değerlendirerek bir sonuca varan bu sonucun kendisi dahil tüm çalışanların gelişimini ve eğitimin veren kişi olarak tanımlanabilir (Karahana, 2008: 147).

Lider yönetici maddi ve beşeri imkanları kaynakları ve zaman faktörünü de etkili ve verimli kullanarak sonuca ulaşmayı hedefleyen süreçtir (Şimşek vd., 2011: 237).

Çok kutuplu bir dünyada hem kamunun hem de özel sektörün işlerin yürütülmesi için hızlı ve etkili bir şekilde karar verebilmesi zorunluluğu vardır. Bu durumda lider kişilere, lider yöneticilere ihtiyaç duyulmaktadır.

Ülkemizin içinde bulunduğu spor kamuoyuna bakarsak lider yöneticilerin olmayışı hem kulüplerin hem de federasyonların durumları ortadadır. Yanlış verilen kararlar, işin ehli olmayan kişilerin yönetici olması hem kulüpleri hem de federasyonları borç batağına çekmektedir. Tüm bu durumların sonucunda sportif başarı gelmemekte ülke adına da uluslararası düzeyde de bir başarı gerçekleşmemektedir.

1.7.3. Liderlerin Sahip Olması Gereken Özellikleri

Liderlik vasfını taşıyan kişi çevresindeki diğer kişilerden farklı renkli bir kişiliğe sahip, daha derin kapasite ile donanımlı kişidir (Fındıkçı, 2012: 73).

Liderler başkalarını harekete geçirme, onlara enerji verme, girişimci, risk alan, yenilikçi, başkalarını kendine çeken vaatler veren kişilerdir (Krotee ve Bucher, 2007: 15).

Takım ruhuna sahip olmalı, grup içerisinde ayrımcılık yapmamalı, görev paylaşımını adaletli yapmalı, yönetim becerisine sahip olmalı ve çevresindeki kişilerle içli dışlı olmalı. İletişim becerisine sahip olmalı, ikna kabiliyeti yüksek olmalı, empati kurabilmeli, grup üyelerini etkili dinlemeli ve hazır cevap olmalıdır (Başaran, 2004: 81).

Yüksek motivasyon sahibi olma ve cesaretli olma, yaptığı işten memnun olmalı, pozitif düşünebilmeli, risk alabilmeli, zorluklara göğüs gerebilmeli, pes etmeyen yapıda olmalıdır (Barutçugil, 2004: 265).

Sosyal özelliklere sahip olma ve öngörülü olma, sosyal faaliyetlere önem vermeli, insancıl olmalı ve ahlaki değerlere saygı göstermeli, olayları analiz etmeli çok yönlü olarak değerlendirmeli, ileride oluşabilecek fırsatları ve tehditleri görebilmeli, ileriye dönük stratejiler belirleyebilmelidir (Güney, 2012: 37).

Vizyon sahibi olma ve hedef gösterme, vizyonun açık ve net olmalı, vizyonun tek bir hedefe odaklanması, kendini yaptığı işe adanması, hedefe yönelik görev dağılımı belirlemesi, verdiği görevlerin net ve açık anlaşılır olması, görevi izleyicilere benimsetmelidir (Hesselbein, 1999: 13).

Fikir ve bilgi paylaşmak, açık olmak, dürüst ahlaklı ve doğurucu olmak, sözünü tutmak, sadık olmak, kendini bilmek özgüvenini korumak, takımını desteklemek ve takımını bilmektir (Krotee ve Bucher, 2007: 15).

İKİNCİ BÖLÜM

SPOR YÖNETİCİLİĞİ BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNİN SAHİP OLDUKLARI MESLEKİ KİŞİLİK TİPLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ

2.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu araştırmada, spor yöneticiliği bölümünde okuyan öğrencilerin mesleki tercihleri ve kişilikleri arasındaki uyum ile kariyer başarıları arasındaki ilişkinin, John Holland'ın (1996) mesleki tercih kuramı çerçevesinde incelenmesi amaçlanmıştır. Bu noktada hangi kişilik özelliklerine sahip bireylerin hangi tür işlerde başarılı olacağı ve bu kişilik özelliklerinden sahip olanların hangi kariyer boyutlarına önem verdikleri belirlenmeye çalışılacaktır. Böylece doğru kariyer seçiminde ve başarılı bir iş yaşamında seçilen bölümün rolü ve kişilik rolünün ortaya konulması hedeflenmiştir.

Araştırma grubunu 2015-2016 eğitim ve öğretim yılında Akdeniz üniversitesi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ve Mustafa Kemal Üniversitesi spor yöneticiliği bölümünde okuyan öğrenciler kapsamaktadır.

2.2. Araştırma Yöntemi

Araştırma tarama modeliyle tasarlanmıştır. Karasar (2010: 23) tarama modelini, “ geçmişte ya da halen var olan bir durumu ortaya çıkarmayı amaçlayan bir çalışma” olarak tanımlamaktadır (akt.Atli ve Kaya, 2017: 339).

Çalışmanın yöntemi amacına göre tanımlayıcı, yapılaş zamanına göre kesitsel, veri toplama yöntemine göre anket çalışmasıdır. Toplanan verileri analiz etmek için Holland'ın tipolojisine göre bireylerin baskın kişilik tipleri belirlenmiş ve kişilik tipleri kodlanarak SPSS 21 paket programından yararlanılmıştır.

2.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma grubunu 2015-2016 eğitim öğretim yılında Akdeniz Üniversitesi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ve Mustafa Kemal Üniversitesi spor yöneticiliğinde okuyan öğrenciler kapsamaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilerin 115'i kadın, 277'si ise erkek öğrenciden oluşmaktadır. Araştırmaya toplamda 392 öğrenci gönüllü olarak katılmıştır.

2.4. Veri Toplama Aracı

Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan kişisel bilgi formunda, öğrencilerin cinsiyeti, yaşı ve okumakta oldukları sınıfı öğrenmeye yönelik sorular yer almaktadır.

Veri toplama aracı olarak ‘Holland Mesleki Tercih Envanteri’ kullanılmıştır. Envanterde toplam 90 soru ve altı alt boyut bulunmaktadır. Envanter üçlü likert tipinde olup yöneltilen her soruya 1=Hoşlanırım, 2=Fark Etmez, 3=Hoşlanmam cevapları verilmiştir. Ölçeğin alt boyutları ve her alt boyutun belirlenmesinde kullanılan soruların dağılımları da şöyledir;

Araştırmacı Kişilik Tipi: 1, 3, 4, 8, 11, 17, 22, 34, 39, 41, 47, 48, 68, 71, 80’inci sorular. Artistik Kişilik Tipi: 6, 10, 14, 31, 32, 42, 44, 45, 50, 62, 72, 74, 77, 78, 81’inci sorular. Sosyal Kişilik Tipi: 2, 21, 29, 37, 49, 55, 58, 60, 64, 65, 66, 73, 87, 88, 90’uncu sorular. Girişimci Kişilik Tipi: 7, 15, 16, 18, 20, 28, 33, 35, 51, 56, 63, 67, 75, 83, 85’inci sorular. Geleneksel Kişilik Tipi: 5, 12, 23, 24, 27, 30, 36, 43, 46, 57, 69, 76, 86, 89’uncu sorular. Gerçekçi Kişilik Tipi: 9, 13, 19, 25, 26, 38, 40, 52, 53, 54, 59, 61, 70, 82, 84’üncü sorular (Holland, 1996: 89; Ivancevich, 2003: 112; Yılmaz, 2006: 18).

