

T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

Z KUŞAĞI ÖĞRETMENLERİNİN KİŞİLİK TİPLERİNE GÖRE
MESLEKİ DEĞERLERİ

YÜKSEK LİSANS

Gönül EROĞLU

HAZİRAN-2023
GÜMÜŞHANE



T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

Z KUŞAĞI ÖĞRETMENLERİNİN KİŞİLİK TİPLERİNE GÖRE
MESLEKİ DEĞERLERİ

PROFESSIONAL VALUES OF GENERATION Z TEACHERS ACCORDING
TO THEIR PERSONALITY TYPES

YÜKSEK LİSANS

Gönül EROĞLU

HAZİRAN-2023
GÜMÜŞHANE



**T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

**Z KUŞAĞI ÖĞRETMENLERİNİN KİŞİLİK TIPLERİNE GÖRE
MESLEKİ DEĞERLERİ**

**PROFESSIONAL VALUES OF GENERATION Z TEACHERS
ACCORDING TO THEIR PERSONALITY TYPES**

YÜKSEK LİSANS

Gönül EROĞLU

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Tuğçe ŞİMŞEK

**HAZİRAN-2023
GÜMÜŞHANE**

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlamış olduğum “**Z Kuşağı Öğretmenlerinin Kişilik Tiplerine Göre Mesleki Değerleri**” isimli bu tezimin, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi, alıntı yaptığım tüm çalışmalarını kaynakçada belirttiğimi ve Gümüşhane Üniversitesi'nin lisanslı kullanıcısı olduğu intihal yazılım programı ile Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nün belirlediği kıstaslara uygun olarak raporladığımı taahhüt ederim. Tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

19/06/2023

Gönül EROĞLU

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimi ve tez hazırlama sürecinde kıymetli bilgi ve deneyimini benimle samimiyet ve nezaketle paylaşan, desteğini ve güler yüzünü benden esirgemeyen, değerli tez danışmanım çok kıymetli hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Tuğçe ŞİMŞEK'e teşekkürü bir borç bilirim.

Gelecek nesillerin yetişmesinde en büyük rolü üstlenen ve bu görevi zarafet ve zevkle ifa eden kıymetli öğretmenlerimize araştırmamda yardımcı oldukları için Őükranlarımı sunuyorum. Hayatıma dâhil oldukları her günün, her anında birlikte yol aldığımız kıymetli evlatlarım Elif Ecrin EROĞLU ve Ahmet Eren EROĞLU' ya bu yolculukta da yanımda oldukları için teşekkür ediyorum.

Gönül EROĞLU
GÜMÜŞHANE – 2023

ÖZET

Kişilik bireyi diğerlerinden farklı kılan özelliklerinin tamamıdır. Kişilik ile ilgili kuramlar bu farklılıkların hangi faktörlerden kaynaklandığı, kişiliğin ortaya çıkmasını ve gelişimini ne kadar etkilediğini incelemiştir. Kişilik özellikleri biyolojik, ailesel, kültürel, sosyal, coğrafi ve fiziki birçok faktörden etkilenerek ortaya çıkmaktadır. Kişilik kuramlarında bireylerin dünyaya geldiği ve yaşadığı dönemin kişiliğin belirlenmesinde belirleyici olabileceği ifade edilmektedir. Dönemin siyasal, sosyal, ekonomik yapısı, teknoloji kullanımı vb. gibi faktörler o dönemdeki bireylerin benzer kişilik özelliklerine sahip olmasına neden olmaktadır. Her kuşağın kişilik özelliğine göre iş yaşamından beklentileri ve mesleki değerleri farklılaşmaktadır. Bu çalışmada iş yaşamında yerini yeni almaya başlayan Z Kuşağının kişilik özellikleri ve mesleki değerleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Kişilik özelliklerini belirlemek için “Beş Faktör Kişilik Ölçeği”, mesleki değerleri belirlemek için “İş Değerleri Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma bundan sonraki kuşakların yetiştirilmesinde en büyük etkiye sahip meslek çalışanlarından biri olan öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Gümüşhane ilinde bulunan 276 Z Kuşağı öğretmenine anket yapılmış, elde edilen verilere SPSS 22.0 ve AMOS 25 programları uygulanarak korelasyon ve doğrusal regresyon analizi, frekans analizi, doğrulayıcı faktör analizi, bağımsız örneklem t testi ve anova testi ile veriler çözümlenmiştir. Z kuşağı öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile mesleki değerleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kişilik tipleri, Mesleki değerler, Öğretmenler, Z kuşağı

SUMMARY

Personality encompasses the whole of the characteristics that distinguish an individual from others. Theories related to personality have examined the factors that contribute to these differences, as well as the extent to which they influence the emergence and development of personality. Personality traits are influenced by various factors, including biological, familial, cultural, social, geographical, and physical influences. Personality theories suggest that the period in which individuals are born and live can play a determining role in shaping their personality. Factors such as political, social, economic structure, and technological advancements of a particular era can lead individuals of that period to possess similar personality traits. Each generation's personality traits lead to distinct expectations and professional values in the business life. This study aims to explore the relationship between the personality traits and professional values of Generation Z individuals who have recently entered the labourmarket. The "Big Five Personality Scale" was used to assess personality traits, and the "Work Values Scale" was used to measure professional values. The research focused on teachers, who are among the professionals with the greatest impact on the upbringing of future generations. A survey was conducted on 276 Generation Z teachers in the province of Gümüşhane. The collected data was analyzed using SPSS 22.0 and AMOS 25 software, employing correlation analysis, linear regression analysis, frequency analysis, confirmatory factor analysis, independent samples t-test and ANOVA test. The study found a significant relationship between the personality traits and professional values of Generation Z teachers.

Keywords: Personality types, Professional values, Teachers, Generation z

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	III
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI	IV
TEŞEKKÜR	V
ÖZET	VI
SUMMARY	VII
İÇİNDEKİLER.....	VIII
TABLolar DİZİNİ	XI
ŞEKİLLER DİZİNİ	XIII
EKLER DİZİNİ	XIV
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	XV
1. GİRİŞ	1
2. LİTERATÜR	4
2.1. Kişilik Kavramı.....	4
2.1.1. Kişiliğin Bileşenleri.....	6
2.1.1.1. Karakter	6
2.1.1.2. Mizaç	7
2.1.2. Kişiliği Belirleyen Faktörler	7
2.1.2.1. Biyolojik ve Genetik Faktörler	8
2.1.2.2. Ailesel Faktörler	9
2.1.2.3. Kültürel Faktörler	10
2.1.2.4. Sosyal Faktörler	11
2.1.2.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler	12
2.2. Kişilik Kuramları	12
2.2.1. Psikanalitik Kuram.....	15
2.2.1.1. Topografik Model	16
2.2.1.2. Yapısal Model	17
2.2.1.3. Freud'un Psikososyal Gelişim Dönemleri	18
2.2.1.4. Freud'un Kişilik Topolojisi	19
2.2.1.5. Kuramın Güçlü ve Zayıf Yönleri	20
2.2.1.5.1. Psikanalitik Kuramın Güçlü Yönleri.....	20
2.2.1.5.2. Psikanalitik Kuramın Zayıf Yönleri	20

2.2.2. Freudien Kuramlar	20
2.2.2.1. Analitik Psikoloji (Carl Gustav Jung)	21
2.2.2.1.1. Jung'un Kişilik Tipolojisi	22
2.2.2.2. Bireysel Psikoloji (Alfred Adler)	23
2.2.2.2.1. Adler'e Göre Kişilik Tipleri.....	24
2.2.2.3. Yaşam Boyu Gelişim Kuramı (Erik Erikson)	25
2.2.2.4. Kişilerarası İlişkiler Kuramı (Harry Stack Sullivan).....	26
2.2.2.5. Psikanalitik Sosyal Kuram (Karen Horney)	27
2.2.2.5.1. Horney'in Kişilik Tipolojisi.....	28
2.2.2.6. Özgürlükten Kaçış Kuramı (Erich Fromm)	28
2.2.2.6.1. Erich Fromm'un Karakter Tipleri	29
2.2.2.6.2. Erich Fromm'un Karakter Yönelimleri	29
2.2.3. Davranışçı Kuram	30
2.2.3.1. John B. Watson ve I. Pavlov'un Klasik Koşullanma Yaklaşımı	30
2.2.3.2. B. Frederick Skinner'ın Edimsel Koşullanma Yaklaşımı	31
2.2.4. Bilişsel ve Sosyal Kuram.....	32
2.2.4.1. Sosyal Öğrenme Kuramı (Albert Bandura)	32
2.2.5. İnsancıl ve Varoluşçu Kuram (C. Rogers, A. Maslow, R. May)	32
2.2.5.1. İnsancıl Kuram	32
2.2.5.2. Varoluşçu Kuram (R. May)	33
2.2.6. Ayırıcı Özellik Kuramı.....	34
2.2.6.1. Beş Faktör Modeli	35
2.2.6.1.1. Sorumluluk (Özdenetim)	35
2.2.6.1.2. Geçimlilik (Yumuşak Başlılık, Uyum).....	35
2.2.6.1.3. Dışa Dönüklük	36
2.2.6.1.4. Duygusal Dengesizlik (Nörotiklik, Nevrotiklik).....	36
2.2.6.1.5. Gelişime Açıklık (Deneyime Açıklık).....	36
2.2.7. Biyolojik Kuram	36
2.3. Kuşaklar.....	37
2.3.1. Kuşakların Sınıflandırılması	40
2.3.2. Kuşakların Kişilik Özellikleri.....	42
2.3.2.1. Sessiz Kuşağın Kişilik Özellikleri.....	42
2.3.2.2. Bebek Patlaması (BabyBoomers) Kuşağı Kişilik Özellikleri.....	43
2.3.2.3. X Kuşağı Kişilik Özellikleri	44
2.3.2.4. Y Kuşağı Kişilik Özellikleri	45

2.3.2.5. Z Kuşığı Kişilik Özellikleri.....	46
2.4. Kuşakların Mesleki Değerleri ve Tutumları.....	47
2.4.1 Sessiz Kuşaktaki Çalışanların Mesleki Değerleri ve Tutumları.....	50
2.4.2. Baby Boomers Kuşağındaki Çalışanların Mesleki Değerleri ve Tutumları	50
2.4.3. X Kuşağı Çalışanlarının Mesleki Değerleri ve Tutumları.....	51
2.4.4. Y Kuşağındaki Çalışanların Mesleki Değerleri ve Tutumları	51
2.4.5. Z Kuşağındaki Çalışanların Mesleki Değerleri ve Tutumları.....	52
3. MATERYAL VE YÖNTEM.....	54
3.1. Araştırmanın Önemi.....	54
3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları	55
3.3. Araştırmanın Varsayımları	55
3.4. Tanımlar	55
3.5. Araştırmanın Yöntemi.....	56
3.6. Araştırma Hipotezleri.....	56
3.7. Katılımcılar	58
3.8. Veri Toplama Araçları	59
3.8.1. Kişisel Bilgi Formu	59
3.8.2. Beş Faktör Kişilik Ölçeği	59
3.8.3. İş Değerleri Ölçeği	60
3.9. İşlem.....	60
3.10. Verilerin Analizi	60
4. BULGULAR	61
5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	80
KAYNAKÇA	87
EKLER	98
ETİK KURUL KARARI.....	102
ÖZGEÇMİŞ.....	103

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Kişilik kuramlarının türleri (Burger, 2006).....	14
Tablo 2. Farklı kaynaklarda yer alan kuşak sınıflandırmaları ve zaman aralıkları (Reeves ve Oh, 2008'den aktaran Erdoğan, 2019).	41
Tablo 3. Çalışmada kullanılan kuşak	42
Tablo 4. Sessiz kuşağın özellikleri (Baykoz, 2021; Srinivasan, 2012, Yıldız, 2021; aktaran; Düzgün, 2022).	43
Tablo 5. Bebek patlaması kuşağının özellikleri (Baykoz, 2021; Düzgün, 2022; Yıldız, 2021).	44
Tablo 6. X kuşağı özellikleri (Baykoz, 2021; Çetin ve Karalar, 2016; Yıldız, 2021).	45
Tablo 7. Z kuşağı özellikleri (Düzgün, 2020; Baykoz, 2021; Yıldız, 2021).....	47
Tablo 8. Örgütsel özellik (Dash, 2010; Krywulak ve Roberts, 2009'dan aktaran Deniz ve Gemlik, 2022).	48
Tablo 9. X, y ve z kuşağının iş ile ilgili değerleri ve özellikleri (Çetin ve Karalar, 2016).....	49
Tablo 10. Cronbach's alpha değerleri tablosu	61
Tablo 11. Normal dağılım	61
Tablo 12. Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklere göre dağılımı	62
Tablo 13. Kişilik tipleri puan ortalamaları	63
Tablo 14. İş değerleri puan ortalamaları	64
Tablo 15. Kişilik tipleri ve iş değerleri puanları arasında korelasyon analizi	64
Tablo 16. Korelasyon İlişkilerine Ait Hipotezlerin Kabul Durumu	65
Tablo 17. Kişilik tiplerinin iş değerleri üzerine etkisi	67
Tablo 18. Kişilik tiplerinin iş ilişkileri üzerine etkisi	68
Tablo 19. Kişilik tiplerinin etkileme ve ilerleme düzeyi üzerine etkisi	68
Tablo 20. Kişilik tiplerinin finansal koşullar ve çalışma koşulları üzerine etkisi	69
Tablo 21. Kişilik tiplerinin özerklik ve yeteneklerin kullanımı üzerine etkisi	70
Tablo 22. Regresyon ilişkilerine ait hipotezlerin kabul durumu	70
Tablo 23. Kişilik tipleri puanlarının branşa göre farklılaşma durumu	72
Tablo 24. Kişilik tipleri puanlarının çalışılan okul türüne göre farklılaşma durumu	72
Tablo 25. Kişilik tipleri puanlarının cinsiyete göre farklılaşma durumu	74
Tablo 26. Kişilik tipleri puanlarının göreve göre farklılaşma durumu	74
Tablo 27. Kişilik tipleri puanlarının toplam hizmet süresine göre farklılaşma durumu	75

Tablo 28. İş değerleri puanlarının branşa göre farklılaşma durumu.....	76
Tablo 29. İş değerleri puanlarının çalışılan okul türüne göre farklılaşma durumu	76
Tablo 30. İş değerleri puanlarının cinsiyete göre farklılaşma durumu	77
Tablo 31. İş değerleri puanlarının göreve göre farklılaşma durumu	78
Tablo 32. İş değerleri puanlarının toplam hizmet süresine göre farklılaşma durumu	79



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Araştırma modeli.....	56
--------------------------------	----



EKLER DİZİNİ

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu.....	98
Ek 2. Beş Faktör Kişilik Ölçeği.....	98
Ek 3. İş Değerleri Ölçeği.....	100



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Bk. / bk.	: Bakınız
C	: Cilt
Ed. / ed.	: Edİtor
Erişim	: Erişim Tarihi
p	: Korelasyon katsayısı
r	: Serbestlik derecesi
S	: Sayı
vb.	: Ve benzeri
v.d.	: Ve diğerleri, ve devamı

1. GİRİŞ

Kişilik bireyin çevresi ile uyumunu, bütün ilgi, tutum ve yeteneklerini, davranışını, konuşma tarzını, dış görünüşünü içeren kendine has bütünsel bir yapıdır (Baymur, 1994). Kişiliğin, dış faktörlerin kalıtımla etkileşiminin bir sonucu olarak ortaya çıktığı bilinmektedir.

Kişiliği anlama yönündeki çabaların hepsinin temeli bir kurama dayanır (Burger, 2006). Kişiliğin yapısı ve işleyiş şekline dair kişilik kuramcıları tarafından birçok model öne sürülmüş olup bu modellerin bir kısmı farklı kişilik oluşumlarının nedenlerine yoğunlaşırken, bir kısmı kişiliğin gelişimini etkileyen faktörleri esas almıştır (Burger, 2006).

Kişilik kuramları kişiliğin oluşum ve gelişimini açıklarken kişiliğin oluşumuna etki eden faktörleri ele alarak bunlar arasındaki bağlantıları araştırırlar. Kalıtım, çevresel, sosyal, kültürel, coğrafi faktörler kişiliğin ortaya çıkmasında etkilidir. Belli bir dönem içerisinde bireylerin yaşadıkları ortak olaylar, bu bireylerin benzer karakteristik özellikler göstermesine yol açar. Bu nedenle belirli zaman diliminde doğan, aynı zaman dilimlerinde yaşanan olaylardan etkilenen ortak yaşanmışlıklara, düşüncelere sahip olan kuşaklar benzer kişilik özelliklerine sahip gruplardır (Zemke vd., 2013: 4-78). Ortak zaman diliminde doğan kişilerin buldukları dönemin koşulları, değerleri, tutumları, yaşam şekilleri ortak bir yapıda şekillendiğinden bir kuşakta yer alan bireyler kendine özgü bazı özellikler, ortak yargı ve algılarla diğer kuşaklardan ayrılmaktadır (Rogler, 2002). Aynı kuşak içerisinde bulunan bireyler belirli zaman aralığında dünyaya gelip, yaşamlarını sürdürdüklerinden, bu dönemde yaşanan olaylardan, dönemin sosyal, siyasal, kültürel ve ekonomik yapısından etkilenmektedir. Kuşakları etkileyen bu faktörler aynı zamanda kişiliğin oluşuna da etki eden faktörler olduğundan her kuşaktaki bireyler farklı kişilik özelliklerine sahiptir. Her kuşağın, kültürel, siyasal, ekonomik, teknolojik olarak farklı dönemlerde dünyaya gelmesi dönem aralığındaki bireylerin farklı kişilik özellikleri taşımasına neden olmuştur. Kişilik özellikleri yaşamın her alanındaki beklenti ve tutumları belirleyen en önemli etkenlerdendir. Her kuşağın farklı kişilik özellikleri taşıması, kuşakların mesleki değerlerini de etkilemektedir. İş yaşamına bakış tarzları, liderlik beklentileri, başarı algıları, iletişim yöntemleri, değer yargıları her kuşakta farklılaşmaktadır.

Bireyler yaşamlarının farklı alanlarında birçok değere sahiptir. İnsan yaşamındaki en önemli alanlardan biri iş yaşantısı olduğundan iş hayatıyla ilgili “mesleki değerler” olarak adlandırılan kavram ortaya çıkar. İş değerleri, ulaşılmak istenen maddi faktörler ile manevi tatmini ifade eden, çalışma hayatında neyin daha önemli olduğunun, doğru ve yanlışların, uygun olan ve olmayan davranışların belirlenmesinde yol gösterici olan, genel değerlerin iş yaşamındaki yansımasıdır (Kavak, 2020).

Literatürde yapılan pek çok çalışma iş yaşamında bir arada olan farklı kuşakların farklı özelliklere ve beklentilere sahip olduklarını göstermektedir. Her kuşağın kişilik özellikleri, mesleki değerleri ve tutumları, çalışma yaşamından beklentileri birbirinden farklıdır.

1996 yılı ve sonrasında doğan bireylerin içinde bulunduğu Z kuşağı diğer kuşaklardan farklı birçok kişilik özelliğine sahiptir (Fox, 2011). Literatürde Z kuşağının kişilik özellikleri ve iş yaşamından beklentileri incelendiğinde farklı kaynaklardan şu verilere ulaşılmıştır: Z kuşağı teknoloji meraklısı, gerçekçi, yaratıcı, işbirlikçi, iş tecrübesi eksik, pratik, çoklu görevleri başarabilen, görsel olarak öğrenen, esnek, bağımsız gibi kişilik özelliklerine sahiptir. Bununla birlikte istediklerine kolay ulaştığından elde ettiklerini çabuk tüketmektedirler (Deniz ve Gemlik, 2022). İş yerlerinde eğlenceli bir çalışma ortamı oluşturmayı istemekte, iş ve özel yaşamı dengede tutmaya özen göstermektedir (Taş vd., 2017; Pekel vd., 2020). Duygusal bir yapıya sahip olan Z kuşağı, yöneticilerine beklentilerini ifade edebilmekte, onlardan düşüncelerinin dinlenilmesini istemektedirler (Mróz, 2020). Mentor eşliğinde çalışmayı, geleneksel ve iş odaklı yöneticilerle çalışmaya tercih etmektedirler. Değişimin çok hızlı olduğu bir dönemde yaşadıklarından, değişimi kolaylıkla kabul edebilmekte, uyum sağlamaktadırlar. Bu da uzun süre aynı işi yapmaktan sıkılmalarına neden olabilmektedir (Taş vd., 2017; Pekel vd., 2020). Girişimciliğe yatkın olduklarından kendi işlerini kurma isteğindedirler (Şahbaz, 2019). Teknolojiyi çok iyi kullanan Z kuşağı iş hayatında çoklu görevleri tercih etmektedir (Uysal, 2019). Z kuşağı çalışanları, çalışma hayatında yaptıkları işlerle ilgili geri bildirim almayı, çalışmalarında takdir görmeyi ve başarının ödüllendirme şeklini bilmek isterler (Özer, 2020; Büyüksulu, 2017). Tekno okuryazarlığı çok yüksek olan Z kuşağı uzaktan çalışma yöntemi ile mali açıdan işletmeleri, kişisel zaman oluşturma açısından çalışanları olumlu etkilemektedir (Şimşek, 2019).