2.5. Verilerin İstatiksel Analizi

Araştırma verilerinin normallik dağılımları Kolmogorov-Smirnov testi ile incelenmiştir. Verilerin analizinde bağımsız örneklem T Testi ve Anova Testlerinden yararlanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 21 paket programı kullanılmıştır. Araştırma sürecinde anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak belirlenmiştir.

2.6. Araştırmanın Bulguları ve Yorumları

Tablo 2.1 Elde Edilen Verilerin Normallik Dağılımlarına İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları

		Araştırmacı	Artistik	sosyal	girişimci	Geleneksel	Gerçekçi
N		392	392	392	392	392	392
Normallik Parametreleri	Ortalama	1,7786	1,8491	1,7983	1,7823	1,9710	1,7957
	S.s	,38811	,39597	,37046	,35452	,42473	,39407
Kolmogorov-Smirnov Z		1,272	1,157	1,918	1,454	1,179	1,279
p		,079	,137	,061	,059	,124	,076

Tablo 2.1`e göre katılımcıların mesleki kişilik tipleri puanlarının tüm alt boyutlarda normal dağılım gösterdiği görülmüştür.

Tablo 2.2 Katılımcıların Cinsiyet Değişkeni Açısından Dağılımları

	N	%
Kadın	115	29,3
Erkek	277	70,7
Toplam	392	100,0

Tablo 2.2`ye göre katılımcıların %29,3`ü kadın, %70,7`sinin ise erkek olduğu görülmektedir. Bu çalışmaya toplam 392 öğrenci katılmış olup bunların 115 i kadın 277 side erkek öğrencidir.

Tablo 2.3 Katılımcıların Yaş Değişkeni Açısından Dağılımları

	N	%
18-19	89	22,7
20-21	136	34,4
22-23	104	26,5
24-25	42	10,7
26 ve üzeri	21	5,4
Total	392	100,0

Tablo 2.3`e göre katılımcıların %22,7`si 18-19 yaş aralığında, %34,4`ü 20-21 yaş aralığında, %26,5`i 22-23 yaş aralığında,%10,7`si 24-25 yaş aralığında, olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan 392 öğrencinin 89 u 18-19 yaş aralığında, 136 sı 20-21 yaş aralığında, 104 ü 22-23 yaş aralığında, 42 si 24-25 yaş aralığında, 21 ide 26 yaş üstü öğrencilerden oluşmaktadır.

Tablo 2.4 Katılımcıların Sınıf Değişkeni Açısından Dağılımları

	N	%
1.sınıf	125	31,9
2.sınıf	141	36,0
3.sınıf	88	22,4
4.sınıf	38	9,7
Toplam	392	100,0

Tablo 2.4'e göre katılımcıların %31,9'u 1.sınıf, %36'sı 2. sınıf, %22,4'ü 3. Sınıf ve %9,7'sinin 4. Sınıf öğrencisi olduğu görülmektedir. Yine katılımcıların 125 i 1. Sınıfta, 141 i 2.sınıfta, 88 i 3 sınıfta, 38 i 4. Sınıfta okumaktadır.

Tablo 2.5 Cinsiyet Değişkenine Göre Araştırmacı Kişilik Tipine İlişkin T Testi Bulguları

	Cinsiyet	N	Ort.	S.s	t	p
Araştırmacı	kadın	115	1,7136	,34822	-2,145	0,033
	erkek	277	1,8055	,40103		

Tablo 2.5 incelendiğinde çalışmaya katılan katılımcıların cinsiyet değişkenine göre araştırmacı kişilik tipi açısından erkek öğrencilerin lehine anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür.

Tablo 2.6 Cinsiyet Değişkenine Göre Artistik Kişilik Tipine İlişkin T Testi Bulguları

	Cinsiye t	N	Ort.	S.s	t	p
Artistik	kadın	115	1,7849	,36834	-2,078	0,038
	erkek	277	1,8758	,40454		

Tablo 2.6 incelendiğinde çalışmaya katılan katılımcıların cinsiyet değişkenine göre artistik kişilik tipi açısından erkek öğrencilerin lehine anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür.

Tablo 2.7 Cinsiyet Değişkenine Göre Sosyal Kişilik Tipine İlişkin T Testi Bulguları

	Cinsiyet	N	Ort.	S.s	t	p
Sosyal	kadın	115	1,4719	,33696	-2,622	0,008
	erkek	277	1,5800	,37958		

Tablo 2.7 incelendiğinde çalışmaya katılan katılımcıların cinsiyet değişkenine göre sosyal kişilik tipi açısından erkek öğrencilerin lehine anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür.

Tablo 2.8 Cinsiyet Değişkenine Göre Girişimci Kişilik Tipine İlişkin T Testi Bulguları

	Cinsiyet	N	Ort.	S.s	t	p
girişimci	kadın	115	1,7913	,33211	0,684	0,494
	erkek	277	1,7644	,36371		

Tablo 2.8 incelendiğinde çalışmaya katılan katılımcıların cinsiyet değişkenine göre girişimci kişilik tipi açısından anlamlı düzeyde farklılık görülmemiştir.

Tablo 2.9 Cinsiyet Değişkenine Göre Geleneksel Kişilik Tipine İlişkin T Testi Bulguları

	Cinsiyet	N	Ort.	S.s	t	p
Geleneksel	kadın	115	2,0783	,40439	3,260	0,001
	erkek	277	1,9265	,42571		

Tablo 2.9 incelendiğinde çalışmaya katılan katılımcıların cinsiyet değişkenine göre geleneksel kişilik tipi açısından kadın öğrencilerin lehine anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür.

Tablo 2.10 Cinsiyet Değişkenine Göre Gerçekçi Kişilik Tipine İlişkin T Testi Bulguları

	Cinsiyet	N	Ort.	S.s	t	p
Gerçekçi	kadın	115	1,7948	,38461	-0,031	0,975
	erkek	277	1,7961	,39861		

Tablo 2.10 incelendiğinde çalışmaya katılan katılımcıların cinsiyet değişkenine göre gerçekçi kişilik tipi açısından anlamlı düzeyde farklılık görülmemiştir.