Bu çalışmada iş yaşamında varlığını yeni göstermeye başlayan Z kuşağının kişilik özellikleri ile mesleki değerleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amaçlanmıştır.

Literatürde Z kuşağının kişilik özelliklerini veya mesleki değerlerini tespit etmeye yönelik çalışmalar öğrenciler üzerinde yapılmıştır. Gelecek kuşakların yetiştirilmesinde şüphesiz en büyük sorumluluk öğretmenlerindir. Bu nedenle Z Kuşağında bulunan göreve yeni başlamış öğretmenlerin kişilik özelliklerini ve mesleki değerleri ile ilişkisini tespit etmekle literatüre önemli bir katkı sağlandığı düşünülmektedir.



2. LİTERATÜR

Bu kısımda kişilik kavramından, kişilik kuramlarından, kuşaklardan ve kuşakların mesleki değerlerinden bahsedilmiştir.

2.1. Kişilik Kavramı

Bir insanın kendini ve diğerlerini tanımlamak için kullandığı bir kavram olan kişiliğin tanımı üzerine henüz bir uzlaşma sağlanamamıştır (Kurt ve Yıldız, 2021). Bununla birlikte kişiliğin birçok tanımı bulunmaktadır. Türk Dil Kurumu (TDK) kişiliğin tanımını “bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü, şahsiyet” olarak ifade etmiştir (URL-1, 2023). İngilizce “person” anlamına gelen kişi kelimesinden türeyen, “personality” sözcüğünün karşılığı olan kişilik kavramı Latince olan “persona” sözcüğünden İngilizceye geçmiştir. Antik Roma’da “Persona” tiyatro oyunlarında oyuncuların yüzlerine takarak kullandıkları maske anlamına gelir. Oyuncuların sahneledikleri gösterilerde canlandırdıkları rol, karakter, kişilik maske ile temsil edilirdi (Erdoğan, 1983). Yüz yerine maske görüldüğünden söylenenler maskenin içinden çıkmaktaydı.

Taymur ve Türkçapar (2012) kişiliği “birey ile başkalarını ayıran, doğuştan getirilebildiği gibi sonradan da edinilebilen, tutarlılık gösteren özelliklerin bütünü” olarak tanımlar. Bir insanın psikolojik yapısının tamamını içine alan kapsamlı bir kavram olan kişilik, bireyin gösterdiği davranışlarını ve kendine has düşüncelerini belirleyen sistemlerin bütünüdür (Hellriegel, 1976). Kişilik kavramının tanımlarında kişinin kendine has davranışları, hangi özellikleri ile diğer bireylerden ayrıldığı önemlidir.

Kişilik kavramını, bireyin yaşadığı ortama ve karşılaştığı durumlara uyum sağlama sürecini inceleyerek ele alan davranış bilimciler, dışarıdan gözlemlendiğinde kişilik özelliklerinin hepsinin fark edilmesinin mümkün olmadığını belirtmişlerdir (Kolasa, 1979). Kişilik özellikleri birey, diğer insanlarla etkileşim halindeyken ortaya çıktığından bir insan diğerleri ile iletişim kurduğunda kişilik özellikleri gözlemlenebilir.

Bireyin kendine has bir yaşama şekli olan kişilik, hem sahip olunan yetenek ve zihinsel özelliklerin, hem de diğer bireylerle olan ilişkilerinin bir bütünüdür. Bu yönüyle kişilik gelişiminde, farklı fiziksel ve zihinsel özellikler, farklı kişilik davranışları ortaya çıkarır (Erdoğan, 1983).

Kişilik bireylerin gösterdikleri davranışların yapısal ve dinamik özellikleridir (Arkonaç, 1998). Bireyin süreklilik gösteren davranış özellikleri ve çevresine uyum sağlama şekli ve bireyin tutarlı olarak sergilediği davranışlar kişiliği yansıtır (Başaran, 1982). Bu davranışlar bireye ait özellikleri içeren davranış örüntüleridir (Ataman, 1971). Bireye özgü duygu, düşünce ve davranışların birbirini etkilemeleri kişiliğin örgütlenmiş bir yapı olduğunun göstergesidir (Güvenç, 1970). Bu örgütlenme psikolojik ve fiziksel sistemlerin dinamiği ile bireyin bulunduğu ortama uyumunu sağlar (Tolan - İsen ve Batmaz, 1985).

Kişilik bir insanın çevresine uyum özelliklerini, bütün ilgi, tutum ve yeteneklerini, davranışını, konuşma tarzını, dış görünüşünü içeren uyumlu ve kendine has bütünsel bir yapıdır. Kişinin tüm bu özellikleri ve dahası ile bireyin kişiliğiyle ilgili birtakım bilgiler elde edilebilir (Baymur, 1994).

Kişilik, dış faktörlerin kalıtımla etkileşiminin bir sonucu olarak görülmektedir. Cüceloğlu (1993) kişiliği, diğer bireylerden ayırtıran, bireyin iç dünyasıyla ve dışarda çevresiyle oluşturduğu, tutarlı ve örgütlenmiş bir ilişki şekli olarak tanımlamaktadır.

Kişiliğin ortaya çıkmasında sadece insanın kalıtsal özelliklerinin değil bulunduğu çevrenin etkisi de önemli bir faktördür. İçinde bulunulan toplumun etkisi, bütün insanlarda bulunan bazı ortak nitelikler çevrenin kişilik üzerindeki etkisini gösterir (Tınar, 1999). Benzer görüşler kültürel olaylardaki benzerlik ve ayrılıkları, toplumdaki kişilik yapılarının ortaya çıkmasında temel faktör kabul etmektedir.

Pragmatik yaklaşımlara göre kişilik insanın ta kendisidir (Carrel, 1973). Bireyin zihinsel ve fiziksel özelliklerinde görülen farklılıklar, kişinin davranış ve düşüncelerini de farklılaştırır (Erdoğan, 1991). Benzer olaylarda farklı tepkilerin gösterilmesi ve farklı olaylar karşısında tutarlı davranışlar sergilenmesi kişilik kavramıyla anlaşılır hale gelir. Kişilik bireyin içinde bulunduğu çevrenin geçmişte yaşadığı deneyimlerine uyumu ile birey ve çevresi arasındaki düzeni sağlar (Onur, 2000).

Kişilik kavramını sorgulama çalışmaları çok önceki dönemlere kadar uzanmaktadır. İnsan varoluşundan itibaren “kendi” sinin bilgisine ulaşmayı istemiştir (Taylor, 2012). Asırlardır sosyal yaşamın içinde ilgi görmesine rağmen kişilik kavramının bilimsel gelişimi 1930’lu yıllara dayanmaktadır. Kişilikle ilgili tanımların bazı noktalarda mutabık olduğu söylenebilir. Kişilikle ilgili yapılan tanımlardan “bireysel farklılıklar” ve “tutarlılık” özellikleri tanımların ortak noktaları sayılabilir. “Kişisel farklılıklar”, en çok üzerinde durulan konuların başında gelir. (Carrel, 2015; Fromm, 2015; Fromm, 2016; İnanç ve Yerlikaya, 2014; Kulaksızoğlu, 2002; Senemoğlu, 1997). Benzer görünümüne rağmen bütün insanlar farklıdır ve her insan

biriciktir. Allport' un ifadesiyle “Bireysellik, bir insan için en ayırt edici özelliktir.” (Akt. Burger, 2006). Kişilik tanımlarında vurgulanan diğer husus ise “tutarlılık” tır (Burger, 2006; Senemoğlu, 1997). Herhangi bir davranışın tutarlılığı süreklilik ve farklı durumlarda da değişmemesi ile ölçülebilir. Davranıştaki devamlılık kişiliğin tanımlanması için gereklidir. Benzer durumda benzer davranışta bulunma kişinin tutarlılığı için bir ölçüt olabilir. Ancak kişiliğin tutarlılığı karşılaşılan durum ve gösterilen davranış ilişkisine de bağlıdır (Fazlıoğlu, 2015). Kişiler bazen her zamankinden farklı davranabilirler. Örneğin, çevresinde sakin yapıları bilinen bir kişi farklı bir durumda öfkeli olabilir. Davranışlar sadece içinde yaşanılan olaylara göre farklılık gösteren anlık tepkiler değildir. Bazen gösterilen uygun karşılanmayan tepkiler, insanın genel olarak davranışlarında tutarlılığına engel değildir (Geçtan, 1995).

Davranışların tutarlılığı ve sürekliliği kişiliğin değişmez olduğu anlamına gelmemektedir. Kişilik süreklilik gerektirir ancak zamanla değişerek sürekli gelişim göstermektedir. (Charles Taylor, 2012; Atku, 2015). Dinamik bir gelişim süreci olan kişilik, tamamlanmış, donmuş, bitmiş bir olgu olarak tanımlanamaz (Baymur, 1994).

2.1.1. Kişiliğin Bileşenleri

Kişilik denilen kavram sadece bir olgudan oluşmaz. Kişiliğin oluşmasında etkili olan birçok etken vardır. Farklı olguların sistematik bir şekilde bir araya gelmesi ile kişilik kavramı oluşur. Kişiliği oluşturan bu olgular karakter ve mizaç olarak sıralanabilir. Kişiliğin özellikleri bu olgulardan biri kapsamında ilişkilendirilebilir (Zel, 2001).

2.1.1.1. Karakter

Karakter kimi zaman kişilik kavramının yerine kullanılmaktadır. Ancak kişiliğin iskeletini oluşturan, tamamını değil de temel özelliklerini kapsayan kısmı karakterdir (Oktaç, 1996). Kişilik, bireyin kendine has zihinsel, ruhsal, fiziksel özelliklerinin bütününe içerdiğinden karakter kavramını da kapsamaktadır. “Karakter” sözcüğü bireyin bütün davranış özelliklerini kapsamayan daha dar anlamlı bir ifadedir (Baymur, 1994). Karakter, bireyin zihinsel yapısını oluşturan genel özellikler ile daha ilişkilidir. Karakter doğuştan gelen özellikleri değil, birey tarafından belli bir yaşam şekli için edinilen becerileri kapsamaktadır. Karakter ilk yaşlardan itibaren yaşantılar sonucunda bazı değerlerin özümsemesi ile gelişmeye başlar. Bireyin içinde bulunduğu çevre ve bu çevrenin toplumsal değer yargıları ve ahlaki kurallar karakter kavramını etkiler. Bu nedenle karakter, kişiliğin sosyal ve ahlaki özelliklerini yansıtır (Zel, 2001). Karakter

sözcüğü, kişilik ve mizaçtan farklı olarak daha çok ahlaksal özellikleri vurgulamak için kullanılır (Enç, 1984). Karakter; yetiştirilme şeklinin, içinde bulunulan toplumun ve çevrenin etkisi altında gelişen, öğrenilmiş tutumlardır.

2.1.1.2. Mizaç

Mizaç aynı zamanda “huy” sözcüğü ile de ifade edilmektedir. Bireyin üzerinde uzun süreli etkiye sahip olan mizaç, doğuştan gelmektedir. Mizacın doğuştan gelmesi, olumsuz yanların ortadan kaldırılamayacağı anlamına gelmez.

Mizaç duygusal, bilişsel, sosyal kavramları barındıran ve bunları birbirine bütünleştiren, çoğunlukla genetik faktörlerden etkilenen bir kavramdır. Mizaç, duygusal denge durumu ile ilgili özelliklerdir (Baymur, 1994). Karakter tanımında belirtildiği gibi mizaç da insan kişiliğinin ancak bir yanını oluşturur, bütünü yansıtmaz.

Kişilik, karakter, mizaç kavramları sıklıkla birbirinin yerine kullanılsa da her biri farklı anlamlara gelmektedir. Kişiliğin bir diğer bileşeni olan karakteri mizaçtan ayıran başlıca özellik olarak irade gösterilebilir. Huy anlamına da gelen mizaç daha çok bireyin doğuştan getirdiği kalıtsal yapı ve yaşamı süresince çok az değişiklik gösteren yapısal özelliklerdir. Karakter ise; sosyal ve kültürel yapıdan etkilenen, zamanla değişebilen, öğrenilmiş davranışlardır. Bu bağlamda kişilik; zamanla elde edilmiş karakter ile doğuştan gelen kalıtsal yapı olan mizacın birleşiminden oluşur.

2.1.2. Kişiliği Belirleyen Faktörler

Kişiliğin tanımlarından da anlaşılacağı üzere kişiliğin tek bir belirleyicisi yoktur. Bu nedenle “Kişiliği oluşturan faktörler nelerdir?” sorusunun tek bir cevabı yoktur. Kişiliği oluşturan birçok faktör bulunmaktadır ve her bir faktör kişilik oluşumuna farklı oranda etki etmektedir.

Kişilik, bireyin bütün özelliklerini taşır ve insan yaşamı boyunca devamlılık gösteren bir süreç içinde oluşur. Bu süreçte birçok faktör etkileşim halindedir. Kişiliğin gelişimini etkileyen temel faktörler konusunda farklı fikirler olmasına rağmen literatürde uzlaşılan temel faktörler:

- Biyolojik ve kalıtsal (genetik) faktörler
- Ailesel, kültürel faktörler
- Sosyal faktörler
- Coğrafi ve fiziki faktörler şeklinde sıralanabilir.

2.1.2.1. Biyolojik ve Genetik Faktörler

Canlılar kendi genetik özelliklerini sonraki kuşaklara kalımsal faktörler aracılığı ile aktarır. Bazı kişilik özelliklerini çocukların ailelerinden miras aldığı düşüncesi Türk toplumunda da kabul gören bir düşüncedir. Kişinin cinsiyeti, genetik yapısı, hormonal düzeni vb. kişiliğe etki eden faktörlerdir (Aytaç, Dursun, Bağdoğan, 2018). Sadece boy, göz, saç rengi gibi fiziksel özellikler değil, kişiliğin bazı özellikleri de kalımdan etkilenir. Gordon Allport (1897-1967), Henry Murray (1893-1988) gibi ‘Ayrımcı Özellik Yaklaşım’ı benimseyen kuramcılar ile Hans Eysenck (1916-1997) gibi kuramcılar kişiliğin biyolojik temelli olduğunu ileri sürer. Eysenck kişiliği “içe dönüklük- dışa dönüklük”, “nevrotiklik” ve “psikotiklik” adını verdiği üç boyutla açıkladığı bu görüşünü farklı tarihi ve kültürel geçmişi olan birçok ülkede yaptığı kültürlerarası araştırmalarının bulgularının desteklediğini belirtmiştir. Eysenck’e göre, elde ettiği bulgular kültürden bağımsızdır ve bu da kişiliğin biyolojik temelini kanıtlar. Biyolojik etmenlerin baskın rolü olmadan kültürlerarası benzerlik söz konusu olmayacaktır (Eysenck, 1990). Kişiliğin doğuştan geldiğini ileri süren bu yaklaşımlarını da yeni doğan bebeklerin bile farklı özelliklerde olmalarına, kiminin hareketli, kiminin sakin, kiminin daha huzurlu, kiminin ağlayarak kendini ifade ettiğine dayandırmaktadır. Her insanda doğuştan gelen özellikler bulunur ve bu da kişiliğin büyük oranla biyolojik faktörler tarafından belirlendiğini ortaya çıkarır (Ciccarelli ve White, 2018).

Günümüzde insan genetik haritası halen çözülememiştir, ancak yapılan araştırmalar hem psikolojik hem fiziksel yapının oluşumunda genlerin etkisini ortaya çıkarmıştır. Bu da kişilik üzerinde kalımsal faktörlerin etkisi olduğunun göstergesidir. Bu faktörler, insanın henüz anne karnındaki fetüs durumundayken ortaya çıkmaya başlayan fiziksel özelliklerdir. Ancak bireyin taşıdığı sayısız özelliklerden kalıtım yoluyla geçen özelliklerin belirlenemeyeceği bir gerçektir (Altınköprü, 2003; Zel, 2001). Bununla birlikte kalımsal özellikler zihinsel yapıya ve davranış yönelimlerine etki etmektedir. Ancak kalımsal özelliklerin etkisi inanç, etik anlayış, değer yargıları, idealler gibi yapıların oluşmasında, en az seviyede olacaktır (Erdoğan, 1994).

Kişilik ile ilgili çalışmalar yapan kuramcılardan bazılarının göre, bireyin fiziksel yapısı, cinsiyeti, bulunduğu yaş kişilik üzerinde etkilidir. Cinsiyete göre yapılabilecek veya yapılamayacak davranışlar, toplumun farklı yaş gruplarından beklentileri kişiliğin oluşmasında etkili olmaktadır. İlk kişilik kuramlarına göre insanların bedenlerinin yapısal özellikleri de kişiliği etkilemektedir. İnsanların kişilik özelliklerinin vücut yapıları ile ilişkilendirildiği yaklaşımlara göre üç gruptan söz edilmektedir. Birinci grup yumuşak huylu, rahat ve atılgan kişilik özelliklerini taşıyan şişman ve kısa

boylu kişilerdir. İkinci grup çekingen, sakin, yalnızlığı seven bir kişilik yapısına sahip olan uzun boylu ve zayıf kişilerdir. Üçüncü grup ise hareketli, saldırgan özellikler gösteren iri yapılı kişilerdir. Ancak her bireyde vücut yapısı, yaş, cinsiyet gibi kalıtsal özelliklerin kişiliği etkileme derecesi farklıdır (Atkinson vd., 1995).

2.1.2.2. Ailesel Faktörler

Aile, bireyin eğitim-öğretim aldığı ve yaşadığı ilk çevredir. Aile, kişiliğin oluş gelişim sürecinde bireyi etkileyen en önemli faktörlerdendir. Anne babanın evlenme, ebeveyn olma yaşı, ebeveynlerden birinin veya her ikisinin yokluğu, çocukların doğum sırası, cinsiyeti gibi faktörler çocuğun kişilik gelişim süreci için önemlidir. Bunların dışında ailede yaşayan kişi sayısı, öz bakım ihtiyacı olan bireylerin varlığı da yine kişilik gelişim sürecini etkilemektedir (Aytaç vd., 2018). Ailenin mensup olduğu ırk, etnik yapı, din, sosyoekonomik düzey, siyasi görüş gibi faktörlerin ailenin çocuk yetiştirme biçimine etkisi ve bu etkinin kişiliğin şekillenmesindeki önemi yadsınmaz. Kişiliği etkileyen temel faktörlerden biri olan aile, bireyin karşılaştığı ilk sosyal topluluktur. Kişilik gelişiminin temelleri ailede atılmaktadır. Bireyler sosyal normlarla ilk aile ortamında karşılaşır. Aile ortamı sosyo-kültürel niteliklerin, tutumların ve özel davranış örüntülerinin örnek alınarak öğrenildiği yerdir (Morgan, 1999). Aile içerisinde çocuklar, ailedeki diğer bireylerin kişilik özelliklerini taklit ederler, kültürel ve ahlaki değerlerini takip ederek öğrenmeye çalışırlar (Zel, 2001).

Ailedeki bireylerin çocuğa karşı tutumları ile anne- baba arasındaki ilişki, çocuk için duygu, tutum ve davranışların oluşmasında önemli bir yer tutmaktadır. Aşırı hoşgörülü davranan veya hiç hoşgörü göstermeyen, fazla koruyucu veya ihmalkâr tavırlar, ana- babanın çocuğa karşı tutarsız davranışları çocukta kişilik oluşumunu olumsuz etkiler. Böyle bir aile ortamında yetişen çocuğun daha sonra topluma uyum sağlaması, sosyal çevresinde diğer insanlarla ilişki kurması da zor olur (Koptagel, 2001).

Kişiliğin oluşumunda birçok özellik, bazen farkında bile olmadan aileden kazanılır. Kişilerin beklentileri, memnun oldukları şeyler, duygularını ifade etme yolu ve problemlere yaklaşım tarzları, idealleri, yoğun suçluluk hissi gibi özellikler genellikle aile içindeki ilişkiler ile şekillenen kişilik özellikleridir (Eroğlu, 1998).

Anne-baba ile çocuk arasındaki ilişki ve etkileşim ilk sosyal ilişki olması açısından çok önemlidir (Karakaya, 2013). Bu etkileşim, kişinin yetişkinlik döneminde de davranışlarında ve davranışlarına şekil veren kişilik yapısında ortaya çıkmaktadır.

2.1.2.3. Kültürel Faktörler

Türk Dil Kurumuna (TDK) göre tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü kültür olarak adlandırılır. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere kültürel değerler soyut kavramlardır. Bu soyut kavramlar, davranışlara yansiyarak somutlaşmaktadır.

Kültür ve kişilik arasında anlamlı bir ilişki vardır. Kişilik kültürün bir parçasıdır ve her ikisi de aynı şekil içinde yer almaktadır. Bundan dolayı da birbirine uymaları gerekmektedir (Tezcan, 1997).

Belirli bir bağlamda nasıl davranılması gerektiğini belirleyen kurallar ve normlar bütünü olan sosyal normların, toplumdaki bireylerde davranışsal yansıması farklıdır (Özsoy ve Yıldız, 2013). Her bireyin algılama mekanizmasının farklı olması kural ve normların, toplumdaki her bireyde farklı davranışa yol açmasına neden olmaktadır (Zel, 2006).

Yaşadığı toplumun bir üyesi olan birey, kültürel olarak duygu, davranış ve tutumlarını etkileyen belirli bir bünye içinde bulunmaktadır. Bu bünye farklı alanları yaşam boyunca etkileyecektir. Kişinin davranış ve tutumları, ilgileri, insan ilişkileri, yaşam şekli kültürel yapıdan etkilenecektir. Bireyin öğrendikleri de kültürden etkilenir. Kültür bireyin toplumsal yaşama hazırlanması için neler öğretilmesi gerektiğini belirler (Güney, 2018). Bütün bunlar kişiliğe doğrudan etkide bulunmaktadır. Kültürel ortam aynı zamanda değer yargılarının ve inanç sisteminin de oluşmasında en önemli faktörlerdendir. Değer yargıları ve inanç sisteminin kişiliği belirleyen değişkenlerden olması, kişiliğin oluşumunda kültürün önemini ortaya koymaktadır (Hellriegel vd., 1992).

Bilimsel bir disiplin olan psikolojinin alanına giren tüm konuların kültürle ilişkisi incelenirken, temelde iki farklı yaklaşım kullanılır. Bu yaklaşımlar: Kültürler arası psikoloji ve kültürel psikolojidir. Kişilik konusunda kültürler arası psikoloji kişiliğin evrensel olduğu, farklı kültürlerde de benzer özellikler gösterdiği fikrine dayanır. Kültürel psikoloji ise kültür ve kişiliğin birbirinden ayrılamayacağı, farklı kültürlerde farklı kişiliklerin ortaya çıkacağı fikrine dayanır. Kültürel bir yapıya sahip olan kişilik, farklı kültürlerde farklı özelliklere sahip olacaktır (Berry vd., 2015).

2.1.2.4. Sosyal Faktörler

Sosyal faktörler başlığı altında “sosyalleşme” ve “sosyal sınıf” kavramlarının kişilik üzerinde etkisi irdelenecektir.

Sosyalleşme, bireyin toplumun bir üyesi olması yolunda doğumu ile beraber belirli aşamalardan geçmesi, toplumun bireyden beklediği rol ve normları öğrenmesi olarak tanımlanabilir (Erkal, 2006). Sosyalleşme doğumla başlayıp ölene kadar yaşamı boyunca süren bir öğrenme sürecidir. Birey aile içerisinde ilk kez toplumsallaşmaya başlar. Anne ile kurduğu ilişki, ailenin diğer üyelerinin etkileşimi ile gelişmeye başlar. Annenin çocuğu kucağına alması ile başlayan sosyalleşme sürecine ailenin geri kalanı da eklenir. İlk sosyalleşme aile içerisinde başlar. Çekirdek ailede büyüyen çocukla geniş ailede büyüyen çocuğun kişiliğinde farklı etkiler olacaktır. Sosyalleşme sürecinin ikinci aşaması eğitim ortamlarında gerçekleşir. Akran etkisi, öğretmen etkisi, eğitim öğretim etkisi bu aşamada kendini gösterir. Üçüncü aşama ise mesleki sosyalleşme olarak değerlendirilebilir (Tınar, 1999). Mesleki yaşantıda farklı din, ırk, etnik kökenli insanlarla karşılaşmak, farklı ilgi, yetenek ve alışkanlıklar edinmek bireylerin kişilik gelişimini etkilemektedir.

Sosyal faktörler başlığı altındaki bir diğer kavram “sosyal sınıf”tır. Yaşam tarzları, ekonomik ve kültürel yapıları birbirine benzeyen insanlar aynı sosyal sınıf içerisinde kategorilendirilmektedir. Sanayi toplumunda toplumsal tabakalaşma, sosyal sınıfa dönüşmüştür. İnsanlar yaşamlarını içinde doğdukları, yaşadıkları sosyal yapı üzerinden sürdürmektedirler (Eroğlu, 2017). Bu nedenle kişiliğin oluşumunu etkileyen faktörler arasında sosyal sınıf önemli bir yer tutmaktadır. Bireyin yaşam şeklini, davranış ve tutumlarını alacağı eğitimin niteliğini, yönelimlerini bulunduğu sosyal sınıf etkiler. Farklı sosyal sınıflarda bulunan bireylerin alacağı eğitim, bulunduğu fiziksel ortam, yaşam beklentileri birbirinden farklı olacaktır. Bireyin kişiliği geçmişte ve şimdi bulunduğu sosyal ortam yapısından etkilenir. Şu halde, kişinin geçmişte ve şu anda içinde bulunduğu sosyal gurupların yansıması kişiliğin anlaşılması yönünde önemli bir kaynaktır (Hellriegel vd., 1992’den akt. Eroğlu, 1998).

Aynı zamanda sosyal çevre de sosyal sınıf faktöründen etkilenecektir. Bireyin günlük yaşantısında iletişim kuracağı çocukluk döneminde okul, oyun arkadaşları, yetişkinlik döneminde ise çalışma arkadaşları içinde bulunulan sosyal grubun yansıması olacaktır.

2.1.2.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler

Kişinin dünyaya geldiği ve yetiştiği coğrafi bölgenin de kişiliğin oluşumunda etkisi bulunmaktadır. Coğrafi çevre içerisinde yaşanan yer, bu yerde hâkim olan iklim koşulları gibi özellikler kişilik yapısını etkilemektedir. Bireylerin kişilik oluşumunda etkili olan toplumun kültürü ve antropolojik yapısı coğrafyadan etkilenmektedir. Bu bağlamda deniz kenarında, karasal alanda, platoda, ovada, farklı iklim kuşaklarında yaşamlarını sürdüren insanların kişiliklerindeki farklılaşmalar coğrafi farklılıklarla ilişkilidir (Zel, 2001). Güney ve kıyı kesimi gibi sıcak iklimlerde yaşayan insanların duygu durumlarının değişken olduğu, soğuk iklimlerde yaşayan insanların daha soğuk yapılı olduğu söylenebilir (Koptagel, 1991). Dolaylıda olsa yaşanan yerin konumu, rakımı gibi coğrafi özellikler kişilik yapısını etkiler. Mevsim çeşitliliğinin olduğu ılıman iklimli yerlerde yaşayan insanların ihtiyaçları, davranışları mevsimlere bağlı olarak değişir. Coğrafi yapı kişilik özelliklerini kültür aracılığı ile etkilemektedir (Eroğlu, 1998). Coğrafyanın etkisi altında oluşan kültür bireylerin kişilik gelişimlerine katkıda bulunmaktadır (Eroğlu, 2017).

2.2. Kişilik Kuramları

Kişilikle ilgili görüşlerin ortaya çıkmasında, kuram ve araştırma birlikte hareket eder. Kuram, Türk Dil Kurumunca “uygulamalardan bağımsız olarak ele alınan soyut bilgi, belirli bir konudaki düşüncelerin, görüşlerin bütünü, sistemli bir biçimde düzenlenmiş birçok olayı açıklayan ve bir bilime temel olan kurallar, yasalar bütünü, teori” şeklinde açıklanmaktadır. Bir diğer tanımında “bir bütün niteliğindeki bilgi sistemi içinde, konunun bir bölümü veya tamamıyla ilgili sistemli bir görüşü ortaya koyan, açıklayan, soyutsal ve genel prensip” şeklinde ifade edilebilir (Cevizci, 1997).

Kişiliği anlama yönündeki gayretlerin hepsinin temeli bir kurama dayanır (Burger, 2006).

Psikoloji bilimi tarihi boyunca, çeşitli kişilik kuramları üretilmiştir. Her bir yaklaşım, önemli kuramcılar ve araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir ve birbirlerini de etkilemiştir (Cloninger, 2009).

Kişiliğin yapısı ve işleyiş şekline dair kişilik kuramcıları tarafından birçok model öne sürülmüştür. Bu modellerin bir kısmı farklı kişilik oluşumlarının nedenlerine yoğunlaşırken, bir kısmı kişiliğin gelişimini etkileyen faktörleri esas almıştır (Burger, 2006).

Kişilik kuramları insanı merkeze alarak insan ve kişiliğinin gelişimini incelerler. Kişiliğin oluşum ve gelişimini açıklarken de kişiliğin oluşumuna etki eden faktörleri ele

olarak bunlar arasındaki bağlantıları araştırırlar. Kişilik kuramlarının bir kısmı, insan davranışlarını anlama ve analiz etmede güdülerin temel faktör olduğunu vurgularken bir kısmı ise, kalıtsal faktörler esas alınmadan, bireyin doğal yaşam ortamında değerlendirilmesi görüşündedirler. Birey, yaşadığı ortamla çevrelenen bir varlıktır. Bireysel tercihi olmayan, farklı faktörlerin etkisiyle gelişebilecek davranış şekilleriyle doğduğu da inkâr edilemez bir gerçektir.

Psikologların birbirinden farklı kişilik kuramları geliştirmelerinin nedeni insan kişiliğinin girift ve gizemli yapısıdır (Cüceloğlu, 2015). Her bir kuram, öncüsünün insanın doğasına ilişkin varsayımlarını yansıtmaktadır. Bununla birlikte kişilik kuramlarından hiçbiri, fen bilimlerindeki kesinliğe sahip değildir. Bunun temel nedeni maddeden mana yükü ile ayrılan insanın yapısının karmaşık olmasıdır. Ayrıca psikolojinin diğer fen bilimlerine göre daha yeni bir disiplin olması da bir diğer faktördür (İnanç ve Yerlikaya, 2014).

Kişilik kuramları, insan kişiliğine farklı açılardan bakarak çıkarımlarda bulunmaktadır. Odaklanılan alana göre kişilikle ilgili farklı bir boyut ön plana çıkmaktadır (Burger, 2006; İnanç ve Yerlikaya, 2014). Kuramlar ve yapılan araştırmalar, güçlü ve zayıf yönleri ile ele alındığında hiçbirinin kusursuz olmadığı görülmektedir. Kişilikle ilgili bir boyutun açıklanmasında bir kuram diğerinden daha başarılı olurken, başka bir boyutun açıklanmasında farklı bir kuram ön plana çıkabilir (Bee ve Boyd, 2009; Burger, 2006; İnanç ve Yerlikaya, 2014). Çalışmalardaki varsayımlar değiştikçe elde edilen sonuçlar da değişecektir. Bu varsayımlar, genel olarak farklı birkaç boyutla ilişkilendirilen değerlendirmeleri içerir. Bu boyutlar şu şekilde açıklanabilir (Feist ve Feist, 2009; Schultz ve Schultz, 2013).

Özgür İrade-Belirlenimcilik: Bu boyutta insanların yapmak istediklerini seçme özgürlüğüne sahip oldukları veya insan davranışlarının, insanların denetimleri altında olmayan güçler tarafından belirlendiği düşüncesi sorgulanır. Felsefi bir tartışma konusu oluşturan bu boyuta göre kimi kuramcılar bazı davranışların geçmişteki olaylara bağlı olarak, bazılarının bireyin kontrolünde şekillendiğini belirtmişlerdir.

İyimserlik-Kötümserlik: Bu boyutta “İnsanlar kötü bir hayat yaşamak zorunda mıdır, yoksa insanlar mutlu, huzurlu, aktif kişiler olabilir mi?” sorusu tartışılır. Genel olarak özgür iradeyi savunan kuramcılar daha iyimser bir görüşe sahipken, belirlenimci görüşü savunan kuramcılar kötümser bakış açısına sahiptir.

Geçmiş Bağımlılık-Geçmişten Bağımsızlık: Bu boyutta “İnsanların şu anda bu şekilde davranması geçmişte yaşadıklarından mı, yoksa gelecekle ilgili beklentilerinden dolayı mıdır?” sorusu tartışılır. Geçmiş bağımlılığı savunan kuramcılar insanın ana

vatanının çocukluğu olduğu düşüncesiyle yetişkinlik dönemindeki kişiliğin, erken dönem yaşantıları tarafından belirlendiğini ileri sürmektedir. Bu boyutta erken dönem yaşantılarının kişiliği şekillendirdiğini ancak değişimin de olabileceğini savunan kuramcılar da vardır.

Kalıtım-Çevre: Bu kuramda “Kişiliğin belirlenmesinde mizaç, doğuştan gelen kabiliyetler, özellikler mi yoksa tamamen yaşanan koşullar mı etkilidir?” sorusunun cevabı tartışılmaktadır. Çevre boyutu ile değerlendiren kuramcılara göre insanın toplum içerisinde diğer insanlarla etkileşimi ile toplumda kabul gören değerlere, toplumun kültürüne, sosyal çevreye göre kişiliğin biçimlendiği savunulmaktadır. Çevresel ve kalıtsal faktörlerin sürekli etkileşimi herhangi bir kişilik özelliğinin bütünüyle çevre veya kalıtımla ilişkilendirilmesine engel olmaktadır.

Kişilik özelliklerinin Biricikliği-Evrensellik: İnsanın kişiliği kendine özgü, biricik midir yoksa evrensel midir? Bu boyutun bir tarafı kişiliğin kendine özgü olduğunu, bir kişinin davranış ve hareketlerinin bir başkası ile aynı olamayacağı görüşünü savunurken diğer ucu kendine özgülikle birlikte evrensel kabul edilen davranış örüntüleri ile ilişkilendirilebileceğini savunmaktadır.

Kişilik kuramlarının bu boyutlarda felsefi farklılıklarla birbirinden ayrıştıkları veya birbirine yakın bir noktada birleştikleri görülmektedir. Bu durum birbirinden farklı kişilik kuramlarının ortaya çıkmasını sağlamıştır.

Bu yaklaşımlar arasında, psikanalitik kuramlar, insancıl kuram, varoluşçu kuram, ayırıcı özellik kuramı, biyolojik kuram sayılabilir. Bütün kuramlar bir arada değerlendirildiğinde, kişiliğe yönelik daha bütünsel bir bakış açısı ortaya çıkacaktır.

Tablo 1. Kişilik kuramlarının türleri (Burger, 2006).

Kuram	Kuramcı	Temel Görüşü
Psikanalitik Kuram	S. Freud	Bilinçdışı süreçler kişiliğin temelini oluşturur. Bireylerin farklı davranış göstermelerinin nedeninin bilinçaltı sistem olduğunu savunur. Psikanalitik yaklaşıma göre, insanların önemli davranış farklılıkları bilinçaltında gerçekleşen süreçlerden kaynaklanır.
Freudien Kuramlar	C.G. Jung, A. Adler, E.Erikson, H. S. Sullivan, K. Hourney, E. Fromm, A. Freud, M. Klein	Çeşitli sosyal ve kişilerarası faktörler kişiliğin şekillenmesine etki eder.

Tablo 1. (Devamı).

Davranışçı Kuram	I,Pavlov, J. Watson, B. F. Skinner	Kişilik gözlemlenebilen davranışların incelenmesi ile anlaşılabilir. Bireyin süreklilik gösteren davranış şekillerinin beklentilerin sonucu olarak ve koşullanmayla ortaya çıktığını ileri sürer.
Bilişsel ve Sosyal Bilişsel Kuram	G. Kelly, A. Bandura	Kişilik bireylerin yaşadıkları olaylara yaptıkları yorumlar ve bu olayları değerlendirme şekilleri ile ortaya çıkar. Bu nedenle de bireylerin bilgiyi farklı yöntemlerle işlemesi kişilik özelliklerinin bireyden bireye farklılık göstermesine neden olur.
İnsancıl ve Varoluşçu Kuram	C. Rogers, A. Maslow ve R. May	Her insan gelişime elverişli olarak dünyaya gelir ve doğuştan gelen bu gizil tamamen olumludur. Bireylerin, kendi yaptıklarının sorumluluğun önemli oranda kendilerine ait olduğunu varsayarak, bilinçli bir şekilde davranarak kendisi ve doğasıyla uyumlu olmak için çabaladığını ileri sürer.
Ayrılcı Özellik Kuramı	G. Allport, R. Cattell ve P.T. Costa, R.R. McCare	İnsanların farklı kişiliklere sahip olmaları, kişilik özellikleri arasındaki farklılıklar, belirli ayrılcı nitelikler esas alınarak incelenebilir. Bireyi diğerlerinden farklı kılan kişilik özelliklerinin bireyin ayrılcı özellikleri olduğunu savunur.
Biyolojik Kuram	H. Eysenck	İnsanların kişilik yapısı, genetik yapı, hormonlar gibi insan bünyesindeki çeşitli biyolojik ve kimyasal özelliklerin incelenmesi ile ortaya çıkabilir. Bireylerin farklı kişilik özelliklerine sahip olmasını kalıtsal yapı ve fizyolojik gelişimle betimler.

2.2.1. Psikanalitik Kuram

Sigmund Freud, psikoloji tarihinin en iddialı kuramcısı olarak bilinmektedir. İnsan doğası üzerine yüzyıllardır fikir yürütülse de kişilik kuramcılarının ilk bilineni Freud'dur (Burger, 2006). İnsan doğası görüşü kötücül olan Freud'un kuramı kendisinden sonraki kuramlar ve kuramcılar için bir başlangıç noktası oluşturmuştur. Diğer kuramcılar Freud'un kuramını eleştirerek ya da alternatif görüşler ileri sürerek

veya genişleterek yeni kuramlar ortaya çıkarmıştır. Freud'un geliştirdiği kuram, Freud taraftarlarını etkilediği gibi, farklı fikirler ile psikanalitik yöntemin gelişmesini sağlamıştır. Psikanalitik kurama karşıt görüşlerle birlikte başka kuramların ortaya çıkması da Freud'un diğer kuramcılar için bir başlangıç noktası oluşturduğu görüşünü doğrulamaktadır. Buna göre, kişiliğin incelenmesi 19. Yüzyıl sonlarına doğru Freud'un psikanalitik kuramıyla başlamıştır. Sonrasında ileri sürülen kuramlar da Freud'dan izler taşımaktadır. Sadece psikoloji biliminde değil; sanat, politika, felsefe, din, eğitim gibi birçok farklı alanda etki bırakan Freud (Furseth ve Repstad, 2013; Cüceloğlu, 2015; Burger, 2006; Geçtan, 1995) Psikanalitik kuramı geliştirmekle beraber, kuramının bu alanlardaki önemini göstermek için çalışmıştır (Freud, 2014). Psikanalitik kurama göre, bireyler şahıslarıyla ilgili hoşlanmadıkları hakikatleri, türlü savunma mekanizmaları ile saklamaya çalışırlar. Farkında olunmayan arzu, itikat, endişe, çelişki ve hatıralar insan davranışlarını yönlendirir. Kişiliğin psikososyal gelişim basamaklarından geçerek şekillendiğini ileri süren Freud'un Psikanalitik Kuramına göre önce topografik model ileri sürülmüş ve ardından bu modele yapısal model ilave edilmiştir (Engler, 2014).

2.2.1.1. Topografik Model

İnsan davranışları genel olarak görünür nedenlerle ilişkilendirilir. Bazı davranışların nedenleri açıklanabilirken bazılarının nedenlerini açıklamak oldukça zordur. Topografik kuram açıklanamayan davranışların nedenlerinin araştırılmasıyla Freud tarafından ortaya çıkarılmıştır. Topografik kuramdan önce davranışların nedenleri bilinç seviyesinde açıklanırken, kuramla birlikte bastırılmış başka süreçlerin olduğu ileri sürülmüştür. Bilinç seviyesinde açıklanamayan bu kavramlar; bilinç, ön bilinç (bilinç öncesi) ve bilinçdışıdır.

Bilinç: Temelinde gerçeklik ilkesi olan, belirli bir anda farkında olunan her türlü anı, düşünce, duygu gibi duyum ve yaşantıların bulunduğu düzeydir. Bilinç mental aygıtın yüzeyidir (Freud, 2016). Mental yapının doğrudan sezip anladığı tek katmandır. (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 19). Başka bir ifadeyle o anda yaşananları içeren bilinç, mental olarak farkına vardığımız fikirlerimizi içerir (Boeree, 2006; Cloninger, 2004). Bu düşünceler, yeni fikirlerle değişebilir veya tamamen ortadan kalkabilir. Herhangi bir şeyden bahsedilirken "aklımda" denilmesi, aklın bilinçli kısmının kastedildiği anlamına gelir. Aslında akılda tutulduğu sanılan bilgilerin çok azı bilinçtedir. Kişinin yorgun olduğunu fark etmesi ve ara vermesi bilinçli olmaya örnek verilebilir.