Tablo 2.11 Yaş Değişkenine Göre Araştırmacı Kişilik Tipine İlişkin ANOVA Bulguları

		K.T	df	O.T	F	P	Tukey
Araştırmacı 1	Gruplar Arası	2,625	4	,656	4,514	,001	1-3
	Grup İçi	56,272	387	,145			1-4
	Toplam	58,897	391				

*1: 18-19 yaş, 2: 20-21 yaş, 3: 22-23 yaş, 4: 24-25 yaş, 5: 26 ve üzeri yaş

Tablo 2.11 incelendiğinde çalışmaya katılan katılımcıların yaş değişkenine göre araştırmacı kişilik tipi açısından anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür. 18-19 yaş aralığındaki öğrencilerin araştırmacı kişilik tipi puanlarının 22-23 yaş ve 24-25 yaş aralığındaki öğrencilere göre anlamlı düzeyde farklılaştığı gözlemlenmiştir.

Tablo 2.12 Yaş Değişkenine Göre Artistik Kişilik Tipine İlişkin ANOVA Bulguları

		K.T	df	O.T	F	P	Tukey
Artistik	Gruplar Arası	,627	4	,157	1,000	,407	
	Grup İçi	60,679	387	,157			
	Toplam	61,306	391				

*1: 18-19 yaş, 2: 20-21 yaş, 3: 22-23 yaş, 4: 24-25 yaş, 5: 26 ve üzeri yaş

Tablo 2.12 incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların yaş değişkenine göre artistik kişilik tipi açısından anlamlı düzeyde farklılık görülmemiştir.

Tablo 2.13 Yaş Değişkenine Göre Sosyal Kişilik Tipine İlişkin ANOVA Bulguları

		K.T	df	O.T	F	P	Tukey
Sosyal	Gruplar Arası	,206	4	,052	,373	,828	
	Grup İçi	53,455	387	,138			
	Toplam	53,661	391				

*1: 18-19 yaş, 2: 20-21 yaş, 3: 22-23 yaş, 4: 24-25 yaş, 5: 26 ve üzeri yaş

Tablo 2.13 incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların yaş değişkenine göre sosyal kişilik tipi açısından anlamlı düzeyde farklılık görülmemiştir.

Tablo 2.14 Yaş Değişkenine Göre Girişimci Kişilik Tipine İlişkin ANOVA Bulguları

		K.T	df	O.T	F	P	Tukey
Girişimci	Gruplar Arası	,613	4	,153	1,222	,301	
	Grup İçi	48,530	387	,125			
	Toplam	49,143	391				

*1: 18-19 yaş, 2: 20-21 yaş, 3: 22-23 yaş, 4: 24-25 yaş, 5: 26 ve üzeri yaş

Tablo 2.14 incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların yaş değişkenine göre girişimci kişilik tipi açısından anlamlı düzeyde farklılık görülmemiştir.

Tablo 2.15 Yaş Değişkenine Göre Geleneksel Kişilik Tipine İlişkin ANOVA Bulguları

		K.T	df	O.T	F	P	Tukey
Geleneksel	Gruplar Arası	1,973	4	,493	2,784	,026	1-3
	Grup İçi	68,561	387	,177			
	Toplam	70,533	391				

*1: 18-19 yaş, 2: 20-21 yaş, 3: 22-23 yaş, 4: 24-25 yaş, 5: 26 ve üzeri yaş

Tablo 2.15 incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların yaş değişkenine göre geleneksel kişilik tipi açısından anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür. 18-19 yaş aralığındaki öğrencilerin araştırmacı kişilik tipi puanlarının 22-23 yaş ve 24-25 yaş aralığındaki öğrencilere göre anlamlı düzeyde farklılaştığı gözlemlenmiştir

Tablo 2.16 Yaş Değişkenine Göre Gerçekçi Kişilik Tipine İlişkin ANOVA Bulguları

		K.T	df	O.T	F	P	Tukey
Gerçekçi	Gruplar Arası	1,153	4	,288	1,873	,114	
	Grup İçi	59,564	387	,154			
	Toplam	60,717	391				

*1: 18-19 yaş, 2: 20-21 yaş, 3: 22-23 yaş, 4: 24-25 yaş, 5: 26 ve üzeri yaş

Tablo 2.16 incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların yaş değişkenine göre gerçekçi kişilik tipi açısından anlamlı düzeyde farklılık görülmemiştir.

Tablo 2.17 Sınıf Değişkenine Göre Araştırmacı Kişilik Tipine İlişkin ANOVA Bulguları

		K.T	df	O.T	F	P	Tukey
Araştırmacı 1	Gruplar Arası	2,170	3	,723	4,948	,002	1-3
	Grup İçi	56,727	388	,146			1-4
	Toplam	58,897	391				

*1: 1.sınıf; 2: 2.sınıf; 3: 3. sınıf; 4: 4. sınıf

Tablo 2.17 incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların sınıf değişkenine göre araştırmacı kişilik tipi açısından anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür. 1. Sınıf öğrencilerinin araştırmacı kişilik tipi puanlarının 3.sınıf ve 4.sınıf öğrencilerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı gözlemlenmiştir.

Tablo 2.18 Sınıf Değişkenine Göre Artistik Kişilik Tipine İlişkin ANOVA Bulguları

		K.T	df	O.T	F	P	Tukey
Artistik	Gruplar Arası	,750	3	,250	1,602	,188	
	Grup İçi	60,556	388	,156			
	Toplam	61,306	391				

*1: 1.sınıf; 2: 2.sınıf; 3: 3. sınıf; 4: 4. sınıf

Tablo 2.18 incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların sınıf değişkenine göre kişilik kişilik tipi açısından anlamlı düzeyde farklılık görülmemiştir.

Tablo 2.19 Sınıf Değişkenine Göre Sosyal Kişilik Tipine İlişkin ANOVA Bulguları

		K.T	df	O.T	F	P	Tukey
Sosyal	Gruplar Arası	1,374	3	,458	3,398	,018	2-3
	Grup İçi	52,288	388	,135			
	Toplam	53,661	391				

*1: 1.sınıf; 2: 2.sınıf; 3: 3. sınıf; 4: 4. sınıf

Tablo 2.19 incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların sınıf değişkenine göre araştırmacı sosyal tipi açısından anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür. 2. Sınıf öğrencilerinin sosyalkişilik tipi puanlarının 3.sınıf öğrencilerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı gözlemlenmiştir.