Ön Bilinç (Bilinç Öncesi): Bilinçle yakın bir ilişkisi bulunan ön bilinç ulaşılabilir hafıza olarak da adlandırılmaktadır (Boeree, 2006). Bilinç öncesi o an içerisinde fark

edilmeyen ancak özel bir zihni çaba veya çağrışım yoluyla bilince taşınması mümkün olan bilgi ve birikimlerin olduğu kısımdır. Bilinçten silinmiş gibi bilinen, koku, ses, renk gibi çağrışımlarla bilince gelebilen duygu, düşünce, dürtü ve anılar bilinç öncesi niteliğini taşır. Bilinç öncesinde bulunan bilgiler, ancak ihtiyaç duyulduğunda bilince taşınır (İnanç ve Yerlikaya, 2014; Cüceloğlu, 2015). Bir kaza anında aşırı kaygı ve korku yaşayan bir birey, kaza sırasında hangi şeritte olduğunu, radyoda çalan şarkıyı, kaç kilometre hızla gittiğini hatırlamayabilir. İlk aşamada bu yaşananlar bilinç öncesine gönderilmiştir. Bir süre sonra çabalamayla, kaza anı tekrar hatırlandığında kaza sırasında yaşananlar tekrar bilince getirilebilir.

Bilinçdışı: Fark edilemeyen kolay ulaşılamayan, anıları, duyguları, içgüdüleri kapsar (Boeree, 2006). Bilinçaltı olarak da ifade edilen bilinçdışı topografik kuramın en geniş alanıdır. Baskı altına alınmış, bilince ulaşması engellenmiş, yüzleşmekten kaçınılan duygu, düşünce ve isteklerin bulunduğu alandır. Bilinç ile bilinçdışı birbirinden çok uzaklaşırsa hastalıklar ortaya çıkar. Bilinçdışının açığa çıkarılabilmesi için serbest çağrışım, rüyalar, ruhsal belirtilerin incelenmesi teknikleri kullanılır (Cloninger, 2004).

Bilinci deniz seviyesinin üzerinde görünenlere benzetirsek, suyun hemen altı bilinç öncesi, denizin derin karanlık kısmı ise bilinçdışını temsil edebilir.

Freud, Topografik modelin sınırlılıklarını fark edince topografik modeli temel olarak bu model ile birbirinin tamamlayıcısı olan yapısal modeli ileri sürmüştür (Merter, 2016).

2.2.1.2. Yapısal Model

Bu model, biyolojik bir temele dayandırılan ve ruhsal varlığıyla tanımlanan kişiliğin birbiriyle sürekli etkileşen id, ego ve süper egodan oluştuğu görüşüne dayanır.

İd (Alt Benlik): Tamamıyla bilinçdışı, bilinmez ve bilinçsiz olan ve doğuştan gelen tek yapıdır (Freud, 2016; Morris, 2002). Temel amacı kaçınmak ve hazzı bulmak olan haz ilkesine dayalı olarak çalıştığından oluşan gerilimin hemen ortadan kaldırılması amaçlanır. (Engler, 2014) Altbenlik, asla mantık aramadan ve ahlakı ölçüt kabul etmeden, fiziksel veya toplumsal kısıtlamaları dikkate almadan menfaat ve haz odaklı çalışır. Odaklandığı şeyler kişisel tatmin sağlayacak hususlardır. (Burger, 2006; İnanç ve Yerlikaya, 2014; Merter 2014; Schultz ve Schultz, 2005). İnsanda bulunan içgüdülerin tamamı bilinçdışı olarak alt benlikte gerçekleşir (Freud, 2012). Bilinçdışında yer alan nefret, açlık, cinsel dürtüler, hasetlik, bunlarla birlikte bağlılık ve emniyet gibi bütün içgüdüler alt benlikte yer alır (Burger, 2006; Merter, 2014).

Bilinçaltında depolanan bu dürtülerden cinsellik ve saldırganlık diğerlerine göre daha baskındır (Burger, 2006; Cüceloğlu, 2015; Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2016). İlkel benlik olarak adlandırılan id, bilinçlilik seviyesine erişimi izin verilmeyen içgüdüsel arzuların hepsini temsil ettiğinden bilinç-dışı ile özdeş olarak görülmektedir. Şu da bir gerçektir ki hayatımız sadece alt benlikle yönetiliyor olsaydı insan ile hayvan arasında pek fark kalmazdı (Cüceloğlu, 2015).

Ego (Benlik): Bireyin nesnel gerçeklik içinde fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarına doyum aradığı kısımdır (Ellis vd., 2009). Ego, kişiliğin gerçeklik kaidesine göre yol alan akılcı ve gerçekçi ilkesidir (Freud, 2012). Bilinçli olduğundan, idin toplumsal yapıda kabul gören arzularının bilinç düzeyinde kendini göstermesine müsaade eder (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2016). Temel işlevi uyum olan ego, sadece haz odaklı olan idin aksine, akla yatkın olarak adlandırılacakları yansıtır (Freud, 2016). İlkel dürtüsel güçler ile çevresel faktörler, gerçekler ve üst benlik arasında dengeyi sağlar.

Süper Ego (Üst Benlik): İçimizdeki yargıç rolünü üstlenerek doğuştan var olmayıp gelişimle ortaya çıkar ve geleneksel anlayışla toplum yasalarını temsil eder. Süper egonun oluşmasında ilk çocukluk dönemi itibariyle bireyin ailesi, sosyal ortamı, bulunduğu toplumun kültürel yapısı gibi faktörler etkilidir (Engler, 2014). Süper ego mükemmellik arayışında olduğundan gerçek olanla değil, olması gerekenle ilgilenir.

İd, ego ve süper egodan oluşan ekibin lideri egodur. İd, kişiliğin haz odaklı olan biyolojik kısmını oluştururken, ego denge sağlayan ve gerçeklikle ilgilenen psikolojik kısmı, süper ego ise mükemmellik arayışındaki toplumsal bölümünü oluşturur.

2.2.1.3. Freud'un Psikososyal Gelişim Dönemleri

Oral Dönem (0-1,5 yaş): Bu dönemde ağız, haz alınan bölgedir. Bebeğin ihtiyaçları, algılamaları ağız bölgesinde, dudak, deri ve duyu organlarında yoğunlaşır. Oral dönemde yaşanan zorluklar sonraki dönemlerde oral karakter olarak adlandırılan açgözlülük, bağımlılık, güvensizlik, kıskançlık, kötümserlik, pasiflik, gibi bazı yönelimlere sebep olur (Geçtan, 1989). Bu dönemi başarı ile geçiren bireylerde güven duygusu gelişir (Altıntaş ve Gültekin, 2014).

Anal Dönem (1,5-3 yaş): Haz alınan bölge anal bölgedir. Bu aşamada ailenin tuvalet eğitimi çatışmaya dönüşmeden çocuk hazır olduğunda verilmelidir. Bu dönemin takıntıları sonucu kişide inatçılık, cimrilik, sorumsuzluk, dik kafalılık, başka kişilere acı çektirmek, farklı cinsel tercihler, düşüncelerin düzensizliği gibi ruhsal bozukluklar

ortaya çıkabilir (Özgün, 2007). Bu dönemi başarı ile tamamlayan bireylerde yaratıcılık, üretkenlik, girişimcilik görülür (Altıntaş ve Gültekin, 2014).

Fallik Dönemi (3-6 yaş): Haz bölgesi genital bölgedir. Süper egonun gelişmesinin son aşamasıdır. Ahlaki değerler bu dönemde kazanılmaya başlanır. Süper egonun gelişmemesi durumunda kişide cinsel sorunlar, otorite ile ilgili rahatsızlıklar veya kabul edilen kadın ve erkek rollerinin inkârı, anne babaya bağımlılık, eş seçiminde zorlanma gibi saplantılar oluşabilir (Ünlü, 2001). Fallik dönemi başarı ile geçiren bireyler, cinsiyet hüviyetini kazanır ve cinsiyetiyle ilgili rolünü kavramaya başlar (Altıntaş ve Gültekin, 2014).

Gizlilik Dönemi (6-12 yaş): Cinsellikle ilgilenilmez, çocuk spor, sanat, okuma yazma gibi yapabileceği alanlarla ilgilidir. Toplumsal bağlantılar ve ilişkiler kurular, hem cinsleri ile oyunlar oynar, karşı cinsten hoşlanmaz. Cinsel roller sağlamlaşır, pekişir. Bu dönemde yaşanan zorluklar sonrasında güvensizlik, içe dönüklük, aşağılık duygusuna neden olurken başarı ile geçiren birey çalışkan, girişimci, dışa dönük olur (Altıntaş ve Gültekin, 2014).

Genital Dönem (12-14 yaş): Ergenlik dönemi ile yetişkin olgunluğa kadar olan dönemdir (Ellis, Abrams ve Abrams, 2009). Bu dönemde beden özellikleri yetişkinlere benzemeye başlayan ergen bir yandan da toplum tarafından beklenen rolleri sergilemekle mesuldür (Kentsü, 2007). Bu dönemde yaşanan zorluklar aşırı bağımlı veya bağımsız tutumlar sergilerken bu dönemi başarıyla atlatan kişi, üretken, mutlu, anlamlı ilişkiler kurabilen bir birey olur (Altıntaş ve Gültekin, 2014).

2.2.1.4. Freud'un Kişilik Topolojisi

Freud'a göre birbirinden farklı özellikler gösteren üç kişilik tipi bulunmaktadır (Feldman, 1997).

Sevgeç Tip (Erotic): Bu kişilik tipindeki bireyler sevme- sevilme hislerinin baskın olduğu, duygusal kişilerdir.

Sado-Masohist Tip (Sado-Masochism): Bu kişilik tipindeki bireyler kaygılı, sıkıntılı, kişilerdir. Korku ve tedirginlik üst ben ile ben arasında sürekli çatışma ve sürtüşmeden kaynaklanır. Kural ve normların baskısı ve bunlara uymamanın verdiği sıkıntı panik haline ve tedirginliğe yol açabilir.

Özsever Tip (Narcissistic): Bu kişilik tipindeki bireyler, bireysel varlıklarına, bedenlerine kişiliklerine hayran bir tavır sergilerler. Kendi varlıklarına aşırı düşkün, kendileri çok beğenen, seven bir tavır sergileyen kişilerdir.

Bu üç kişilik tipinde bir araya gelerek oluşturulan farklı kombinasyonlarla, bir araya gelen iki tipin de özelliklerini taşıyan yeni kişilik tipleri ortaya çıkabilmektedir (Köknel, 1997). Sevgeç-özsever, sevgeç-sadomasohist, özsever- sadomasohist gibi.

2.2.1.5. Kuramın Güçlü ve Zayıf Yönleri

2.2.1.5.1. Psikanalitik Kuramın Güçlü Yönleri

Freud her şeyin mantıkla açıklandığı bir dönemde bilinçdışına dikkat çekmiştir. Aslında fizyolojik görünen sorunların psikolojik olabileceğini ve psikolojik acının fiziksel acıdan daha zor olabileceğini ileri sürmüştür (Boeree, 2006). Günümüz psikoterapilerinin temelini oluşturarak ilk psikoterapi yöntemi olan serbest çağrışımla bilinçdışındaki bilinç düzeyine getirmeyi amaçlamıştır. Yetişkinlik dönemindeki sorunların çocukluk döneminden kaynaklanabileceğine vurgu yapmıştır. Rüyaların psikolojideki yansıtıcı rolüne dikkat çekerek rüyaların derinlerdeki istek ve arzuları gidermek için güçlü araçlar olduğunu vurgulamış, rüyaların yorumlanmasına yönelik çalışmalar yapmıştır.

2.2.1.5.2. Psikanalitik Kuramın Zayıf Yönleri

Freud'un kişiliği anlamak amacıyla geliştirdiği ilk kapsamlı kuram olan psikanalitik kuramın zayıf ve eleştirel yönleri de bulunmaktadır. Çocukluk döneminin telafisi olamayacak şekilde bireyin bütün yaşamını etkilediği görüşü eleştirilerek bu görüşe alternatif farklı yaklaşımlar ileri sürülmüştür. Freud'un insan doğasını yıkıcı ve olumsuz olarak ele aldığı belirlenimci görüşü eleştirilmiş, insan doğasını daha iyimser bir şekilde ele alıp özgür iradenin insan davranışları üzerinde etkili olduğunu savunan farklı kuramlar ileri sürülmüştür (Schultz ve Schultz, 2013). Yine cinsel dürtülerin insan iradesini kontrol ettiği, kadınların erkek cinsel organına sahip olmadığı düşüncesi de eleştirilmektedir. Psikanalitik kuram deneysel ortamda değil vaka gözlemlerine dayanılarak ileri sürülmüştür. Hastaların gösterdikleri tepkilerin herkes için genellenmesi de eleştirilen hususlardandır.

2.2.2. Freudien Kuramlar

Freud, Viyana'da kuramlar üzerine çalışmalar yürüten psikologların kendi kuramına bağlı olmalarını istemiş hatta çalışmalarını destek olmayan psikologları da ihanetle itham etmiştir (Burger, 2006). Psikologların bir kısmı Freud'un kuramını çeşitli eleştiriler getirmiş ve zamanla da kuramdan ayrılmışlardır. Freud'un kuramına eleştirel

yaklaşan psikologlardan bazıları zamanla kendi kuramlarını geliştirdiler. Yeni kuramların oluşmasını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır (Bee ve Boyd, 2009; Burger, 2006; Fromm, 2016; Geçtan, 1995; İnanç ve Yerlikaya, 2014; Schultz ve Sydney, 2005;). Yeni kuramcıların kabul etmediği görüşlerin ilki Freud'un kişiliğin erken çocukluk dönemi yaşantıları ile şekillendiği düşüncesidir. Yeni kuramcılar hayatın ilk yıllarındaki yaşantıların kişilik gelişimindeki önemini kabul etmekle beraber, ergenlik dönemi ve erken yetişkinlik sürecindeki deneyimlerin de kişiliği etkilediği görüşünü savunmuşlardır. Freud kuramına en sadık psikolog olan Erik Erikson kuramın temel öğelerinden birçoğunu kabul etmiş ancak kişilik gelişimini yaşamın ilk beş yılına indirgenemeyeceğini, gelişimin yaşam boyu sürdüğü anlayışını benimsemiştir. İkinci görüş farklılığı Freud'un toplumsal etkileri tamamen yok saymasa bile (Freud, 2014) içgüdüsel etkileri öncelikleyip toplumsal unsurları ihmal etmesidir. Karen Horney ve Harry Stuck Sullivan gibi bazı psikologların Freudcu kuramdan ayrılış nedeni, kuramda insanın toplum ve kültürle olan etkileşimine değinilmemesidir (Elkind, 1979). Üçüncü görüş farklılığı Freud'un insan doğasını kötü, karamsar, olumsuz olarak tanımlamasıdır.

2.2.2.1. Analitik Psikoloji (Carl Gustav Jung)

Psikanaliz kuramına yaptığı katkılarla Freud'un evladı gibi sevdiği ve kendi kuramının sonraki dönemdeki lideri olarak gördüğü Jung, Freud'la fikir ayrılıkları yaşadı (Merter, 2016; İnanç ve Yerlikaya, 2014; Geçtan, 1995). Fikir farklılıkları nedeniyle de ayrılmak zorunda kalmıştır. Bazı konuların sınanması mümkün değildir. Bu konularla ilgili kuramlar, bilimsel araç niteliğini kaybetmekte, bazen bir ideolojiye bazen de daha ileri giderek dini konu haline gelebilmektedir (Cüceloğlu, 2015). İşte bu 'din' konusu Freud ve Jung'un arasındaki ayrışma nedenidir (Furseth ve Repstad, 2013; Köylü, 2014). Dinin iyileştirici yanını vurgulayan Jung'un ortaya koyduğu çalışmalar din bilimciler tarafından göz ardı edilemeyecek kadar değerlidir.

Bununla birlikte, Jung'a göre kişilik sadece geçmiş yaşanmışlıklarla şekillenmez, gelişim sürecinde kişilik şekillenmeye devam eder (Schultz ve Schultz, 2005). Jung'a göre, davranışların oluşmasında, bireysellik ve kalıtsal öğeler önemlidir ancak bireyin amaçları ve idealleri de davranışlar üzerinde yadsınamaz bir etkiye sahiptir. Ayrıca içinde bulunulan toplumun ve kültürün kişilik üzerindeki etkisine dikkat çeken Jung bilimsel psikoloji alanına direkt değil dolaylı olarak katkı sağlamıştır (Geçtan, 1995).

Jung bireyin bir bütün olarak ele alınması gerektiğini ileri sürmüş, Analitik Psikoloji 'de bu bütünlüğü "ruh", "can" veya "zihin" anlamında kullandığı "psişe" kavramıyla açıklamıştır. Psişe kavramı, bilinçli, bilinçsiz, bütün duygu, düşünce ve

davranışları, bireyin çevreye uyumunu sağlayan bir görevi üstlenmiştir (Hall ve Nordby, 2016). Psişeyi harekete geçiren psişik enerji algılama, düşünme, hissetme gibi psikolojik olayların gerçekleştirilmesini sağlar (Schultz ve Schultz, 2013).

Jung gelişim evrelerini; “çocukluk, gençlik, orta yaş, yaşlılık” olarak tanımlamıştır. Jung, insan ruhunun bilinç ve bilinç dışı olmak üzere iki kısımdan oluştuğunu savunmuştur. Bilinç dışını da kişisel bilinç dışı ve kolektif bilinç dışı olarak iki bölüme ayırmıştır. Bir süre sonra bilinçte kalamayan yaşantıların bireyin yaşamında yokmuş gibi görünse de kaybolmadığını belirten Jung bu durumu, virajı dönen araca benzettir. Virajı dönen gözden kaybolan bir araç varlığını sürdürüyorsa bilinç düzeyinde olmayan yaşantılar bireyin kişisel bilinç dışında varlığını sürdürmektedir. Kolektif bilinç dışı her bireyde farklı biçimde kendini gösteren, bireyleri müşterek bir ilkede birleştiren ruhsal yapının doğal kaynağıdır. İnsanlığın tamamında ortak olduğu düşünülen bilinç dışının, kalıtım ile soyun önceki kuşaklarından alınan ve geçmişin tüm izlenimlerini içine alan hayaller, öyküler gibi nedenlerle meydana çıktığı ileri sürülmektedir. Jung’a göre ortak bilinç dışı içeriği meydana getiren arketipler (ilk modeller), ortak bilinç dışını ortaya çıkaran ana öğeleri ifade eder ve bireyin fizyolojik gelişimi gibi ruhsal olarak da belli bir gelişim için gizli gücü içinde bulundurur.

Ayrıca Jung, kompleks, dışa dönüklük, içe dönüklük, kendini gerçekleştirme gibi kavramların çağdaş psikolojide yer edinmesini sağlamıştır.

2.2.2.1.1. Jung’un Kişilik Tipolojisi

Jung’un analitik psikoloji kuramında yer alan kişilik tipleri, “dışa dönük, içe dönük” tutumlarının “düşünme, hissetme, duyum, sezgi” işlevi oluşturduğu sekiz farklı kombinasyonu içermektedir.

Dışa Dönük Düşünen Tip: Bu tip, dışa dönük tutumu ile dış koşulların etkisinde kalmakta, düşünme işlevi ile bilgiyi önemsemektedir. Bu gruptaki insanlar analiz yapma, objektif olma, kuramsal formüller geliştirme, sorun çözme, var olan bir durumu açıklama konusunda oldukça iyidirler (Hall ve Nordby, 2016). Ancak duygularını geri plana ittikleri için soğuk, amaçları uğruna arkadaşlıklarını kullanan biri olarak da algılanabilmektedirler (Ryckman, 2008).

İçe Dönük Düşünen Tip: Kendi iç dünyalarına ilişkin düşüncelere önem verdiklerinden yalnız kalmayı ve düşünmeyi tercih etmektedirler. Dışardan gözlendiğinde soğuk, mesafeli, kibirli, inatçı görülebilen (Ryckman,20008) bu tipler kendilerinin ve başkalarının duygularını anlamakta ve ifade etmekte güçlük çekmektedirler (Sharp, 1987).

Dışa Dönük Hisseden Tip: Çevresiyle uyumlu, kolay iletişim kuran, sempatik, konuşkan, dikkat çeken, yardımsever kişileri tanımlamaktadır (Fordham, 2001). Kadınlarda daha çok görülen bu kişilik tipi değişken bir ruh hali de gösterebilmektedir.

İçe Dönük Hisseden Tip: Yoğun bir şekilde yaşadığı duygularını dış dünya ile paylaşmayan bu kişilik tipindeki bireyler gizemli, karizmatik, güvenilir görünmektedirler. Müzik, şiir, din alanlarında daha başarılı olan (Fordham,2001) bu kişilik tipinin zayıf yönleri ise ani duygu patlamaları yaşamaları, soğuk görünmeleri, kalabalık ortamlardan hoşlanmamalarıdır (Sharp, 1987).

Dışa Dönük Duyumsal Tip: Duyuları aracılığı ile elde ettiği bilgileri önemseyen, farklılıklara kolay uyum sağlayan, detayları fark eden, pratiklik, duyguları yönetmede başarılı kişilerdir (Hall ve Nordby, 2016). Ancak başkalarının fikirlerini ve duygularına önem vermemektedirler (Sharp, 1987).

İçe Dönük Duyumsal Tip: Fotografik hafızaları gelişmiş, bir olayı bütün detayları ile anlatabilen, sanatçı kişilerdir. Ancak günlük yaşamdan uzak olmayı seçmektedirler.