Tablo 2.20 Sınıf Değişkenine Göre Girişimci Kişilik Tipine İlişkin ANOVA Bulguları

		K.T	df	O.T	F	P	Tukey
Girişimci	Gruplar Arası	,707	3	,236	1,888	,131	
	Grup İçi	48,436	388	,125			
	Toplam	49,143	391				

*1: 1.sınıf; 2: 2.sınıf; 3: 3. sınıf; 4: 4. sınıf

Tablo 2.20 incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların sınıf değişkenine göre girişimci kişilik tipi açısından anlamlı düzeyde farklılık görülmemiştir.

Tablo 2.21 Sınıf Değişkenine Göre Geleneksel Kişilik Tipine İlişkin ANOVA Bulguları

		K.T	df	O.T	F	P	Tukey
Geleneksel	Gruplar Arası	,261	3	,087	,481	,696	
	Grup İçi	70,272	388	,181			
	Toplam	70,533	391				

*1: 1.sınıf; 2: 2.sınıf; 3: 3. sınıf; 4: 4. sınıf

Tablo 2.21 incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların sınıf değişkenine göre geleneksel kişilik tipi açısında anlamlı düzeyde farklılık görülmemiştir..

Tablo 2.22 Sınıf Değişkenine Göre Gerçekçi Kişilik Tipine İlişkin ANOVA Bulguları

		K.T	df	O.T	F	P	Tukey
Gerçekçi	Gruplar Arası	,685	3	,228	1,475	,221	
	Grup İçi	60,033	388	,155			
	Toplam	60,717	391				

*1: 1.sınıf; 2: 2.sınıf; 3: 3. sınıf; 4: 4. Sınıf

Tablo 2.22 incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların sınıf değişkenine göre gerçekçi kişilik tipi açısında anlamlı düzeyde farklılık görülmemiştir.

SONUÇ

Elde edilen verilerin normallik dağılımlarına ilişkin Kolmogorov-Smirnov Testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların mesleki kişilik tipleri puanlarının tüm alt boyutlarda normal dağılım gösterdiği görülmüştür.

Katılımcıların cinsiyet değişkeni açısından dağılımlarına bakıldığında katılımcıların %29,3'ü kadın, %70,7'sinin ise erkek olduğu görülmektedir. Bu çalışmaya toplam 392 öğrenci katılmış olup bunların 115'i kadın 277'side erkek öğrencidir. Katılımcıların yaş değişkeni açısından dağılımlarına bakıldığında katılımcıların %22,7'si 18-19 yaş aralığında, % 34,4'ü 20-21 yaş aralığında, %26,5'i 22-23 yaş aralığında,%10,7'si 24-25 yaş aralığında, olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan 392 öğrencinin 89'u 18-19 yaş aralığında, 136'sı 20-21 yaş aralığında, 104'ü 22-23 yaş aralığında, 42'si 24-25 yaş aralığında, 21'inde 26 yaş üstü öğrencilerden oluşmaktadır. Katılımcıların sınıf değişkeni açısından dağılımlarına bakıldığında katılımcıların %31,9'u 1.sınıf, %36'sı 2. sınıf, %22,4'ü 3. sınıf ve %9,7'sinin 4. sınıf öğrencisi olduğu görülmektedir. Yine katılımcıların 125'i 1. Sınıfta, 141'i 2.sınıfta, 88'i 3 sınıfta, 38'i 4. sınıfta okumaktadır.

Cinsiyet değişkenine göre araştırmacı kişilik tipine ilişkin T Testi Bulguları incelendiğinde çalışmaya katılan katılımcıların cinsiyet değişkenine göre araştırmacı kişilik tipi açısından erkek öğrencilerin lehine anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür.

Bu çalışmada spor yöneticiliğinde okuyan erkek öğrencilerin kız öğrencilerine göre araştırmacı kişilik tipine daha fazla yatkın oldukları gözlemlenmiştir.

Bu tipteki bireyler matematik gibi problem çözmeyi gerektiren, bilimsel aktivitelerle uğraşmayı seven, muhasebeci, biyolog, kimyager, arkeolog, mühendislik, sistem analizi bilgisayar uzmanı gibi branşlara daha yatkın kişilerdir. (Bulutlar ve Kamaşak, 2010: 121).

Bu verilere göre spor yöneticiliği bölümünde okuyan erkek öğrencilerin mesleki kişilik tipi açısından kendi kişiliklerine uygun bir bölümde okumadıklarının sonucuna varılabilir.

Cinsiyet değişkenine göre artistik kişilik tipine ilişkin T Testi Bulguları incelendiğinde çalışmaya katılan katılımcıların cinsiyet değişkenine göre artistik kişilik tipi açısından erkek öğrencilerin lehine anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür.

Bu veriler değerlendirildiğinde spor yöneticiliği bölümünde okuyan erkek öğrencilerin sanat, dans, müzik ya da bir şeyler yazma gibi yaratıcı etkinliklerde bulunmaktan hoşlanırlar.

Tekrarlayıcı ve belirli sıklıkla yapılan işlerden kaçınma eğilimindedirler. Kendilerini orjinal ve bağımsız olarak tanırlar.

Bu tip kişilik teki kişilerin yapabileceği meslekler reklamcılık, sinema yapımcısı, tasarımcı, müzik drama ingilizce öğretmeni, sosyal psikolog, mimar ressamlık gibi mesleklerdir (Perkmen ve Tezci, 2015: 192).

Bu veriler değerlendirildiğinde spor yöneticiliği bölümünde okuyan erkek öğrencilerin kişilik tipi yöneticilik tipine uygun olmadığı sonucunu göstermektedir.

Cinsiyet değişkenine göre sosyal kişilik tipine ilişkin T Testi Bulguları incelendiğinde çalışmaya katılan katılımcıların cinsiyet değişkenine göre sosyal kişilik tipi açısından erkek öğrencilerin lehine anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür.

Buna benzer yapılan başka bir çalışmada Valentin vd. sağlık sektöründe çalışan bireylerin kendi meslek grubunda yer alan bireyler arasında “yardımlaşmaya daha fazla önem verdiklerini ve yaşadığı mesleki doyum arasında anlamlı ilişki bulmuşlardır” (akt. Atlı ve Kaya, 2017: 338).

Spor yöneticiliği bölümünde okuyan erkek öğrencilerin sosyal kişilik tipine yakın oldukları gözlemlenmiştir. Bu tip kişilikteki bireyler ilk yardım, bilgi verme, sosyal problemleri çözmeye değer verirler, arkadaş canlısı güvenilir kişilerdir

Cinsiyet değişkenine göre girişimci kişilik tipine ilişkin T Testi Bulguları incelendiğinde çalışmaya katılan katılımcıların cinsiyet değişkenine göre girişimci kişilik tipi açısından anlamlı düzeyde farklılık görülmemiştir. Girişimci kişilik tip açısından bakıldığında bu çalışmada kız ve erkek öğrenciler insanları ikna etme onları yönlendirme, liderlik etme konularına aynı düzeyde yakın oldukları gözlemlenmiştir. Spor yöneticiliğinde okuyan erkek ve kız öğrencilerin girişimci kişilik tipi verilerine bakıldığında yöneticilik bölümüne yakın bireyler olduğunu söyleyebiliriz.

Cinsiyet değişkenine göre geleneksel kişilik tipine ilişkin T Testi Bulguları incelendiğinde çalışmaya katılan katılımcıların cinsiyet değişkenine göre geleneksel kişilik tipi açısından kadın öğrencilerin lehine anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür.

Geleneksel kişilik tipi açısından bakıldığında kadın öğrenciler standartların uygulanmasını isterler, rutin işlerden hoşlanırlar, güçlü, ağır başlı, sorumluluk sahibi dengeli kişilerdir. Kamuda yöneticilik, vergi denetmenliği, muhasebecilik kişiliklerine uygun mesleklerdir (Perkmen ve Tezci, 2015: 192).

Bu sonuçlar değerlendirildiğinde spor yöneticiliği bölümü okuyan öğrencilerinin kişilik tipinin yöneticilik için uygun olmadığını söyleyebiliriz.

Cinsiyet değişkenine göre gerçekçi kişilik tipine ilişkin T Testi Bulguları incelendiğinde çalışmaya katılan katılımcıların cinsiyet değişkenine göre gerçekçi kişilik tipi açısından anlamlı düzeyde farklılık görülmemiştir. Gerçekçi kişilik tipi açısından bakıldığında bu çalışmada kadın ve erkek öğrenciler çeşitli aletler kullanmayı, mekanik işlerle uğraşmayı aynı düzeyde yatkın oldukları gözlemlenmiştir.

Üniversite öğrencileri üzerine yapılan bir çalışmada kız ve erkek öğrencilerin sosyal sanatçı ve geleneksel kişilik tipleri açısından önemli bir farklılık görülmemiştir. Kızların sosyal ilişki kurma yönleri daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Atlı ve Kaya, 2017: 338).

Yaş değişkenine göre araştırmacı kişilik tipine ilişkin ANOVA Bulguları incelendiğinde çalışmaya katılan katılımcıların yaş değişkenine göre araştırmacı kişilik tipi açısından anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür. 18-19 yaş aralığındaki öğrencilerin araştırmacı kişilik tipi puanlarının 22-23 yaş ve 24-25 yaş aralığındaki öğrencilere göre anlamlı düzeyde farklılaştığı gözlemlenmiştir. Yaş değişkenine göre artistik kişilik tipine ilişkin ANOVA Bulguları incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların yaş değişkenine göre artistik kişilik tipi açısından anlamlı düzeyde farklılık görülmemiştir. Spor yöneticiliği bölümünde okuyan öğrencilerin kişilik tipleri yaş değişkeni açısından okula başladıkları ilk yıllar ile sonraki yıllar arasında farklılaştığını görmekteyiz. Bu çalışmada spor yöneticiliği bölümünü bilinçli ve kişiliklerine uygun bir bölüm olduğunu bilmeden tercih ettikleri görülmektedir.

Yaş değişkenine göre sosyal kişilik tipine ilişkin ANOVA Bulguları incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların yaş değişkenine göre sosyal kişilik tipi açısından anlamlı düzeyde farklılık görülmemiştir. Bu çalışmadaki veriler değerlendirildiğinde spor yöneticiliği bölümünde okuyan kadın ve erkek öğrencilerin sosyal yönlerinin birbirine eşit oldukları görülmektedir.

Yaş değişkenine göre girişimci kişilik tipine ilişkin ANOVA Bulguları incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların yaş değişkenine göre girişimci kişilik tipi açısından anlamlı düzeyde farklılık görülmemiştir.

Yaş değişkenine göre geleneksel kişilik tipine ilişkin ANOVA Bulguları incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların yaş değişkenine göre geleneksel kişilik tipi açısından anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür. 18-19 yaş aralığındaki öğrencilerin geleneksel kişilik tipi puanlarının 22-23 yaş ve 24-25 yaş aralığındaki öğrencilere göre anlamlı düzeyde farklılaştığı gözlemlenmiştir.

Yaş değişkenine göre gerçekçi kişilik tipine ilişkin ANOVA Bulguları incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların yaş değişkenine göre gerçekçi kişilik tipi açısından anlamlı düzeyde farklılık görülmemiştir.

Sınıf değişkenine göre araştırmacı kişilik tipine ilişkin ANOVA Bulguları incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların sınıf değişkenine göre araştırmacı kişilik tipi açısından anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür. 1. Sınıf öğrencilerinin araştırmacı kişilik tipi puanlarının 3.sınıf ve 4.sınıf öğrencilerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı gözlemlenmiştir

Sınıf değişkenine göre artistik kişilik tipine ilişkin ANOVA Bulguları incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların sınıf değişkenine göre kişilik kişilik tipi açısından anlamlı düzeyde farklılık görülmemiştir.

Sınıf değişkenine göre sosyal kişilik tipine ilişkin ANOVA Bulguları incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların sınıf değişkenine göre araştırmacı sosyal tipi açısından anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür. 2. Sınıf öğrencilerinin sosyal kişilik tipi puanlarının 3.sınıf öğrencilerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı gözlemlenmiştir. Sınıf değişkenine göre geleneksel kişilik tipine ilişkin ANOVA Bulguları incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların sınıf değişkenine göre geleneksel kişilik tipi açısından anlamlı düzeyde farklılık görülmemiştir. Sınıf değişkenine göre gerçekçi kişilik tipine ilişkin ANOVA Bulguları incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların sınıf değişkenine göre gerçekçi kişilik tipi açısından anlamlı düzeyde farklılık görülmemiştir.

Yapılan bu çalışmada cinsiyet değişkenine göre T Testi bulguları sonucunda araştırmacı, artistik ve sosyal kişilik tipinde erkek öğrenciler lehine, geleneksel kişilik tipinde kadın öğrenciler lehine, girişimci ve gerçekçi kişilik tipinde de kadın erkek öğrenciler arasında aynı düzeyde farklılıklar görülmüştür. İktisadi ve idari bilimler de okuyan öğrenciler üzerine yapılan bir çalışmada bu bölümde okuyan öğrencilerin mesleki kişilik tipinin girişimci kişilik tipi olması gerekirken daha çok sosyal kişilik tipleri ön plana çıkmaktadır, bu durumda ikdisadi bilimlerde okuyan öğrencilerin meslek seçimlerinde uyumsuzluklar olduğu ortaya çıkmaktadır (Atli ve Kaya, 2017: 339).