Dışa Dönük Sezgisel Tip: Hem dış dünyaya açık hem de sezgisel özellikleri ile gerçekleşebilecek olasılıkları fark etmekte başarılı olan bu kişiler, yenilikten hoşlanan, yetenekleri keşfetmede başarılı kişilerdir. Ancak fiziksel ihtiyaçlarını ihmal edebilmekte, uzun süre aynı şeye ilgi duyamamaktadırlar (Sharp, 1987).

İçe Dönük Sezgisel Tip: Dış dünya ile fazla ilgilenmeyen, kendini ifade etmekte zorlanan, unutkan, bir yerlere sürekli geciken kişilerdir. Bununla birlikte gelecekle ilgili önsezilere sahip gizemli bir yapıları bulunmaktadır (Sharp, 1987).

2.2.2.2. Bireysel Psikoloji (Alfred Adler)

Alfred'in bireysel psikoloji yaklaşımı psikodinamik yaklaşım olarak bilinir. Klasik psikanaliz kuramından ilk olarak ayrılan Alfred Adler, bireyi anlamada Freud'un ileri sürdüğü cinsel dürtü ve bilinçdışı süreçler yerine bilinçli düşünceleri ve sosyal güdüleri vurgulayarak kişiliği ve bireylerin davranışlarını toplum olarak bir arada yaşamaktan kaynaklanan zorunlulukların bir neticesi olarak adlandırmaktadır. Adler'e göre, insanın elinde bulundurmayı istediği asıl güç, cinsel dürtüden daha kuvvetli olan üstünlük duygusu/çabasıdır (Cüceloğlu, 2015; Geçtan, 1995). Freud'un insan doğasını kötü kabul eden görüşünün yerine, Adler insanın toplum içerisinde uyumlu, beşeriyetin amaçları uğrunda gayret gösteren, yaratıcı yönünü bu alanda gösteren umutlu ve olumlu bir mevcudiyeti olduğunu kabul eder. Adler, Freud'un ileri sürdüğü kişiliğin gelişim dönemleri anlayışını reddetmekte, esasen yaşamın ilk beş yılında şekil aldığı görüşünü

kabul etmekle beraber (Burger, 2006; Geçtan, 1995; İnanç ve Yerlikaya, 2014) ebeveyn etkisinin bu dönemde daha fazla olduğunu vurgulamaktadır. Bu nedenle de sonraki yıllarda kişilik sorunu yaşanmasında anne-baba davranışlarının etkili olduğunu savunmaktadır (Burger, 2006; Geçtan, 1995; İnanç ve Yerlikaya, 2014).

Kişiliğin bütüncül olması, sürekliliği ve başarı odaklı olması bu kuramın temel öncelikleridir. Adler kuramında, üstün olma gayretini, kişilik gelişiminde ebeveynlerin etkisini ve aile içerisindeki doğum sırasını vurgulamıştır.

Adler yaşamın öncelikli ve birincil amacının başka kişilerden “üstte olma” çabası olduğunu savunur. İnsanların kendilerini eksik hissetmeleri, yeterli olmadıkları düşüncesi olan aşağılık duygusunu ortadan kaldırmaya yönelik gösterilen gayret yaşamın her evresinde davranışların belirlenmesine yön verir (Adler, 2001). Bu bağlamda insanların yaşamları boyunca yaptığı, eksikliklerinin üstesinden gelmek için yaşadığı yoğun aşağılık duygusundan kurtulmak için üstün olma çabasına girmektedir (Schultz ve Schultz, 2013).

Adler kişilik gelişiminde sosyal çevrenin önemi üzerinde durmuş, en önemli çevre faktörü olan anne ve babanın etkisini vurgulamıştır. Çocuklarına aşırı korumacı davranan ailelerin, çocuğunu şımartma tehlikesi oluşturduğuna, bu durumun da çocuğun bağımsızlığını elinden alınmasıyla beraber çocukta, aşağılık duygularının arttırıldığına dikkat çekmektedir. Çocuklarına aşırı özen gösteren ebeveyn tutumunun olumsuz etkisi gibi çocukların ihmal edilmesi de soğuk ve şüpheli bir kişilik yapısının oluşmasına neden olabilir. Ayrıca bireyin doğum sırası da zekâ ve yetenek düzeyini, sosyalleşme becerisini etkileyebilmektedir.

2.2.2.2.1. Adler’e Göre Kişilik Tipleri

Adler kişilerin biricikliğine inandığından kişilik sınıflandırması yapmak istememiş ancak herkes için geçerli olmamakla beraber psikoedükatörel alanda değerli gördüğü dört temel yaklaşımı benimsemiştir.

Baskın Tip: Bu tipte bulunan bireyler insanlar üzerinde baskı ile üstünlük kurarak güçlü hissetmek isterler. Sosyal ilgileri düşük, zorba, sadist, bağımlılık ve intihar meyillidirler.

Alıcı Tip: Başkalarının korumasına muhtaç, bir şey vermeden sürekli almaya odaklı, kaygılı, obsesif kişilerdir.

Kaçınan Tip: Sosyal ilişkilerden, çalışmaktan yaşamda aktif rol almaktan kaçınırlar. Başarısızlıktan, reddedilmekten çekindikleri için kaçmayı tercih ederler.

Sosyal Faydalı Tip: Toplumla uyumlu, saygılı, başkalarının ihtiyaçlarına cevap veren, üstünlük çabası olmayan kişilerdir.

2.2.2.3. Yaşam Boyu Gelişim Kuramı (Erik Erikson)

Erikson, Freud'a ait olan çocukluğun ilk yıllarının kişiliğin belirleyicisi olduğu fikrini reddederek, gelişimin yaşam boyu devam eden bir süreç olduğunu savunur (Atak, 2011; Bee ve Boyd, 2009; Elkind, 1979; Erikson, 2014; Gürses ve Kılavuz, 2011). Erikson kişiliğin kalıttan ziyade tecrübeden etkilendiğini ileri sürer. Psikososyal yaşantıların dürtüsel güçlerden daha belirleyici olduğunu vurgular (Schultz ve Schultz, 2005). Kişilik gelişiminde hayati önem taşıyan sekiz evre bulunmaktadır ve insanlar bu sekiz evrede ilerledikçe, sosyal etkiler gücünü artırır (Feist ve Feist, 2009). Bu evrelerin her biri çözülmesi gereken krizleri barındırır. Sağlıklı bir gelişim için krizlerin başarılı bir şekilde atlatılması gereklidir (Yıldırım, 2021). Bu sekiz yaşam evresinde kişilik gelişimi şu şekildedir:

Bebeklik (0-1 Yaş): İlk psikososyal dönem olan bebeklik dönemi hayatın ilk yılındadır. Bebeklik döneminin psikoseksüel (cinsel-ruhsal) tarzı oral-duyusaldır. Dönemin krizi temel güvene karşı güvensizliktir. Bu dönemdeki güven duygusu, dünyanın iyi bir yer olduğu beklentisini ortaya çıkarır. Dönem sağlıklı bir şekilde tamamlanırsa, bireyde umutlu ve uyumlu olma duyguları gelişir. Dönemin temel patolojisi ise çekilmedir.

Erken Çocukluk (2-3 Yaş): Bu dönemim bireyleri, bağımsızlık hissi ile kendi iradelerini ortaya koymak isterler. Kendi davranışlarının kendine ait olduğunu fark eden çocuğun bakım verenleri tarafından her davranışına müdahalede bulunulursa kuşku ve utanç duygusu gelişebilir. Bu nedenle dönemin krizi bağımsızlığa karşı suçluluktur. Çocuğun iradesi ve bağımsızlığı desteklenirse kazanacağı duygu, "özerklik"tir (Gürses ve Kılavuz, 2011). Psikoseksüel tarzı anal-üretal- kas modu, ego gücü irade ve temel patolojisi zorlantılardır.

Oyun Çağı (3-5 Yaş): Üçüncü gelişim dönemi olan erken çocukluk döneminde çocuğun sosyal ortamı geliştikçe, amaçlarına ulaşmak için göstermeleri gereken davranışlar beraberinde yeni güçlükleri getirir. Bu dönemde fazla kaygı yaşayan çocuklar suçluluk duygusu hissedebilir. Bu nedenle dönemin psikososyal krizi girişimciliğe karşı suçluluktur. Ego gücü amaç ve temel patolojisi ketlenmedir.

Okul Çağı (6-12 Yaş): Dördüncü gelişim evresi ilköğretim yıllarını içine alır. Bu dönemde zihinsel gelişimlerini geliştirmek amacıyla çocukların sahip oldukları enerji ve bilgilerin kullanılması teşvik edilmelidir. Olumsuz sonuçlar çocukta aşağılık duygusuna

yol açabileceğinden dönemin krizi çalışkanlığa karşı aşığılık duygusudur. Ego gücü yeterlik ve temel patolojisi tembelliktir.

Ergenlik (12-18 Yaş): Ergenlik yıllarına gelen beşinci gelişim evresinde bireyler olumlu bir kimlik kazanabilmek için kim oldukları ve ileride ne olacakları yönündeki keşif çalışmaları başarılı olmalıdır. Aksi takdirde kimlik karmaşası yaşanacağından dönemim temel krizi kimlik kazanmaya karşı rol karmaşasıdır. Dönemin psikoseksüel tarzı erinlik, ego gücü bağıllık ve temel patolojisi rol reddidir.

Genç Yetişkinlik (19-30/35 Yaş): Altıncı gelişim dönemi 20-30 yaşlarını kapsar. Kişilerin yakın ilişkiler oluşturmak için çaba gösterdiği bu dönemde amaçlarına ulaşamazlarsa yalıtılmışlık ortaya çıkar. Bu nedenle dönemin temel krizi yakınlığa karşı yalıtılmışlıktır. Dönemin psikoseksüel modu cinsellik, ego gücü sevgi ve temel patolojisi dışlayıcılıktır.

Yetişkinlik (31-60 Yaş): Yedinci gelişim dönemidir. 30'lu, 60'lı yaşlar arasını kapsar. Bu dönemde kendilerini üretken hissederek kişiler kendilerinden sonra gelen kuşağa yardımcı olmayla ilgilenir. Bu amaca ulaşamazlar ise verimsiz oldukları düşüncesine kapılabilirler. Bu nedenle dönemin temel krizi üretkenliğe karşı verimsizliktir. Bu evrenin psikoseksüel modu üreme, ego gücü bakım ve temel patolojisi reddediciliktir.

Yaşlılık (60 Yaş ve Üzeri): Erikson'un son ve sekizinci ve son gelişim dönemi olan yaşlılık dönemi 60 yaş ve sonrasını kapsar. Bu dönemde geçmişini düşünen birey geçmişinin verimli, mutlu geçirilmiş olduğunu düşünüyorsa benlik bütünlüğünü sağlamış olur. İyi geçirilmediği düşüncesi kuşku, üzüntü ve umutsuzluk getireceğinden dönemin temel krizi "benlik bütünlüğüne karşı umutsuzluk"tur (Santrock, 2016). Bu evrenin psikoseksüel tarzını genele yayılan duyusalılık, psikososyal bunalımını içsel bütünlüğün karşısında umutsuzluk, benlik gücünü bilgelik, temel patolojisini kibir olarak tanımlamak mümkündür.

2.2.2.4. Kişilerarası İlişkiler Kuramı (Harry Stack Sullivan)

Harry Stack Sullivan, bütün kuramcılar içerisinde Freud ile hiçbir zaman doğrudan bir iletişim kurmamış, Amerika'da doğmuş ve eğitimini almış, kişilik gelişiminde sosyal ve kişilerarası güçleri vurgulamış ilk kuramcıdır (Pervin, Cervone ve John, 2004). Sullivan, "kaygı ve bilinçaltı" kavramlarını Freud'dan alarak kullanmaya devam etmiştir. Bununla birlikte davranışların belirlenmesinde sadece içgüdülerin etkili olduğu varsayımı kabul etmemiştir. Bunun yerine kişiliğin gelişimindeki temel faktörün sosyal güçler olduğunu ileri sürmüştür. Sullivan kişiliği ancak kişilerarası ilişkilerde

ortaya çıkan varsayımsal bir kavram olarak değerlendirir. Bu nedenle de incelenmesi gerekenin insan değil, ilişkiler olduğunu vurgular (Geçtan, 1995). Kişilik kavramının, kişiler arası ilişkilerden soyutlanması mümkün değildir. Bu nedenle de insanları anlayabilmenin tek yolu, insanların diğer insanlarla nasıl ilişki kurduklarını gözlemlemektir (Burger, 2006). Sullivan da erken çocukluk dönemini önemli görmekte birlikte, birçok davranışın sonradan da ortaya çıkabileceğini, özellikle ergenlikten önceki dönemin iyileştirici etkiye sahip olduğunu ileri sürmüştür (İnanç ve Yerlikaya, 2014). Erikson gibi Sullivan da kişiliğin ilerleyen dönemlerde de gelişmeye devam ettiğini savunarak (Burger, 2006; Geçtan, 1995) yetişkinlik döneminde doyurucu ilişkiler kurabilmek için ön ergenlik ve ondan sonraki zamanlarda yaşananların çok etkili olduğunu ifade eder (Burger, 2006). Gelişimsel dönemleri doğumla meydana çıkan kalıtsal gelişimle açıklayan Freud'dan, kişiliği üçü ergenliğe ayrılan yedi gelişim evresinde inceleyerek ayıran Sullivan, toplumsal durumların gelişim evrelerini etkilediğini belirtir (Burger, 2006).

2.2.2.5. Psikanalitik Sosyal Kuram (Karen Horney)

Horney'in Psikanalitik Sosyal Kuramı, kişiliğin şekillenmesinde çocuklukta edinilen deneyimlerin, sosyal ve kültürel faktörlerin etkili olduğu görüşünü savunmuştur. Karen Horney, Freud'un çalışma arkadaşı veya öğrencisi olmamasına rağmen Freud'un kuramını sorgulamıştır. Horney'in kadın olması ve Freud'un kadın psikolojisine ilişkin fikirlerine itirazı, onun Freud'dan farklılaşmasının başlangıcını oluşturmuştur. Bu farklılaşmada, kişisel deneyimleri ve 21. yüzyılın başında Berlin'de bulunması ile tanıklık ettiği sosyal ve kültürel ortam da etkilidir. Ayrıca Freud'un kuramında kadınlara doğrudan yer vermemesini, araştırmalarının erkek çocuklar kullanılarak erkek araştırmacılar tarafından yapılmasını, eleştirmiştir (Schultz ve Schultz, 2013). Bu eleştirileri ile Freud'a karşı çıkararak kadın psikolojisini dile getiren ilk kuramcılardan olmuştur (Engler, 2013). Kadın ve erkek arasındaki farkın biyolojik faktörlerle değil sosyal ve kültürel faktörlerde olduğunu savunan Horney, başarıya ulaşmak isteyen kadınların eşlerinden değil, kendi varlıklarından güç almaları gerektiğini belirtmiştir (Ellis, Abrams ve Abrams, 2009). Horney, kendi kişisel analizinde fiziksel çekiciliğinin olmamasının aşağılık hissine yol açabileceğini, bu konudaki eksikliğini erkeksi bir protestoya dönüştürerek üstünlük kurma çabasına girerek gidermeye çalıştığını ifade etmektedir (Paris, 1998). Bu da Horney'in, toplumda herkesin birbirini "potansiyel bir rakip" olarak gördüğü düşüncesi, Adler'in aşağılık duygusu kavramının etkisi altında kaldığını göstermektedir (Feist ve Feist,

2008). Ebeveyn çocuk çatışmasının kökeninde cinsellik değil evrensel niteliklerin olduğu düşüncesiyle de Ferud'dan farklılaşmıştır. İnsan doğası görüşü iyimser olan Horney, analist ve hasta arasında mesafeli ve pasif bir ilişki yerine iş birlikçi zarif bir ilişkinin olması gerektiğini savunmaktadır (Schultz ve Schultz, 2013). Kişiyi biricik olarak ele alan Horney, kişiliği tanımlarken kişilerarası ilişkilerde kültür ve toplumun etkisini vurgulamıştır (Ellis, Abrams ve Abrams, 2009).

Horney on temel nevrotik ihtiyacın ve bu ihtiyaçlarla baş etmek için üç temel yaşam stratejisinin olduğu görüşünü ileri sürmüştür. Bu görüşe göre de kişilik özelliklerini açıklamıştır.

2.2.2.5.1. Horney'in Kişilik Tipolojisi

İnsanlara Yönelme/Uyumlu Kişilik: Bu kişilik tipindeki bireyler, başkalarının ihtiyaçları ve beklentilerini öncelikleyerek diğerlerinin sevgisini kazanmak amacıyla insanlara yönelme isteğini yansıtan davranış ve tutum göstermektedir.

İnsanlara Karşı Olma/Agresif Kişilik: Bu kişilik tipindeki bireyler herkesi düşman görüp sadece güç, vahşet sahibi kurnaz insanların yaşam üstünlüğü olduğu düşüncesine sahip, güvensiz kişilerdir.

İnsanlardan Uzaklaşma/Koparılmış Kişilik: Bu kişilik tipindeki bireyler, yakınlığın çatışmaya yol açacağı düşüncesiyle diğer insanlarla aralarındaki mesafeyi korumayı amaçlar. İnsanları sevmek veya nefret etmekle ilgilenmeyip bağımsız kişilikler olarak yaşamlarını sürdürürler.

2.2.2.6. Özgürlükten Kaçış Kuramı (Erich Fromm)

Özgürlükten Kaçış Kuramı, Freud'un bilinçdışı öğeler ve içgüdülerde vurguladığı biyolojik etkenlerin kişilik üzerindeki etkisini savunduğu kuramı ile Karl Marx'ın kişiliğin ekonomik yapı ve toplumdaki etkilediğinin savunduğu kuramının karışımıdır. Erich Fromm, kuramında insan doğasının temel bir özelliği olarak özgürlük kavramını vurgulamıştır (Boeree, 2006). Bireyin kendini dış dünyaya bağlayan göbek bağından kurtulması, özgürleşmesi anlamına gelir. Bireysel ve sosyal yapıdaki özgürlük yükü dünyada tek başına kalma duygusunu uyandırır ve temel endişeye neden olur (Feist ve Feist, 2008).

Fromm'a göre insan açlık, susuzluk, savunma, cinsellik, kendini koruma güdülleri ile hayvanlara benzemektedir. Üstün zekâsı insanı doğadan ayırmaktadır. Hayata uyum sağlamak için hayvanlarda doğuştan gelen içgüdülerin yerine insanlar akıllarını kullanarak içgüdülerine bağlı kalmadan esnek davranabilirler (Feist ve Feist, 2008).

İnsan davranışlarını etkileyen ihtiyaçları fizyolojik ve varoluşsal ihtiyaçlar (Boeree,2006) olarak iki gruba ayırarak incelemiştir. Fizyolojik ihtiyaçlar açlık, susuzluk, cinsellik, savunma gibi dürtülerdir. Varoluşsal ihtiyaçlar ilişki kurma, hâkimiyet kurma, uyum sağlama, köklülük, kimlik duygusu, heyecan ve uyarılma ihtiyacıdır.

2.2.2.6.1. Erich Fromm'un Karakter Tipleri

Yaşam Sever: Bu kişilik tipindeki bireyler, insanlarla ilişkilerinde uyumlu, saygılı, üretken ve akılcı davranırlar. Yaşamdaki gelişimlere açık, yeni bir şeyler üretme eğiliminde olan bu kişilik tipindeki bireylere göre iyilik yaşama, gelişime ve açılıma duyulan saygıdır (Orr,1994).

Ölüm Sever: Rüyalarında sık sık ölüm sahneleri gören bu kişiler, saplantılı, aşırı düzenlidir. İnsanları hor görmekten, insanları esaret altına almaktan hoşlanan, ölü olan her şeye ilgi duyan, bilgiç kişilerdir. Yaşam severliğin engellendiği durumlarda ölüm severlik ortaya çıkabilir. İnsanlar genetik olarak yaşam sever özelliklere sahip olmakla birlikte psikolojik olarak ölü sever potansiyele de sahiptir (Orr, 1994).

2.2.2.6.2. Erich Fromm'un Karakter Yönelimleri

Alıcı Yönelim: Alıcı yönelime sahip kişiler, ihtiyaç duydukları her şeyin maddi manevi her şeyi kendileri oluşturmak yerine dışardan almayı tercih ederler. İhtiyaçları giderildiğinde duydukları minnetle kolay bağlanırlar. Başkalarından yardım almak amacıyla başkalarına yakınlık gösterip yardım edebilirler (Fromm, 1993a). Köylü, köle gibi alt sınıfların dâhil olduğu bu yönelimdeki insanların en olumsuz özellikleri pasif, itaatkâr olmaları ve özgüven eksiklikleridir (Schultz, 1976).

Sömürücü Yönelim: Sömürücü yönelimli karakterler de ihtiyaçlarının kaynağını kendilerinin dışında görmekle beraber almak istedikleri şeyi, başkalarının fikirlerini, mülklerini, eşlerini, saldırganca, zorla, hile ile kurnazca çalarak elde etmeye çalışırlar. Kibirli, baştan çıkarıcı olmalarının yanında gururlu ve büyüleyicidirler (Feist ve Feist, 2008). Tarihte kast sisteminde üstte olan gruplar, sömürge imparatorlukları arasında yaygın olarak görülmüştür (Boeree, 1997).