Yaş değişkenine göre anova testi bulguları sonucunda araştırmacı ve geleneksel kişilik tipinde 18 19 yaş grubundaki öğrencilerin 22 23, 24 25 yaş grubundaki öğrencilere göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüş, artistik, sosyal, girişimci ve gerçekçi kişilik tipinde ise bir farklılık görülmemiştir. Holland'ın kişilik tiplemesi nin tüm alt boyutlarının cinsiyet, yaş ve sınıf değişkenlerine göre her grupta farklılıklar vardır. Holland ın kişilik tiplemesinin farklı algılanmasına neden olarak Türk insanına ait kültürel özellikler, sosyo ekonomik durumlar, değişen değer yargıları, iş ortamları, çalışanlarda aranan özellikler gibi durumlar etkili

olmaktadır. Buna benzer bir çalışma Yunanistan da yapılmış olup ekonomik ve demografik nedenler, meslek seçimi, Yunan kültürü bu tutarsızlığın nedeni olarak gösterilmiştir (Bulutlar ve Kamaşak, 2010: 125).

Günümüzde bir çok global ve yerli firmalar işe alım süreçlerinde yüz yüze görüşme yapmadan önce iş görüşmesine başvuru yapan kişilere mail yoluyla anket yaptırmaktadır ve sonucuna göre görüşmeye davet etmektedir. Hangi kişilik tipinde olan kişiye ihtiyaçları olduğunu yaptıkları anket ile ayırt etmektedirler ve böylece doğru kişiyi işe başlatmaktadırlar.

Üniversite eğitimine başlamadan önce öğrencilerin mesleki kişilik tiplerinin belirginleştirilmesi, fark edilmesi ve bu konuda daha fazla etkinliklerde bulunabilmelerini sağlayacak bir mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri sunulmalıdır. Üniversite çağına gelen ve özel yetenek ile öğrenci alan (Beden Eğt. ve Spor YO, Spor Bil. F., Spor Teknoloji Yüksek Okulları vs) ve bu okulların bölümlerde okuyacak olan öğrencilerin mesleki kişilik tipine göre hangi bölümde daha başarılı olabileceğini örneğin yöneticilikmi, öğretmenlikmi, antrenörlükümü yoksa rekreasyon bölümünde mi okuması gerektiği konusunda teşvik edilmeli ve bu öğrenciler cesaretlendirilmelidir. Doğru meslek seçimi bir bireyin geleceği açısından ne kadar önemli bir karar olduğu bilinci üniversite çağına gelmiş tüm öğrencilere aşılanmalıdır.

Hatta; üniversiteye girmeden lise çağında (örneğin spor liseleri) bu özelliklerin belirlenmesi, mesleki başarı ve işini severek yapma gibi konularda önem arz etmektedir.

Aynı şekilde; Türk Spor Teşkilatı bünyesinde işe alınacaklarla, spor kulüpleri ve belediyeler gibi resmi kurumların spor hizmetlerine alınacaklarda da özellikle uzun vadeli düşünüldüğünde, kişilik tiplerinin özelliklerinin işe alımlarda önemsinmesi daha faydalı olacaktır.

Daha da önemlisi; karakterine uygun, bilinçli, işini severek yapan, mesleğinde ülkesine katkı sağlayacak nesiller için bu tür ön çalışmaların özellikle devlet eliyle yapılıp, uzmanlarca değerlendirilmesi her alanda başarının yolunu açacaktır

KAYNAKÇA

- Akbaba, S. (1997). Ortaöğretim Okullarının Örgüt Sağlığı, Bolu İli Örneği. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Altaylı, B. “Kişilik: Kuramları Gelişimi ve Ölçümü. DBE Makaleleri”. <http://www.dbe.com.tr/Default.aspx?SectionID=204> ,(erişim tarihi: 15.04.2018).
- Atli, A. ve Kaya, M. (2017). “Üniversite Öğrencilerinin Mesleki Kişilik Tipleri”. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(14): 338-340
- Aytaç, S. (2005). Çalışma Yaşamında Kariyer. Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Aytürk, N. (1990). Yönetim Sanatı. Başarılı Yönetim ve Yöneticilik Teknikleri. Emel Matbaacılık, Ankara.
- Balkıs, M. (2006). Üniversite Öğrencilerinin Düşünme Stilleri İle Kişilik Tipleri Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Barutçugil, İ. (2004). Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi. Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Basım, N. H. ve Arğan, M. (2009). Spor Yönetimi. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Başaran, İ. E. (2004). Yönetimde İnsan ilişkileri: Yönetimsel Davranışlar. Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Bayar, P. (1993). “Orta ve Uzun Mesafa Koşucularında Yetenek Seçimi ve Yönlendirme”. *Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksek Okulu Atletizm Bilim ve Spor Dergisi*, 2(10): 8-13.
- Bompa, T. O. (1998). Antreman Kuramı ve Yönetimi. (Çev. İ. Keskin, A. B. Tuner). Bağırğan Yayınevi, Ankara.
- Bulutlar, F. ve Kamaşak, R. (2010). “Kişilik Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2): 121-122.
- Can, H. (1999). Organizasyon ve Yönetim. Siyasal kitabevi, Ankara.
- Can, H. (2011). Organizasyon ve Yönetim. Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Can, Y., Soyer, F. ve Güven, H. (1984). “Spor Hizmetlerinde Verimliliği Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi”. *Spor Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2): 26-27.
- Cankalp, M. (2002). Sporda Yönetim ve Organizasyon. Nobel Yayınevi, Ankara.
- Cohen, W. A. (2010). Drucker ve Liderlik: Modern Yöneticiliğin Ustasından Yeni Dersler, (çev. Ü. Şensoy). Optimist Yayıncılık, Ankara.

- Çetin, A. (1996). “Atletizmde Yetenek Seçiminde Kullanılan Testler ve Yoğunluk Parametreleri”. *Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksek Okulu Atletizm Bilim ve Spor Dergisi*, 1 (21): 26.
- Drucker, P. F. ve Maciariello, J. A. (2009). Yönetim, (çev. İ. Gülfidan) Optimist Yayıncılık, İstanbul.
- E.T.T.I.A. (1971-1972). Beşeri Münasebetler. Okuma Parçası, Eskişehir.
- Ekenci, G. ve İmamoğlu, A. F. (2002). Spor İşletmeciliği. Nonel Yayınevi, Ankara.
- Erdoğan, N. (2003). Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama. Nobel Kitabevi, İstanbul.
- Eren, E. (1989). Yönetim Psikolojisi. İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını, İstanbul.
- Fındıkçı, İ. (2012). Bir Gönül Yolculuğu Hizmetkar Liderlik. Alfa Yayınları, İstanbul.
- Fişek, K. (1998). Spor Yönetimi. Bağırhan Yayınevi, Ankara.
- Gökdeniz, İ. ve Merdan, E. (2011). “Kişilik İle Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, 3(2): 24-26.
- Gümüştekin, G. E. Gültekin, F. (2010). “Stres Kaynakları İle Kariyer Yönetimi Etkileşimi, Borsa Aracı Kurum Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama”. *Akademik Bakış Dergisi*, 2 (20): 1-21.
- Güney, S. (2012). Liderlik. Nobel Yayıncılık, İstanbul.
- Hesselbein, F. ve Cohen, P. M.(ed.). (1999). “Yuvarlak Bir Dünyada Yönetim” *Liderden lidere*,(çev. S. Atay). Bzd Yayıncılık, İstanbul.
- Ivancevich, J. M.(2003). Human Resource Management. McGraw Hill, New York.
- İlal, G. K. (2001). Davranış Bilimleri Tıpsal Psikoloji. Nobel Tıp Kitabevi, İstanbul.
- İncelenmesi”. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2): 198.
- Karahan, A. (2008). “Hastanelerde Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1): 147-148.
- Karlı, M. D. (1998). Yönetimsel Etkinlik. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Yayınları, Bolu.
- Kaya, M. (1993). Bazı Değişkinlere Göre Üniversite Öğrencilerinin Ahlaki Yargıları.Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Koçel, T. (2011). İşletme Yöneticiliği. Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Krotee, M. L. ve Bucher, C. A. (2007). Spor Yönetimi.Spor Bilimleri Derneği. (Çev.S. Köseoğlu). Beyaz Yayınları, İstanbul.
- Kuzgun, Y. (1997). Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık. Ösym Yayınları, Ankara.
- Kuzgun, Y. (2000). Meslek Danışmanlığı. Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Kuzgun, Y. (2014). Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı. Nobel Yayınları, Ankara.

- Mengütay, S. (2006). Çocuklarda Hareket Gelişimi ve Spor. Morpa Yayınları, İstanbul.
- Muratlı, S. (2003). Çocuk ve Spor Antrenman Bilimi Yaklaşımıyla. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- Özgüven, İ. E. (2000). Bireyi Tanıma Teknikleri. Pdrem Yayınları, Ankara.
- Perkmen, S. ve Tezci, E. (2015). “Holland Teorisi Işığında Meslek Kişiliğinin Öl.ülmesi” Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matemetik Eğitimi Dergisi, 9(1): 184-204
- Raymond, A. N. (1996). Is The Career Manegement Related To Employee Development and Performance. İndrustrial Relations Center, Carlson School Of Manegement, Universty Of Minnesota, USA
- Roach, P. D. (2006) “ECilt:utionary Theory and Brith Order Effects on Big Five Personality Traits Among the Shuar of Amazonian Ecuador: The First Cross-Cultural Test”. Doctoral Dissertation, University of Oregon, Oregon.
- Sesli, Ç., “Meslek Seçimi”. <http://www.sivasram.gov.tr/mesleksecimindeyetenek.htm>, (erişim tarihi: 03.09.2008).
- Sevim, Y. (2002). Antrenman Bilgisi. Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Şimşek, M. Ş. Akgemci, T. ve Çelik, A. (2011). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. Gazi Kitabevi, Ankara.
- Şimşek, Ş. Çelik, A. Akgemci, T. ve Soysal, A. (2004). Kariyer Yönetimi. Gazi Kitabevi, Ankara.
- Telman, C. (2002). Başarıya Giden Yolda Meslek Seçimi. Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
- Tuncer, M. U. (2010). Türkiye de Halkla ilişkilerin Meslekleşme Standartları, Akademisyenler ve Uygulayıcılar Üzerinden Karşılaştırılmalı Bir Analiz. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Üre, Ö. (2014). Mesleki Rehberlik. İçinde M. E. Deniz, A. Erözkan (Eds), Psikolojik danışma ve rehberlik. Maya Akademi, Ankara
- Yavaş, A. (2008). 9-11 Yaş Grubu Çocukların Hentbole Özgü Yetenek Düzeylerinin Araştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Yılmaz, E. (2006). “Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(16): 739-756.
- Yulk, G. (2010). Leadership in Organizations. Upper Saddle River, N.J. Prentice Hall.

Yüksel, Ş. F. Hotaman, D. (2009). "Vocational GuidanceAid in The Orientation To Teachin Profession And Teacher Education". *European Journal of Social Sciences*, 10(1): 25-35



EK 1 - ANKET FORMU

HOLLAND MESLEKİ TERCİH ENVANTERİ

Bu çalışma; spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin sahip oldukları mesleki kişilik tiplerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi için yapılmaktadır. Sizden beklenen ölçekleri başlarındaki açıklamalara uygun olarak yanıtlamanızdır.

Ölçeklerle sizlerden toplanacak veriler, birleştirilerek değerlendirilecek, hiçbir kimse ya da kuruma açık tutulmayacaktır.

Araştırmanın sağlıklı sonuçlara ulaşmasının, ölçekleri samimi ve tam olarak yanıtlamanıza bağlı olduğunu lütfen unutmayınız. İşbirliği ve katkılarınız için şimdiden teşekkür eder saygılarımı sunarım.

İbrahim Kıpık

Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Spor Yöneticiliği Bölümü

BÖLÜM 1

Kişisel Bilgiler

1.Yaş... ()18-19 ()20-21 ()22-23 ()24-25 ()26-Üstü

2.Cinsiyetiniz...()Bayan()Erkek

3.Sınıfınız... () Bir () İki () Üç () Dört () Üstü

BÖLÜM 2

Mesleki Tercih Envanteri

AÇIKLAMA: Her maddeyi okuyun ve size uygun yanıtı (x)biçiminde işaretleyin.