İstifçi Yönelim: Başkalarından bir şey alamayacağını düşünen istifçi yönelimli kişiler tutumlu olup, biriktirme eğilimindedirler. Sadece maddi konularda değil, duygular açısından da son derece cimridirler. Titiz, insanlara karşı mesafeli, hatıralarla yaşamayı seven, inatçı ve takıntı derecesinde düzenlidirler.

Pazarlamacı Yönelim: Kendi değerini sahip olduğu insani niteliklerle değil kapitalist toplumun çağdaş pazarındaki başarısına göre belirleyen pazarlamacı kişiler, sürekli başkalarının onayına ihtiyaç duyar. Kendi beklentileri yerine pazarlanabilirliği ile daha çok ilgilenmektedir. Alıcı, israflı, tutarsız kişilerdir.

Üretken Yönelim: Yeni şeyler planlayan, kendi imkânlarını gerçekleştiren üretken boyut, kavrama, analiz yeteneğine sahip mantık boyutu, seven, değer veren özelliği ile de sevgi boyutu üretken yönelimin üç boyutudur. Üretken yönelimin etkin olması ekonomik, sosyal yapısı güçlü özgür bir toplum düzeni ile yakından ilişkilidir.

2.2.3. Davranışçı Kuram

Davranışçı kuram, kişiliğin genetik faktörlerden bağımsız olarak çevre koşullarının belirleyiciliği ile oluştuğunu savunur. Davranışçı kuramcılar davranışları gözlemleyerek, davranışların sürekliliği ile alışkanlıkların oluştuğunu, alışkanlıkların da kişiliği oluşturduğunu ileri sürmektedirler. Bu nedenle de davranışı anlama sürecine zihinsel ve içsel süreçler yerine gözlenip ölçülebilen deneysel ve nesnel bakış açısı ile yaklaşılmalıdır. Kişiliğin öğrenilmiş davranışlardan oluştuğunu savunan davranışçı kuramcılara göre kişiliğin incelenmesi öğrenmeleri ile ilişkilendirilmekte ve her bireyin öğrenme geçmişinin farklı olması ile de her bir bireyin farklı bir kişiliğe sahip olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

1913 yılında J.B. Watson tarafından Amerika’da davranışçı kuramla ilgili çalışmalar başlamıştır. Psikanalizin içgüdüsel yaklaşımlarına tepki olarak ortaya çıkan, psikoloji biliminin bakış açısını içsel süreçlerden insan davranışlarına çevirmeyi amaçlayan bu kuram, 1900lü yılların sonuna doğru öğrenmeye verilen önemle en parlak dönemini yaşamaya başlamıştır. Psikolojiyi gözlem ve deneysel çalışmalarla laboratuvar ortamında desteklemiş böylelikle de bilimsel yönetimin psikolojide etkili olmasını sağlamıştır (Türkçapar, 2017).

Psikolojinin sadece gözlenebilen davranışlara odaklanması gerektiğini vurgulayan Watson, davranışçı kuramın kurucusu kabul edilmekle birlikte, Ivan Petrovich Pavlov ve Frederick Skinner’in yaklaşımları da kuramın gelişmesine önemli katkı sağlamıştır (Engler, 2014).

2.2.3.1. John B.Watson ve I. Pavlov’un Klasik Koşullanma Yaklaşımı

John Watson, bireylerin davranış biçimleri, alışkanlıklarını ve kişilik özelliklerini öğrenerek elde ettiklerini öne sürdüğü korku koşullanması olarak da anılan klasik koşullanma üzerine çalışmalar yapmıştır. On bir aylık bir bebekle yaptığı çalışmada

bebeğin daha önce korku tepkisi vermediği farelere karşı yüksek sesle korku bağı kullanılarak koşullanması sağlanmıştır. Bu çalışması ile fiziksel ve zihinsel yönden sağlıklı doğan bireylerin ileri dönemdeki yaşam deneyimlerine ve yetiştirilme şekline göre bir avukat, bir öğretmen, bir doktor veya hırsız, katil olabileceğini öne sürmüştür. Bu nedenle davranışçı kuramda “öğrenme” büyük öneme sahiptir (Schultz ve Schultz, 2007).

Rus bilim adamı Ivan Pavlov klasik koşullanma ile ilgili ilk çalışmaları yapmıştır. Klasik koşullanma için uyarıcı (U)- tepki (T) ilişkisini kullanarak nötr olan bir uyarıcıyı tepki üreten bir uyarıcı ile eşleştirerek önceden koşulsuz olan tepkilere ulaştırmayı amaçlamıştır. Pavlov’un ünlü klasik koşullanma deneyinde et; koşulsuz uyarıcı, salya; koşulsuz tepkidir. Köpeğe et vermeden önce zil çalınmasıyla yapılan tekrarlar sonucunda zil sesine salgi salgılanması koşullanma yoluyla öğretilmiştir. Pavlov zil sesini, koşullu uyarıcı, zile verilen tepkiyi ise koşullu tepki olarak adlandırmıştır.

2.2.3.2. B.Frederick Skinner’in Edimsel Koşullanma Yaklaşımı

Skinner belirlenimci ve çevreci olan radikal davranışçılık yaklaşımıyla Watson’un çalışmalarını daha ileriye götürmüştür. Belirlenimci görüşe göre insan doğasında özgür irade ve bireysel seçimlerin olmadığını savunan Skinner, bazı davranışların kişisel tercih gibi görünmesine rağmen çevresel etmenlerin kontrollü ile gerçekleştiğini ileri sürmektedir. Skinner kutusu veya edimsel kutu denilen özel bir kutuda aç farelerle yaptığı deneyde, kutu içerisinde pedalın fareler tarafından şekilde çevrilmesiyle yiyecek elde edilmektedir. Önce gelişigüzel şekilde pedalı çevirdiğinde yiyecek elde eden fareler, daha sonra yiyecek elde etmek istediklerinde pedalı çevirmeleri gerektiğini zamanla öğrenmektedir. Bu deneyden çevresel pekiştireçlerin kontrol edilmesiyle davranışların kontrolünün sağlanacağı sonucuna ulaşılmıştır (Scultz ve Schultz, 2013). Skinner’in hayvanlar üzerinde yaptığı edimsel koşullanma deneyi, insan davranışlarına da uyarlanarak davranışlarımızın birçoğunun edimsel koşullanma yolu ile öğrenildiği, davranışlarımızın çevreyi, çevrenin de pekiştireçler aracılığı ile davranışlarımızı etkilediği düşüncesini ortaya çıkarmıştır. Edimsel kutudaki farelerin davranışları gibi bebeklerin de rastgele davranışlarının öpücük, yiyecek vb. gibi pekiştireçlerle pekiştirilmesi, rastgele yapılan davranışın tekrarlanmasına, pekiştirilmeyen davranışın da ortadan kalkmasına neden olmaktadır (Schultz ve Schultz, 2013).

2.2.4. Bilişsel ve Sosyal Kuram

2.2.4.1. Sosyal Öğrenme Kuramı (Albert Bandura)

Albert Bandura'ya ait olan Sosyal Öğrenme Kuramı, öğrenmenin önemli bir kısmının gözlem yoluyla sosyal ortamlarda yeni duygu, düşünce beceri, davranışların öğrenilmesi veya mevcut öğrenmelerin güncellenmesi şeklinde gerçekleştiği görüşünü savunur. İnsanlık tarihinde hep yer alan sosyal öğrenme prensibi Bandura ve Walters'in 1960'lı yıllarda bu düşüncelerini bilimsel olarak açıklamasıyla daha etkili hale geldi. Geçmişte öğrendikleri ile gelecekte öğrenecekleri arasında bağ kurabilen, kendi kendini disipline edebilen bir varlık olan insan (Bussey ve Bandura, 1992), içsel ve dışsal olmak üzere iki boyuttan etkilenir. İçsel boyut bilinçli ve aktif gözlemi, dışsal boyut pasif bir şekilde bireyin maruz kaldığı her şeyi kapsamaktadır. Radikal davranışçılığı yani insanoğlunun yaşamın sunduğu her türlü uyarı sadece edilgen olarak kabul eden bir varlık olduğunu kabul etmeyen Bandura, bu iki boyutun birbirinden ayrılamaz ve birlikte hareket ettiğini savunur (Bandura, 1997). Davranışçı olmasının yanında bilişsel özellikler de taşıyan kuramı ile Bandura insanın doğasını belirleyen dört özelliği “niyet, öngörü, kendi başına eyleme geçme, değerlendirme” olarak sıralamıştır.

2.2.5. İnsancıl ve Varoluşçu Kuram (C. Rogers, A. Maslow, R. May)

2.2.5.1. İnsancıl Kuram

İnsancıl yaklaşım, insanların içgüdüsel değil, tercihleri ile kendi yaşamlarını şekillendiren iyi varlıklar olduğu görüşünü savunmaktadır (Kramer, Bernstein ve Phares, 2014). İnsancıl kuramı ilk olarak ortaya çıkaran Carl Rogers adlı bilim adamıdır. Rogers kişiliğin gelişen ve değişen bir olgu olduğunu ileri sürmüştür. Yapısal öğelerden ziyade bilimsel açıdan daha önce önemli görülmemiş kişisel gelişim, anlam, sevgi, kendini gerçekleştirme gibi kavramları incelemiştir. Kişiler, bireysel özelliklerinin yaşantıları ile etkileşimiyle diğer insanlardan ayrışır. Kişiler kendine özgü olmakla beraber insanların genel yönelimi olumlu, yapıcı, iyilik ve dostluk üzerine kuruludur (Karakaya, 2013). İnsanın doğal özelliklerinin önüne engeller konulması saldırgan ve yıkıcı davranışlara yol açmaktadır. Savunma mekanizmaları, yanlış öğrenmeler kişisel gelişimi olumsuz yönde etkiler. Güvenliği tehdit eden durumlara karşı mantık dışı savunma sürecinin oluştuğu görüşü psikanalitik kuramla örtüşmektedir. Savunma sürecinin devam etmesiyle birlikte uyumsuz davranışlar oluşur (Cüceloğlu, 1991).

İnsancıl yaklaşımın temsilcilerinden bir diğeri Abraham Maslow'dur. Maslow da Rogers gibi psikolojide insan doğasını iyimser ve neşeli bir yaklaşımla tanımlar. Freud ise psikolojinin hasta, karamsar, kötümser tarafı ile daha çok ilgilenmiştir. İnsancıl kuramda psikolojinin sağlıklı yönü vurgulanmaktadır (Baysal ve Tekarslan, 2004). Ayrıca Maslow bilinçaltı dürtüleri yok saymamış ancak kişiliğin bilinçli boyutlarına önem vermiştir (Burger, 2006).

Maslow'un kuramında en önemli kavram "benlik bilinci"dir. Maslow'a göre güdüler aşamalı bir yapı halindedir. Alt basamakta olan ihtiyaçların doyurulması halinde insan sonraki üst basamakta bulunan ihtiyacı gidermeye yönelir. En üst basamak kendini gerçekleştirir. Maslow, çocukluk döneminde yeterince sevgi gören, fizyolojik ihtiyaçları giderilen, güvenli bir ortamda bulunan bireylerin kendini gerçekleştirebileceğini ileri sürmektedir (Schultz ve Schultz, 2020). Her insanda doğuştan gelen kendini gerçekleştirme eğilimi bulunmaktadır. Bu basamağı birçok insan çok kısa bir süreliğine yaşarken sadece bazı insanlar uzun süre bu anı yaşamaktadırlar. Alt basamaktaki ihtiyaçların karşılanması ve üst basamaktaki ihtiyaçlara yönelme çabası ile kişilik gelişimi arasında bir ilinti bulunmaktadır. O an için baskın olan basamaktaki özellikler kişilik gelişimini belirlemektedir. Maslow'un ihtiyaçlar basamaklarının her birine karşılık gelen bir kişilik gelişim düzeyi vardır. Alt basamaktaki ihtiyaç giderilmeden üst basamağa geçilemeyeceği gibi kişilik gelişim düzeyinde de alt gelişim düzeyi gerçekleşmeden bir üstteki kişilik gelişim düzeyine geçilememektedir (Schultz ve Schultz, 2020).

2.2.5.2. Varoluşçu Kuram (R. May)

19. ve 20. Yüzyılda Avrupa'nın farklı bölgelerinde ortaya çıkmış bir yaklaşım (Bezirci, 1997; Corey, 1991) olan varoluşçu kuram insanı incelemek için "fenomenolojik" inceleme yöntemini kullanır. Bu yöntem tek bir doğrunun olmadığı görüşünü savunur. Önemli olan olayların, olguların bireyler tarafından nasıl anlamlandırıldığıdır. Gerçeklerin anlaşılması ancak bireyin öznel dünyasının anlaşılması ile mümkündür (May, 2012).

Varoluşçu Kuramın temel ilkeleri şu şekilde sıralanabilir:

- Kendisi ve çevresi olaylara ilişkin karar verip sorumluluk alan insan yaşamını değerli kılar. Kişi kendi sorumluluğunu üstlenebildiği kadarıyla özgürleşir (Yalom, 2001).

- İnsanın var oluşunda çocukluk dönemi yaşantılarının yetişkinlik dönemini etkilediği neden- sonuç ilişkisini reddeder (Büyükdöven, 1994).

•İnsan ve davranışları bireysel ve özgün olduğu için belirli kalıplara sığdırılarak açıklanamaz.

•Varoluşsal gerçeklerden biri olan ölümle yüzleşme sorumluluğunu alan birey bu korkuyu yenebilir (Frankl, 1994).

2.2.6. Ayırıcı Özellik Kuramı

1921 yılında Goldon Willard Allport'un sosyal psikolog olan abisiyle birlikte yürüttüğü çalışmalar sonucunda "ayırıcı özellik kavramını ortaya çıkararak kuramın temellerini atmıştır. Ayırıcı özellik kuramının temsilcileri G. W. Allport, H. Murray (1938) ve R. Cattell (1968)'dir (Morris, 2002). Goldon Willard Allport'ın ardından Henry Murray ve Raymond B. Cattell yaptıkları çalışmalarla kuramı geliştirmişlerdir (Burger, 2006).

İnsanları birbirinden farklılaştıran temel faktörleri esas alan ayırıcı özellik kuramı insan kişiliğinin temel yapı taşlarını kişilik özelliklerinin oluşturduğu görüşünü savunur. Belirli bir kişilik özelliğini taşıma düzeyine göre bireyler sınıflara ayrılır (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2016).

Ayırıcı özellik kuramcıları net ölçümlerin önemine değinmiş kişilik çalışmalarındaki ölçümlerin, fen bilimlerindeki ölçümler kadar güvenilir olması gerektiğini vurgulamıştır (Cervone ve Pervin, 2016).

Kişilik özellikleri ayırt ediciliği bir özelliğe sahip olup olmama seviyesine göre belirlenir. Belirli bir kişilik özelliğine sahip olma düzeyine göre bireyler birbirinden ayrılır. Bu durumun doğal sonucu olarak da dünyadaki hiçbir birey aynı kişilik özelliğini göstermez. Böylelikle sonsuz sayıda birbirine benzemeyen kişilikler ortaya çıkmaktadır (Berstein vd., 2011).

Bir kişilik özelliğini belirli bir düzeyde gösteren kişinin nasıl davranacağı ile ilgilenen (Burger, 2016) Ayırıcı Özellik Kuramı "Birey böyle bir durumla karşılaştığında nasıl davranır?" sorusu ile ilgilenmez. Cevabı aranan asıl soru "Birey sahip olduğu kişilik özelliğinin düzeyine göre, böyle bir durumla karşılaştığında nasıl davranır?" sorusudur. Örneğin, "Bencillik düzeyi yüksek ve bencillik düzeyi yüksek olmayan bireylerin evlilik sürecindeki davranışları nasıldır?" sorusu üzerinden ölçümler yaparak bireylerin belirli özellikleri göstermesine göre gruplara ayırır.

Ayırıcı Özellik Kuramında kişilik "kültür, içe dönük, dışa dönük, uyum sağlama, saldırgan olma, sosyalleşme, sorumluluk alma, duygusal denge" gibi temel özelliklerle ifade edilmektedir (Ayhan, 2000).

Ayırıcı Özellik Kuramına göre, kişiliğin temel öğeleri olan özellikler insanın davranışlarına yön veren, şekillendiren kapsamlı yapılardır (McCrae ve Costa, 1997; Goldberg, 1993). Ayırıcı özellik, nispeten kalıcı ve belirgin olan, bireyleri birbirinden ayıran özelliklerdir (Başaran,1991). Ayırıcı Özellik Kuramında özelliklerin varlığından bahsedilebilmesi için bu kavramların tutarlı ve ayırt edici olması gerekir. Tutarlılık kavramı kendi arasında iki alanda değerlendirilir. İlki bugün gösterilen bir davranışın ilerleyen zamanlarda da aynı şekilde devam etmesidir. Kişilik özelliklerinde yetişkinlik ve sonraki dönemlerde yüksek oranda tutarlılık görüldüğü yapılan ölçümler sonucu ortaya çıkmıştır (Roberts ve Del Vecchio, 2000). Tutarlılığın ikinci alanı ise farklı durumlarda da benzer şekilde davranılmasının beklendiği durumdan duruma tutarlılıktır (Bernstein, Penner, Clarke- Stewart ve Roy, 2011). Güvenilir kişilik özelliğini gösteren bir bireyin bugün ve gelecekte, karşılaştığı birçok farklı durumda güvenilir davranışlar göstermesi beklenmektedir.

2.2.6.1. Beş Faktör Modeli

Ayırıcı özellik kuramcılarında Robert McCrae ve Paul T. Costa “Beş Faktör Modeli”, “Büyük Beş Faktör”, “Büyük Beşli” gibi isimlerle bilinen kuramını geliştirmişlerdir. Farklı toplumlarda, farklı yaş aralığında gerçekleştirilen çalışmalarla modelin geçerliliği ve tutarlılığı desteklenmiştir. (Goldberg, 1990; Costa ve McCrae, 1992; Digman, 1990; Noller, Law ve Comrey, 1987). Bu modelin kişilik boyutları şöyle sıralanmaktadır:

2.2.6.1.1. Sorumluluk (Özdenetim)

Özdenetim boyutundaki bireyler sabırlı, çalışkan, ihtiyatlı, kurallara itaatkâr kişilerdir (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002). Aynı zamanda hareket öncesinde çok düşünen, dikkatli, sorumluluk bilincinde olan, güçlü iradeli yapıları vardır (Çiçek ve Aslan, 2020). Bu alandaki puanı az çıkan bireyler tembel, hodbin, kayıtsız, ihmalcî, egoist özelliklere sahiptir (Doğan, 2013).

2.2.6.1.2. Geçimlilik (Yumuşak Başlılık, Uyum)

Yardımsaver, mütevazı, sevimli, bağışlayıcı kişiler bu boyutun özelliklerini taşımaktadır. (John, Naumann ve Soto, 2008). Şefkatli, nazik, fedakâr, işbirlikçi, güven veren, insancıl, güven duyulan, yumuşak huylu, iyi niyetli, yeniliklere açık, uyumlu olmak yine bu boyutun özelliklerindedir (Digman, 1990; McCrae ve John, 1992; Patrick, 2011). Bu boyutta puanın düşük olması kindar, agresif, merhameti olmayan,

karamsar, incelikten yoksun, çıkarlarını öncelikleyen, muhalif, uyumsuz, tartışmacı kişilik özelliklerinin varlığını ortaya çıkarır (Tomrukçu, 2008; Perry, 2003).

2.2.6.1.3. Dışa Dönüklük

Sosyalleşmeyi aşırı seven, girişken olan dışa dönük insanlar, kolayca arkadaşlık kurar, meraklı, istekli, lider, canlı, girişken, enerjik ve hayat dolu olma özelliklerine sahiptir (Rubenzer ve Faschinbaur, 2004; Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002; Watson, Clark ve Harkness, 1994). Dışa dönük kişilik özelliği yüksek bireylerde ödüle karşı duyarlılık olduğu ileri sürülmüştür (Lucas, Diener, Grob, Suh ve Shao, 1998). Bireylerin bu alandaki puanları yüksekse bu kişiler tarafından yapılan işlerin performansının da yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Moody, 2007). Dışa dönüklük alanındaki puanı düşük olan bireyler içe kapanık, anti sosyal, çekingen, içe dönük kişilik özelliklerini taşır (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002).