NO	MADDELER	HOŞLANIRIM	FARKETMEZ	HOŞLANMAM
1.	Kuşların nasıl göç ettiğini öğrenmek	()	()	()
2.	İnsanlara yeni bir hobi öğretmek	()	()	()
3.	Hava durumu tahmini için kişisel gözlemleri kullanmak	()	()	()
4.	Bitki hastalıklarını incelemek	()	()	()
5.	Bankaya yatırılan paranın faizini hesaplamak	()	()	()
6.	Resimler tasarlamak ve çizmek	()	()	()

7.	Bir iş yaptırmak için parayla adam tutmak	()	()	()
8.	Bir bilim müzesini incelemek	()	()	()
9.	Gözlük için mercekleri parlatmak	()	()	()
10.	Modern yazarların yazı stillerini araştırmak	()	()	()
11.	Mikroskop gibi laboratuvar aletlerini kullanmak	()	()	()
12.	Bir dükkanda envanter tutmak	()	()	()
13.	Bir kuş yemliği tasarlamak	()	()	()
14.	Bir oyun için takım oluşturma	()	()	()
15.	Yeni bir satış kampanyası düzenlemek	()	()	()
16.	Bir toplantıyı yönetmek	()	()	()
17.	Vitaminlerin hayvanlar üzerindeki etkisini araştırmak	()	()	()
18.	Küçük bir işletmeyi idare etmek	()	()	()
19.	Bir makinenin nasıl kullanılacağı konusunda talimatlar yazmak	()	()	()
20.	Diğer insanlar için iş planlamak	()	()	()
21.	Küçük grup tartışmalarına katılmak	()	()	()
22.	Yeni bir cerrahi işlem hakkında yazılar okumak	()	()	()
23.	Mali bir hesaptaki hataları bulmak	()	()	()
24.	Bir rapor taslağındaki hataları bulmak incelemek	()	()	()
25.	Planlar ve grafikler yapmak	()	()	()
26.	Fırtınadan sonra zarar görmüş bir ağacı onarmak	()	()	()
27.	Kusurları bulmak için mamulleri incelemek	()	()	()
28.	Telefonla iş idare etmek	()	()	()
29.	Acil durumlarda insanlara yardım etmek	()	()	()
30.	Bir kuruluşun parayla ilgili bütün işlerini idare etmek	()	()	()
31.	Müzik eseri bestelemek veya düzenlemek	()	()	()
32.	Filmler için konu müziği bestelemek	()	()	()
33.	Yeni kurallar veya politikalar geliştirmek	()	()	()
34.	Biyoloji çalışmak	()	()	()
35.	Bir politik kurum için kampanyaya katılmak	()	()	()
36.	Maddeleri ayırmak, biriktirmek ve saklamak	()	()	()
37.	Bir toplum geliştirme projesinde çalışmak	()	()	()
38.	Bir daktilonun nasıl tamir edileceğini öğrenmek	()	()	()
39.	Dünyanın merkezi, güneş ve yıldızlar hakkında kitaplar okumak	()	()	()
40.	Tam doğru zaman tutmak için bir saati ayarlamak	()	()	()
41.	Beynin nasıl çalıştığını öğrenmek	()	()	()
42.	Yaratıcı fotoğraflar çekmek	()	()	()
43.	Masraflara ait hesap kayıtları tutmak	()	()	()
44.	Bir bandoda çalmak	()	()	()
45.	Bir orkestrada caz müziği çalmak	()	()	()
46.	Bir grup veya klüp için bütçe hazırlamak	()	()	()
47.	Depremi nedenlerini araştırmak	()	()	()
48.	Ünlü bir bilim adamının dersine katılmak	()	()	()
49.	Bir proje üzerinde başkaları ile beraber çalışmak	()	()	()
50.	Bir sinema filmi senaryosu yazmak	()	()	()
51.	Şirket hakkındaki şikayetleri konusunda işçilerle röportaj yapmak	()	()	()
52.	Mobilya yapmak	()	()	()
53.	Değerli taşları kesmeyi ve parlatmayı öğrenmek	()	()	()
54.	Yaralı bir insana ilkyardım yapmak	()	()	()
55.	Yerel bir radyo istasyonunda çalınması için müzik parçaları seçmek	()	()	()
56.	İl genel meclisinde çalışmak	()	()	()
57.	Mali raporları hazırlamak ve yorumlamak	()	()	()
58.	Tehlikedeki bir insana yardım etmeye çalışmak	()	()	()
59.	Elektronik alet çalıştırmak	()	()	()
60.	Çocuklara nasıl oyun oynanacağını veya spor yapılacağını göstermek	()	()	()
61.	Bir ustayı televizyon tamir ederken seyretmek	()	()	()
62.	Bir magazin hikayesini anlatan çizimler yapmak	()	()	()
63.	Ziyaretçilere yol göstermek	()	()	()
64.	Diğer insanların bir problemin çözülebileceğine nasıl inandıklarını öğrenmek	()	()	()
65.	Bir sergiye gezi düzenlemek	()	()	()
66.	Uyuşturucu kullanan insanlara danışmanlık yapmak	()	()	()
67.	İş gazeteleri veya dergileri okumak	()	()	()
68.	Yıldızların oluşumunu öğrenmek	()	()	()
69.	Taksit ödemelerini tahsil etmek	()	()	()
70.	Bir slayt veya film projektörünü çalıştırmak	()	()	()
71.	Kelebekleri gözlemlenmek ve sınıflandırmak	()	()	()

72.	Metal bir heykel tasarlamak	()	()	()
73.	İnsanlara kanuni doğruları açıklamak	()	()	()
74.	Kısa hikâyeler yazmak	()	()	()
75.	İnsanların mali kararlar vermelerine yardımcı olmak	()	()	()
76.	Gelir vergisi kazancını düzenlemek	()	()	()
77.	Sertifika, plaket veya taktir belgesi kazanmak	()	()	()
78.	Tiyatro oyunu, müzikaller gibi sanatsal etkinliklerin eleştirilerini yazmak	()	()	()
79.	Aylık bütçe planı yapmak	()	()	()
80.	Bir havuz veya gölde yabancı hayatı araştırmak	()	()	()
81.	Bir tiyatro oyununda rol almak	()	()	()
82.	Bir resim çerçevesi yapmak	()	()	()
83.	İş gezilerine çıkmak	()	()	()
84.	Orman yangınları için gözetleme yapmak	()	()	()
85.	Yeni alışveriş merkezinin tanıtımını yapmak	()	()	()
86.	Bir muhasebecilik sistemi kurmak	()	()	()
87.	Arkadaşlar arasındaki bir tartışmayı yatıştırmak	()	()	()
88.	Birine önemli bir karar vermesinde yardım etmek	()	()	()
89.	Taşıma için nakil maliyetlerini hesaplamak	()	()	()
90.	Fıkralar ve hikâyeler anlatarak insanları eğlendirmek	()	()	()



Ö Z G E Ç M İ Ş

Adı ve SOYADI	İbrahim KIPIK
Doğum Yeri – Tarihi	Kaş - 10.01.1977
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Kale Lisesi, Antalya, 1995
Lisans Diploması	Selçuk Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Konya, 2001
Yabancı Diller	Rusça, İngilizce
İŞ DENEYİMİ	
Stajlar	Tercüman Koleji, İstanbul, 2002
Çalıştığı Kurumlar	Xerox Dijital Baskı Sistemleri, Antalya, 2004 Castrol- Bp Madeni Yağlar, Antalya, 2005 Celtis İlaç Sanyai ve Ticaret A.Ş, Antalya, 2007 Pharmactive İlaç ve Sanayi A.Ş, Antalya, 20014
E-Posta	ibrahimkipik77@mail.com