2.2.6.1.4. Duygusal Dengesizlik (Nörotiklik, Nevrotiklik)

Olumsuz duygulardan kaynaklı karamsarlık, anksiyete bozukluğu, duygusal değişkenlik, depresyona yatkın yapı, sinirli yapı ile beraber kırılğan, savunmasız yapıdaki kişiler bu grupta kategorize edilebilir (Costa ve McCrae, 1992 ; Goldberg, 1993). Bu alandaki puanı düşük olan kişiler ise duygusal açıdan dengeli, öfkesini ve stresini kontrol ederek sakin kalabilen, özgüvenli bireylerdir. (Somer ve ark., 2002)

2.2.6.1.5. Gelişime Açıklık (Deneyime Açıklık)

Orijinal, yeniliğe açık, estetik duyguları gelişmiş, yeni yaşam şekillerine açık, meraklı, korkusuz, esnek düşünceli kişiler bu grubun özelliklerini taşır (Çiçek ve Aslan, 2020). Bu alandaki puanı az olan kişiler fikirlerini kolaylıkla değiştiremeyen, tutucu, geleneksel olanı tercih eden, yeniliklere sıcak bakmayan, kapalı görüşlü bireyler olarak tanımlanmaktadır (Benet-Martinez ve John, 1998).

2.2.7. Biyolojik Kuram

1945'lerin Almanya'sında zorlu şartlarda yaşamını sürdüren Eysenck, ilerleyen zamanlarda hem Nazilerin hem de Komünistlerin kişilik özelliklerini incelemiştir. Bu incelemelerin sonucunda iki farklı görüşe sahip olan insanların benzer kişilik özellikleri gösterdiği sonucuna ulaşmıştır (Eysenck ve Coulter, 1972). Kişilik özelliklerinin biyolojik yapı ile ilişkili olduğunu savunan ilk psikologlardan olan Eysenck, psikoloji literatüründe en çok atıf alan üçüncü bilim insanıdır. Eysenck'in özellikle Fizik olmak

üzere bilime olan ilgisi psikoloji alanındaki çalışmalarında da ileri sürdüğü görüşlerin ölçülebilir ve ispatlanabilir olmasına yönelik çalışmalarıyla kendini göstermiştir (Hagglboom ve ark, 2003). Fizik alanında elementlerin sınıflara ayrılması gibi kişilik özellikleri de sınıflandırılarak oluşturulan kişilik tiyolojileri, kişilik araştırmalarının en önemli parçasını oluştırmaktadır (Eysenck, 1964). İleri sürdüğü görüşün test edilerek ispatlanması gerektiği görüşünü savunduğundan güvenilir ölçme araçları geliştirmeye büyük özen göstermiştir (Pervin, Cervone ve John, 2005). Eysenck'in kuramı ve kullandığı ölçme araçları günümüzde de birçok araştırmada kullanılmaya devam edilmektedir (Moorbrugger ve Fiscbach, 2002).

İnsanların biyolojik yapılı sosyal varlıklar olduğunu ileri sürdüğü görüşünde belirli özelliklere sahip olarak doğan birey, çevresel koşullardan dolayı bazı özelliklerini değıştirebilir (Ryckman, 2008). Ancak bununla birlikte kişilik özelliklerinin temel belirleyicisi biyolojik yapıdır. Kişiliğı meydana getiren faktörlerin %75 kalıtımla ifade edilebilirken çevrenin katkısı %25 ile sınırlamıştır (Öztemel, 2017).

Sinir sisteminin işleyişindeki farklılıklara bağılı olarak kişilik boyutlarının değıştiğini ve bu durumun farklı kişiliklerin ortaya çıkmasına neden olduğunu savunan ilk psikolog Eysenck'tir. Çevreden kaynaklı öğelerin çok önemli olmadığını savunan Eysenck'e göre kişiliğın temel boyutları biyolojik yolla ve genetik aktarımla belirlenmektedir (İnanç ve Yerlikaya, 2008).

Dışa Dönüklük: Sosyal, sıcakkanlı, başkalarıyla uyumlu, iyi ilişkiler kurabilen, girişken, lider, konuşmayı seven kişiler dışa dönük olarak sınıflandırılabilir (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2014). Yalnız yapılacak aktivitelerden kalabalık ortamlarda bulunmayı tercih ederler.

İçe Dönüklük: Yalnız olmayı veya az sayıdaki yakın arkadaşla bir arada olmayı tercih eden, çekingen, sessiz kişiler bu grupta kategorize edilebilir (Taş ve Özbek, 2019).

Nevrotizm: Duygularında tutarsız, tepkileri fazla, çabuk alınan, kaygıları olan, depresif, gergin, saldırgan ve güvensiz kişiler bu grup altında toplanabilir (Eysenck ve Eysenck, 1985).

2.3. Kuşaklar

Kuşak kavramına dair ilk bilimsel araştırmalar 1800lü yıllarda Auguste Comte tarafından yapılmıştır. Kuşakların zaman içerisindeki değışimini kuvvetlerin hareketine benzeten A. Comte'den sonra Karl Mannheim kuşak kavramını daha kapsamlı bir şekilde

ele alarak tanımını yapmıştır. 1950li yıllarda Alman sosyolog Karl Mannheim'in sosyolojik tanımına göre kuşak kavramı iki temel unsurdan oluşmaktadır.

Nesilsel konum; tarih içerisinde ortak bir konum,

Kuşak tarzı; tarihsel zaman içerisinde gerçekleşen olaylar ve yaşanmışlıkların şekillendirip belirlediği bilinçtir.

Mannheim'e ait olan, Kuşakların Problemleri (The Problem of Generations) isimli çalışmada kuşakların varlığından bahsedebilmenin toplumdaki beş özellik tarafından mümkün olabileceği ileri sürülmüştür. Mannheim'e göre bu beş özellik (Parry ve Urwin, 2011'den aktaran Düzgün, 2022):

- Kültürel süreklilik içerisinde yeni katılımcılar eklenmesi
- Önceki katılımcıların sürekli ortadan kaybolması
- Bir kuşağa ait olan üyelerin, tarihi dönem içerisinde sınırlı bir bölümünde bulunması
- Bu sebeple kültürel mirasın aktarılması zarurietiyi
- Kuşaktan kuşağa geçişin devamlı oluşudur.

A. Comte, K. Mannheim ve S. Mill'in yaptığı çalışmaların ardından Inglehart, Howe ve Strauss kuşak kavramına dikkat çeken çalışmalar yapmış ve "kuşak" kavramını çocukluk, gençlik ve yaşlılıklarını aynı zaman aralığında yaşamış, sosyal rollerin kazanıldığı birey topluluğu olarak tanımlamışlardır (Strauss ve Howe, 1991'den aktaran Morsümbül, 2014). Bu araştırmalara göre:

Kuşak, yaş aralığı aynı olan ve yaşamları içerisinde ortak bir tarih ve sosyal bazı olayları paylaşan gruplardır.

Yaşadıkları dönemin dikkat çeken olaylarına yönelik ortak bir fikir, tutum, tavır ve dünya ideolojisi geliştiren gruplardır.

Buldukları dönemdeki mücadeleyi ve heyecanı beraber deneyimlemektedirler.

Ortak bir kimlik duygusu edinen ve buldukları yaş grubu içerisinde paylaştıkları tecrübe ve yeteneklerin farkında olan topluluklardır (Gürbüz, 2015).

Kuşak sözcüğü kavramsal olarak Alman sosyolog Karl Mannheim'in "Kuşaklar Sorunu" isimli makalesinde ilk kez ifade edilmiştir. Bununla birlikte literatürde birçok tanımı bulunmaktadır. Bu tanımların bir kısmı şu şekilde sıralanabilir:

Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğüne göre kuşak kavramı "yaklaşık olarak aynı yıllarda dünyaya gelmiş, aynı dönemin şartlarını, dolayısıyla birbirine benzeyen sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğu"dur (www.tdk.gov.tr). Yaklaşık yirmi beş otuz yıllık yaş gruplarını meydana getiren bireyler öbeği "göbek, nesil, batın, jenerasyon" ifadeleri ile tanımlanmaktadır (TDK, 2011). Bir

başka tanıma göre kuşak, bireylerin yaşamları boyunca edindikleri deneyimlerle ortaya çıkan düşüncelerinin geliştiği sosyal etkenlerdir (Çınar, 2016).

Kuşak “dünyanın bütününde sosyal ve ekonomik yapıdan etkilenerek meydana gelmiş zaman aralıkları” olarak da tanımlanabilmektedir. Farklı çevrelerde farklı yetiştirme tarzlarında yetişen birey toplulukları arasında kişilik özellikleri, çalışma biçimleri vb. alanlarda önemli farklılıklar olduğu gözlemlenmektedir (Keleş, 2011).

Kuşak; zamansal olarak belirli bir dönemde dünyaya gelen, aynı dönemlerde yaşanan olaylardan etkisini taşıyan, müşterek yaşanmışlıklara, fikirlere sahip gruplardır (Zemke vd., 2013). Her bir kuşağın kendine has özellikleri, davranışları, değer yargıları ve özellikleri farklı olduğundan bireyler, dâhil oldukları kuşak grubunun özelliklerine benzer, diğer kuşaklardan farklı davranışlar gösterebilmektedir (Chen, 2010; Gökteş ve Çarıkçı, 2016). Aynı dönemlerde doğan, aynı kuşakta yer alan bireyler benzer davranış özellikleri gösterirken farklı kuşaklar farklı davranış özellikleri göstermektedir (Ünal ve Deniz, 2020).

Belirli zaman aralığında dünyaya gelen, yaşamını sürdüren, bu zaman diliminde vuku bulmuş olaylardan, sosyal iklimden etkilenen deneyimleri, düşünce ve davranışları benzer olan gruplar kuşak olarak tanımlanmaktadır (Zemke vd., 2013). Her bir kuşağın sahip olduğu bu özellikler bireylerin davranışlarına yön vermektedir (Yaman ve Yüksel, 2021).

Aynı zaman diliminde doğan kişilerin buldukları dönemin koşulları, değerleri, tutumları, yaşam şekilleri ortak bir yapıda şekillendiğinden bir kuşakta yer alan bireyler kendine özgü bazı özellikler, ortak yargı ve algılarla diğer kuşaklardan ayrılmaktadır (Rogler, 2002).

Kuşak kavramının ortaya çıkmasında esas alınan doğum yılının kökeninde bazı farklılıklar bulunmaktadır (Karabekir vd., 2014; Seymen, 2017). Yakın tarihlerde dünyaya gelen kişilerin deneyimlerinin, sorunlarının, duygu ve düşüncelerinin benzer olması onları ortak bir noktada bir araya getirmektedir (Adıgüzel, Batur ve Ekşili, 2014: 170). Ancak önemli toplumsal olaylar dönemi şekillendirdiğinden kuşakları da etkilemektedir. Bu nedenle sadece doğum dönemlerine göre kuşakların belirlenmesi doğru değildir.

Kuşakları birbirinden ayıran iki ana faktör; dönem içerisinde gerçekleşen olaylar ve doğumsal orandır. Yeni bir kuşağın ortaya çıkması doğum gerçekleşme oranının değişmemesi veya artmasıyla başlarken, doğum oranının düşmesiyle kuşak son bulmaktadır. Mannheim (1957) ise aynı dönem içinde ortak olayları yaşayan bireylerin

ortak bir dünya görüşüne sahip olan gruplar oluşturduğunu ileri sürmektedir (Mannheim 1957'den aktaran Crumpacker, 2007).

İnsanların varoluşundan bu yana yaşanan olaylarla bir dönem kapanıp yeni bir dönem başlamıştır. Her dönem içerisinde var olan nesil veya kuşaklar o döneme has özelliklere sahiptir. Döneme özgü davranış özellikleri öteki kuşaklarda farklılıklar gösterebilir (Moss, 2010).

Kısaca kuşak, bir nesil ile önceki veya sonraki nesil arasında geçen dönemi ifade eder. Her kuşak içinde bulunan bireyler farklı dönemlerde yaşayan bireylerden oluşturduğu değer sistemleri ile ayrışır (Anıl, 2011).

2.3.1. Kuşakların Sınıflandırılması

Kuşak; diğer adı ile jenerasyon veya nesil, aynı dönem içerisinde yaşamış, benzer yaşam şeklini, duygu ve düşünceleri deneyimlemiş, içinde buldukları dönemde yaşanan olaylara göre davranış ve eğilimleri benzer olan bireyler grubudur (Aygün, 2021).

Bu tanımdan da yola çıkarak kuşakların belirlenmesinde “ait olma düşüncesi, ortak inanç ve davranışlar, dönemsel zamanlarda aynı yerde bulunma” faktörlerinin etkili olduğu söylenebilir (Howe ve Strauss, 2000).

Aidiyet Algısı: Bireyin gençliği sürecinde başlayıp gelişen yetişkinliğinde daha da güçlenen bulunduğu yere, döneme, zamana vb. karşı hissettiği bağlılık hissidir.

Ortak İnanç ve Davranışlar: Kuşağın inanç ve davranışlarının ortak olması kuşağın karakterini belirleyen aile yapısı, kariyer, bireysel yaşam, siyasi görüşü, inanç ve tutumları, sağlığı, cinsiyeti tarafından belirlenen davranış tarzları ile mümkündür (Erdoğan, 2019).

Tarihte Aynı Yerde Bulunma: Kuşakların yaş aralığının belirlenmesinde tarihsel dönüm noktaları veya dönem olayları önemli bir faktör olmakla birlikte bireylerin yaşanan olaylardan ne ölçüde etkilendiği bilinemediğinden farklı kaynaklarda farklı tarih aralıkları ile karşılaşılmaktadır (Reeves ve Oh, 2008). Dönem olayları ile ilgili bir genelleme yapmak her zaman mümkün değildir. Ancak birçok ülkeyi etkileyen büyük savaşlar, ekonomik krizler, televizyon ve internetin icadı gibi dünyada büyük değişikliklere neden olan küresel anlamda etkili olaylar kuşakların sınıflandırılmasında da etkili olmuştur (Ordun, 2015). 1914 ile 1918li yıllar aralığında yaşanan Birinci Dünya Harbi, 1920'ler ile 1930'larda dünyada hüküm süren “Büyük Bunalım” olarak adlandırılan ekonomik buhran, 1941 ile 1945 yılları arasında yaşanan İkinci Dünya Savaşı, 1946 ile 1953 yılları arasında soğuk savaşın yaşanması ve nükleer savaş

tehdidin ortaya çıkması, 1940'lar ve 1950'ler televizyonla dünyanın tanışması, 1970'lerde enerji krizinin yaşanması, Berlin Duvarının 1989 yılında yıkılışı, 1990'lı yıllarda internet kullanımının gelişmeye başlaması, 1991 yılında yaşanan Körfez Krizi ve Sovyet Rusya'nın yıkılması küresel manada etkisi olan olaylardır (Schewe ve Meredith, 2004'ten aktaran Sarıtaş ve Barutçu, 2016). Türkiye'de tarihsel süreç içerisinde kuşak tanımlaması yapılmamıştır. Bununla beraber yaş aralıklarına göre kuşak tanımlamalarının kökeni Amerika Birleşik Devletlerinde yapılan kuşak sınıflandırmasına dayanmaktadır (Sarıtaş ve Barutçu, 2016).

Bütün bu faktörler göz önüne alındığında kuşakların yaş aralığının belirlenmesinde literatürde tam bir fikir birliğinin olmadığını belirtmekle beraber yaygın olarak kullanılan sınıflandırmalardan biri şu şekildedir; 1925 ile 1945 yılları arasında doğanlar gelenekselci kuşak veya sessiz kuşak olarak adlandırılmıştır. 1946 ile 1964 yılları arasında dünyaya gelenlerin oluşturduğu kuşak, bebek patlaması adını almıştır. 1965 ile 1979 seneleri arası dünyaya gelenlerden oluşan kuşak X kuşağı olarak bilinirken, 1980 ile 2001 yılları arası doğanlar Y kuşağı adını almıştır. Z kuşağı ise 2000 ile 2020 yılları arasında dünyaya gelen bireyleri kapsamaktadır (Yıldız, 2021; Zemke, 2013).

Radyo, televizyon ve internetin insan hayatına girmesi de kuşakların belirlenmesinde önemli bir etken olduğundan bu faktörlere göre, X, Y ve Z Kuşak aralıklarını radyonun etkin kullanıldığı dönemde bulunan X Kuşağına radyo kuşağı da denilirken, televizyonun icat edildiği dönemde var olan Y Kuşağı; televizyon kuşağı olarak da bilinmektedir. Sosyal medyanın etkin olduğu dönemde yaşayan Z Kuşağı ise sosyal medya kuşağı olarak da adlandırılabilir (Özdemir, 2021; Tarhan, 2020).

Farklı görüşlere göre farklı isimlerle ve farklı zaman aralıklarında tanımlanmış bir sınıflandırma örneği tabloda verilmektedir.

Tablo 2. Farklı kaynaklarda yer alan kuşak sınıflandırmaları ve zaman aralıkları (Reeves ve Oh, 2008'den aktaran Erdoğan, 2019).

Howe ve Strauss (2000)	Veteranlar (1925-1942)	Patlama Kuşağı (1943-1960)	13. Kuşak (1961-1981)	Milenyum Kuşağı (1982-2000)
Lancaster ve Stillman (2002)	Gelenekselciler (1900-1945)	Bebek Patlaması (1946-1964)	X Kuşağı (1965-1980)	Milenyum Kuşağı Patlama Kopyası Bebek Kırılması Y Kuşağı Gelecek Kuşak (1981-1999)
Martin ve Tulgan (2002)	Sessiz Kuşak (1925-1942)	Bebek Patlaması (1946-1960)	X Kuşağı (1965-1977)	Milenyumlular (1978-2000)

Tablo 3. (Devamı).

Oblinger ve Oblinger (2005)	Yetişkinler (1946)	Bebek Patlaması (1947-1964)	X Kuşağı (1965-1980)	Y Kuşağı Net Kuşağı Milenyumlular (1981- 1995)	Milenyum Sonrası (1995-)
Tapscoot (1998)		Bebek Patlaması (1946-1964)	X Kuşağı (1965-1975)	Digital Kuşak (1976-2000)	
Zemke ve diğ. (2000)	Gaziler	Bebek Patlaması (1943-1960)	X Kuşağı (1960-1980)	Gelecektekiler (1980-1999)	

Tabloya göre kuşakları sınıflandırmada doğum yılı aralıkları ile beraber tarih içerisindeki dönüm noktalarının da etkili olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Çalışmada kullanılan kuşak sınıflandırması (Fox, 2011).

Doğum Tarihi	Kuşak Adı
1925 ile 1945 seneleri arası	Sessiz Kuşak ya da Gelenekçiler
1946 ile 1964 seneleri arası	Bebek Patlaması (Baby Boomers)
1965 ile 1980 seneleri arası	X Kuşağı
1981 ile 1995 seneleri arası	Y Kuşağı
1996 ve sonrası	Z Kuşağı

2.3.2. Kuşakların Kişilik Özellikleri

2.3.2.1. Sessiz Kuşağın Kişilik Özellikleri

1925 yılı ile 1945 yılı arasında dünyaya gelen bireyler “Sessizler, Sessiz Kuşak, Veteranlar, Gaziler, Olgun Kuşak, Yetişkinler, Uyumlu Kuşak, Geleneksel Kuşak, Sadık Nesil, Baby Bomers Öncesi Kuşak, İnşaatçılar, Depresyon Bebekleri, Sanayiciler, Radyo Bebekleri ve GI Joe” olarak da adlandırılmaktadır (Srinivasan, 2012’den aktaran Düzgün, 2022).

Günümüz dünya nüfusunda az bir kısmı oluşturan Sessiz Kuşak, borsanın çöküşü, ikinci dünya savaşı, büyük buhran gibi, ekonomik, siyasal ve toplumsal alanda zorlukların yaşandığı bir döneme ve Türkiye’de Cumhuriyet döneminin ilk yıllarına tanıklık etmiştir (Erdoğan, 2019).

Tablo 4. Sessiz kuşağın özellikleri (Baykoz, 2021; Srinivasan, 2012; Yıldız, 2021'den aktaran Düzgün, 2022).

Kuşak	Önemli Olaylar	Özellikler	Alternatif İsimler
Sessiz kuşak	TV'nin doğuşu	Düşük özgüven	Radyo
	Büyük buhran	Güvenhissini önemli görme	bebekleri
	İkinci Dünya Savaşı	Otoriteye saygılı	Depresyon
		Riskten uzak durma	kuşağı
		Yardım etmeyi sevme	Baby boomers
		Yüksek bağlılık hissi	öncesindeki
		Pragmatik,	kuşak
		Çabuk kavrayan zekâ	Olgun kuşak
		Tedbirli	Gaziler
		Çalışma hayatında uzun süreli istihdamı isteyen	Uyumlu kuşak
		Uyumlu.	Sadıklar
		Uyum sağlayan yapıları sayesinde olumsuzluklara rağmen yaşamlarını idame ettirebilme özelliğine sahip	Emektarlar
		Riskten uzak duran,	Gelenekselciler
		Açlık, küresel ekonomik kriz, kıtlık gibi birçok büyük sorunla karşılaşmak zorunda kalmışlardır.	İnşaatçılar
			Uyarlanabilir kuşak

2.3.2.2. Bebek Patlaması (BabyBoomers) Kuşağı Kişilik Özellikleri

"Boomers" ismi, İkinci Dünya Savaşı sonrasında başlayan ve 1960'lara kadar devam eden doğum oranı "patlaması"nı ifade etmektedir. Bu dönemde ikinci dünya savaşının sona ermesiyle ekonomik yönden rahatlamının yaşanması, bununla birlikte sosyal ve siyasal krizlerin devam etmesiyle bu kuşak büyümeyi ve değişimi benimsemiş bireylerden oluşur (Düzgün, 2022).

Tablo 5. Bebek patlaması kuşağının özellikleri (Baykoz, 2021; Düzgün, 2022; Yıldız, 2021).

Kuşak	Önemli Olaylar	Özellikler	Alternatif İsimler
<ul style="list-style-type: none"> Bebek patlaması kuşağı 	<ul style="list-style-type: none"> 1960 İhtilali Radyonun altın çağı İnsan hakları harekâtı Kontrolsüz nüfus artışı 	<ul style="list-style-type: none"> Teknolojiye yakın değil Rekabetçi Kanaat etmeyi bilen Grup çalışmasına önem veren İş bağımlısı Yüksek bağlılık hissi Takım olarak çalışmada uyumlu Kendilerini teşvik edebilen Kurallara bağlı Teknolojiyle tanışan ilk nesil Eğlenmeye ve maddi harcamalara istekli Teknolojiyi kullanım konusunda yetersiz, Benlik duygusu kuvvetli İş bağımlısı 	<ul style="list-style-type: none"> Patlama kuşağı Patlayıcılar Soğuk savaş döneminin çocukları Orta kuşak

2.3.2.3. X Kuşağı Kişilik Özellikleri

1965 - 1980 seneleri aralığında dünyaya gelen kişileri kapsayan X Kuşağı, “Neden ben? , Bumerang Kuşağı, GenX Nesli, Haylaz Nesil, Geçiş Dönemi Çocukları, 13. Kuşak” gibi isimlerle de anılmaktadır (Çetin ve Karalar, 2016). Doğum kontrolünün yaygınlaşması, kürtajın yasallaşması gibi olaylar yüzünden diğer kuşaklar arasında birey sayısı en az olan üye bu kuşaktır. Bu kuşağa “Sandviç Nesli” ya da “Yavaş Nesil” isimleri de verilmiştir (Edge, 2014). Annelerin çalışma hayatına dâhil olması veya ebeveynlerinin boşanmalarını yaşayan ilk kuşak olması nedeniyle tek ebeveynli ailelerde büyüyen ve okul sonrası evde yalnız vakit geçiren ergenler, X Kuşağının bu isimlerle de anılmasına neden olmuştur. Bebek Patlaması Kuşağında halkın refah seviyesini arttırmak için uygulanan sosyal devlet politikaları zamanla devlet bütçesinin karşılayamayacağı boyutlara ulaştığından sonraki kuşak olan X Kuşağı ekonomik krizlerin yaşandığı bir dönemde var olmuştur. Dünyanın güvenli bir yer olmadığını düşünen X Kuşağının kuşkucu nitelikleri vardır (Çetin ve Karalar, 2016). Ayrıca teknolojik gelişmeler X Kuşağının ileriki yaş dönemlerine denk geldiğinden teknolojik cihazları aktif olarak kullanamamışlardır (Saruhan ve Yıldız, 2014).

Dünyada ekonomik krizleri, petrol krizini, Berlin Duvarının çöküşünü, Türkiye’de siyasal çatışmaların buhranlarını yaşayan X Kuşağı bununla birlikte sinema ve televizyonun yaygınlaşmasına da tanıklık etmişlerdir. Bu kuşağın bireyleri toplumsal belirsizlikler ve krizler nedeniyle mücadele etmek zorunda kaldığından bu kuşak “kayıp kuşak” olarak da adlandırılmaktadır (Aygün, 2021).

Tablo 6. X kuşağı özellikleri (Baykoz, 2021; Çetin ve Karalar, 2016; Yıldız, 2021).

Kuşak	Önemli Olaylar	Özellikler	Alternatif İsimler
• X Kuşağı	<ul style="list-style-type: none"> • Ekonomik kriz • Televizyon kullanımının yaygınlaşması • Siyasi olaylar 	<ul style="list-style-type: none"> • Kaygılı • Teknoloji ile ilgisiz • İş ile ilgili yüksek güdülenme • Toplumsal yapıya ve olaylara karşı hassas • Otoriteye karşı sorgulayıcı • Bağlılık hissi değişebilir olan • Stresli yaşamı tercih etmeyen • Kendine güveni yüksek • Yaptığı işle ilgili emniyet ve düzenli gelir umudu olan • İş hayatında kadın çalışanların ilk kez var olması • Rekabet etmeyi seven • Teknolojinin hızlı ve geniş kapsamlı değişimine tanıklık eden • Sadık müşteri, sadık satıcı olma özelliğine sahip • İletişimle ilgili araçları etkili kullanan • Memnuniyetsizlik 	<ul style="list-style-type: none"> • Kayıp kuşak • Sandviç nesil • Bumerang kuşağı • Patlama sonrası • Neden Ben Kuşağı • Bebek kırıcılar • 13. Kuşak • X’ler

2.3.2.4. Y Kuşağı Kişilik Özellikleri

1981-1995 yılları arasında doğan bireylerden oluşan Y Kuşağı bilişimle ilgili gelişmelerden dolayı “80 Kuşağı, Milenyum Kuşağı (Millennials), www kuşağı, Dijital Kuşak, Net Kuşağı” gibi isimlerle anılmaktadır (Göktaş, 2016). İnternet erişiminin yaygın, bilgisayarların ulaşılır olmasından dolayı bilgi ve iletişim teknolojilerini etkin kullandığı için “Milenyum Kuşağı” olarak da adlandırılan (Bilginer ve Çetin, 2019). Y Kuşağı bu imkânlar sayesinde doğumlarından itibaren dünya ile iletişim kurmuşlardır (Notter, 2005).

Irak ve Körfez Savaşlarını, doğal felaketleri yaşamakla beraber, Google arama motoru ve MSN sosyal ağ platformu hayata dâhil olmuştur. Cep telefonu, dijital

fotoğraf makineleri, kameralar da bu dönemde yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır (Mücevher, 2014).

Y Kuşağı aynı zamanda bireysel yaklaşımçı, sonuç odaklı, özgürlükçü, narsist, kendine güveni yüksek, sabırsız, sadakat duygusu az, hızı seven bir kuşaktır (Aygün, 2021).

2.3.2.5. Z Kuşağı Kişilik Özellikleri

1996 ve 2009 yılları arasında doğan bireylerden oluşan, “Sıfır Kuşak, İnternet Kuşağı ya da Gelecek Kuşak” olarak da adlandırılan Z kuşağı sosyal ağ ile doğup büyüdüğünden teknoloji ile iç içedir. El, göz, kulak vb. motor becerileri koordinasyonları çok gelişmiş olduğundan birden fazla işi aynı anda yapabilme becerisine sahiptirler (Mengi, 2011). Ancak tekrarlı ve uzun süreli uygulamalar, sıkılmalarına neden olmaktadır (Penfold 2017’den aktaran Seymen, 2017).

Henüz toplumsal, siyasal ve çalışma hayatında yeni var olmaya başlamakla birlikte var olan potansiyelleri ile tüketim anlamında geleceği şekillendirebileceklerdir. Eğlenceyi erteleyemedikleri için başarıda zorlansalar da kendi belirledikleri koşullarda, öğrenmek istemektedirler.

Kararsız ve zor tatmin olan Z Kuşağı, internetle fazla zaman geçiren, yüksek özgüvenli, hıza düşkün, özgür, içedönük özellikleri ile diğer kuşaklardan önemli ölçüde ayrılmaktadır (Beyaz, 2020; Toruntay, 2011). Teknoloji ile dünyaya gelip büyüdüklerinden giyilebilir, taşınabilir vb. teknolojik ürünler günlük yaşamlarında vazgeçilmez bir yere sahipken bu durum iletişim tarzlarını da diğer kuşaklardan farklılaştırmıştır (İnal, 2023; Williams, 2010).

Z Kuşağı, kariyer planlamalarından dolayı evliliği yaşamının ileriki yaşlarına ötelemiş ebeveynlerin çocukları olduğundan, farkındalık düzeyi yüksek, bilinçli anne babalar tarafından yetiştirilmektedir. Bu durum Z Kuşağının öğrenme şeklini ve düzeyini etkilemektedir (Aydın, 2020).

Tablo 7. Z kuşağı özellikleri (Düzgün, 2020; Baykoz, 2021; Yıldız, 2021).

Kuşak	Önemli Olaylar	Özellikler	Alternatif İsimler
• Z Kuşağı	<ul style="list-style-type: none"> • Instagram • Twitter • Facebook • Gezi Olayları • Irak Savaşı • 11 Eylül Olayı • Dijital dünya • Yoğun mekanikleşme 	<ul style="list-style-type: none"> • Teknolojiyle doğan • Gerçekçi • Yaratıcı • İşbirlikçi • Finansal açıdan bilinçli • Küresel fikirli • İş tecrübesi eksik • Teknoloji meraklısı • Olağanüstü yaratıcı • Pratik • Sabırsız • Sadık olmayan • Realist • Çoklu görevleri başarabilme • Görsel olarak öğrenme • Liderlik becerisi • Esnek • Farklı kültürlere hoşgörülü (çeşitliliğe karşı toleranslı) • Açık görüşlü • Hızlı hareket etme • Daha fazla üretme • Sosyal ağlara önem verme • Bağımsız • Sınırsız hayal gücü • Otoriteye itaat etmeyen • Akıllı • İş birliği • Bireyci • Depresyona meyilli • Eğlence • Araştırma • Dürüstlük • Yenilik 	<ul style="list-style-type: none"> • Net kuşağı • Kristal kuşak • Gelecek kuşak • İnternet kuşağı • Kuşak İ • Anında çevrimiçi kuşağı • Yeni sessiz kuşak • Sıfır kuşağı

2.4. Kuşakların Mesleki Değerleri ve Tutumları

Her kuşağın, kültürel, siyasal, ekonomik, teknolojik olarak farklı dönemlerde dünyaya gelmesi dönem aralığındaki bireylerin farklı kişilik özellikleri taşımasına neden olmuştur. Kişilik özellikleri yaşamın her alanındaki beklenti ve tutumları belirleyen en önemli etkenlerdendir. Her kuşağın farklı kişilik özellikleri taşıması, kuşakların iş yaşamından beklentilerini ve iş yaşamındaki rolünü etkilemektedir. İş

yaşamına bakış tarzları, liderlik beklentileri, başarı algıları, iletişim yöntemleri, değer yargıları her kuşakta farklılaşmaktadır.

Mesleki değerler bireylerin çalıştığı meslekle ilişkili inançlarını ve tutumlarını içermektedir. Aynı zamanda iş ile ilgili tercihleri, gayretleri, beklentileri, ihtiyaçları, işine karşı duyduğu istek, verdiği önem olarak da ifade edilebilir (Super, 1969'dan aktaran Liu ve Lei, 2012).

Mesleğin birey için değerini belirleyen hususlar ihtiyaçlara cevap vermekle de orantılıdır. Farklı kuşakların farklı ihtiyaçları olduğundan mesleki değerleri de farklılık göstermektedir (Bozgeyikli vd., 2016).

Günümüz iş dünyasında sessiz kuşak çalışma hayatından emekliye ayrılmış, Baby Boomers kuşağının son dönem fertleri iş yaşamındaki son yıllarını yaşamaktadır. X ve Y Kuşakları aktif çalışan grubunu oluştururken Z Kuşağı da iş yaşamında henüz çok yeni yer almaya başlamıştır.

Literatürde yapılan pek çok çalışma iş yaşamında bir arada olan bu kuşakların farklı özelliklere ve beklentilere sahip olduklarını göstermektedir. Kuşakların sahip olduğu belirli özelliklere göre örgütsel farklılıkları aşağıda tabloda belirtilmiştir.

Tablo 8. Örgütsel özellik (Dash, 2010; Krywulak ve Roberts, 2009'dan aktaran Deniz ve Gemlik, 2022).

Örgütsel Özellik	Kuşaklar
Uyumluluk	Diğer kuşaklara göre Baby Boomers kuşağı düşük teknoloji becerileri nedeniyle yeniliklere daha kapalı bir yapıya sahipken, X ve Y Kuşağı daha uyumludur.
Yönetilebilirlik	Y Kuşağındaki çalışanlar, Bebek Patlaması ve X Kuşağındaki çalışanlara kıyasla denetilmekten daha az hoşlanmakta, prosedürlerin takibi ve sonuç odaklılıkta daha isteksizdir ve daha zor yönetilmektedirler.
Ekip Çalışması	Bütün kuşaklar farklı iş ahlakına sahip olmakla birlikte X ve Y Kuşakları kendi kuşaklarını ekip çalışmasında başarılı görmekle beraber, Baby Boomers kuşağı diğer kuşakları yeterince çaba gösterme konusunda isteksiz bulunmaktadır.
Bağlılık	Bütün çalışanlar kendi kuşaklarındaki çalışanları örgütsel bağlılık açısından olumlu değerlendirirken Bebek Patlaması kuşağındaki çalışanlar, X ve Y Kuşaklarının örgütsel bağlılığını daha zayıf bulmaktadır. X ve Y Kuşakları da bağlılıklarının zayıf olduğunu ancak kariyer hedefleri nedeniyle örgütten ayrılmayı gündeme getirmediklerini ifade etmektedirler.
Başarı Odaklılık	X ve Y Kuşağındaki çalışanlar, Bebek Patlaması kuşağındaki çalışanlarla kıyaslandığında başarıya daha çok önem verirler.
İletişim Becerisi	Y Kuşağındaki çalışanlar diğer kuşaklara göre iletişime daha çok önem vermektedir.

Tablo 8. (Devamı).

Dürüstlük	Y Kuşağı çalışanları diğer kuşak çalışanlarına göre daha dürüst davranışlar sergilemektedir.
İyimserlik	Baby Boomers kuşağı çalışanlarının örgüt içerisindeki iyimser davranışları, diğer kuşak çalışanlarına göre daha baskındır.

Çetin ve Karalar (2016)'a göre çalışma yaşamında aktif olan X, Y Kuşakları ile çalışma yaşamına yeni katılan Z Kuşağı çalışanlarının çalışma yaşamına dair değerleri ve özellikleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 9. X, y ve z kuşağının iş ile ilgili değerleri ve özellikleri (Çetin ve Karalar, 2016).

İş Özellikleri	X Kuşağı	Y Kuşağı	Z Kuşağı
İş Etiği	Dengeli	Hevesli	Daha gerçekçi
İş ile İlgili Görüş Düşünce	İş, meydan okunarak yapılır.	İşte, fark oluşturmak esastır.	İş, gayret ve güç ile yapılır.
Kişisel Özellikler	Esnek, pratik, bireysel, girişimci, yaşam kalitesini önemseyen.	Siyasal anlamda bilinçli, beklentileri yüksek, takım kurucusu, farklılıklara saygılı, özgüvenli, meydan okumalara açık.	Teknoloji meraklısı, erken olgunlaşan, şımartılarak yetişmiş, korunaklı, güçlendirilmiş.

Tablo 9. (Devamı).

İş ile İlgili Özellikler	• İşyeri politikalarını sevmeme	• Nedenleri bilmek isteme	• Yaratıcılık
	• İş yapana fazla bağlı olmama	• Herkesin önünde övülme isteme	• İşbirlikçilik
	• Birden çok görevi aynı anda yapabilme	• Eğlenceli bir işyerinden hoşlanma	• Oldukça zor sosyal ve çevresel sorunların üstesinden gelme
	• Aynı miktarda sorumluluğa sahip olunan iş ortamını sevmeme	• Paranın güdüleyici olmadığını düşünme	• Kendini yönlendirebilen
	• Proje yapmayı sevmeme	• Zaman sınırı olan küçük hedeflere istekli	• Bilgiyi hızla işleyebilen
	• İş unvanlarından çok sorumluluklarına önem verme	• İş-yaşam dengesinin önemli olduğunu düşünme	• Zekiliği daha fazla
	• Performansı çıktıya göre değerlendirme	• Bir kuruluşla uzun süreli bir ilişkiden uzak durma	
	• Güç yapılarını sevmeme	• Becerilene güven duyma	
	• Otoriteye karşı esnek olma		
	• Serbest kıyafetin rahat olduğunu düşünme		

2.4.1 Sessiz Kuşaktaki Çalışanların Mesleki Değerleri ve Tutumları

Sessiz kuşaktaki çalışanlar emekli olarak bugünkü çalışma dünyasından ayrılmışlardır. Ancak iş dünyasında buldukları dönem içerisinde emirlere itaat edilmesi gerektiğini düşünen, otoriteye saygılı, istikrar ve güveni önemseyen, sadık, tutarlı, kural ve düzene uyum sağlayan, kariyerlerinde yükselme eğilimleri ve işlerinde uzman olma isteklerinden dolayı işyerinde fedakâr davranışlar sergileyen, çok çalışan, iş değiştirmeyi düşünmeyen çalışanlar olarak yer almışlardır (Crampton ve Hodge, 2009; Kyles, 2005; Srinivasan, 2012; Zemke vd., 2000).

2.4.2. Baby Boomers Kuşağındaki Çalışanların Mesleki Değerleri ve Tutumları

Günümüzde büyük çoğunluğu iş yaşamından ayrılan, en son üyelerinin de çalışma yaşamındaki son yıllarını geçirdiği Baby Bomers Kuşağı çalışanları, sessiz kuşaktaki çalışanlarla işverenlerine ve işlerine bağlılıkları açısından benzerlik göstermektedir. Yine sessiz kuşakta olduğu gibi otoriteye saygı duymakla birlikte daha demokratik bir iş yaşamını benimsemişlerdir. Uyumlu, ekip çalışmasına önem veren, kadın erkek arasında

eşitliği gözeten, çevresine karşı duyarlı, iyimser, hırslı, tatminkâr, serinkanlı, iş yaşamında anlam arayışı olan kimselerdir. (Crampton ve Hodge, 2009; Göktaş ve Çarıkçı, 2015; Walker, 2006). Baby Boomers Kuşağı çalışanları, yetiştikleri dönemde zorlu yaşam koşullarından ötürü dolayı çalışmak için yaşamak görüşünü önde tutmakta, örgüt içerisinde çok çalışarak iyi yaşam şartlarına erişebileceklerine inanmaktadır (Welter, 2004; Walker, 2006).

2.4.3. X Kuşağı Çalışanlarının Mesleki Değerleri ve Tutumları

Ekonomik krizlerin olduğu, ebeveynlerin her ikisinin de çalıştığı, “bekâr anne” veya “bekâr baba” kavramları ile ilk kez tanışıldığı bir dönemde ergenliğini yaşayan X kuşağı, yetişkinlik döneminde işten ziyade kaliteli bir yaşamı ve aileyi önceliklemekte, iş ve aileyi birbirinden ayrı tutmaktadır (Demirkıran, 2019).

Bebek patlaması kuşağının refah yaşam sürmesi için gösterilen çabaların zorlukları sonraki kuşağa kaldığından, X Kuşağı gelecek kaygısıyla yetişmiştir. Bu kaygıdan dolayı da daha iyi kariyer hedeflerine, para kazanmak için daha fazla çalışmaya yönlendirilmiştir (Metin ve Kızıldağ, 2017). Bununla birlikte iş hayatında para kazanmakla birlikte iş tatminine önemli görmektedirler (Bilginer ve Çetin, 2019). İş yaşamında buldukları dönemin geleneksel değerlerini korumaya özen göstererek buldukları döneme uyum sağlamaktadırlar (Altuntuğ, 2012). Bu nedenle sadık, işten ayrılma niyetleri düşük çalışanlardır.

Eğitim düzeyleri önceki kuşaklara göre daha yüksek olan X kuşağı, çalışkan, motivasyonu yüksek, bağımsız, otoriteye saygılı, iyimser çalışanlardır (Erden Ayhün, 2013).

2.4.4. Y Kuşağındaki Çalışanların Mesleki Değerleri ve Tutumları

Doğumları ile birlikte dünya ile iletişimleri başlayan, 2000 yılından sonra iş yaşamına giren Y kuşağı, yüksek tekno okur-yazarlıkları ile e-posta ve sosyal ağlar üzerinden iletişim kuran bir kuşaktır. İş ortamında akranlarıyla eğlenerek çalışmak isteyen, sosyal yaşamını, eğlenmeyi ve işi iç içe tutmaktadır (Şenturan vd., 2016; Edge, 2014; Crampton ve Hodge, 2009; İşçimen, 2012).

Gerçek dünyanın yerine sanal dünyayı benimsediklerinden internet üzerinden kurdukları ilişkilerle üreten dünya algısı yerine tüketim dünyasına kapı aralamışlardır (Altuntuğ, 2012).

Yaptıkları başarılı işlerin fark edilmesi, takdir görmek, iş ile ilgili kişisel tatmin sağlamak, dünyaya katkı sağlayacak çalışmaların yapılması, Y Kuşağının iş

motivasyonuna katkı sağlamaktadır (Keleş, 2011; Şenturan vd., 2016). Öğrenmeye istekli, kendi fikirlerine önem veren, hem kendinden hem işvereninden yüksek beklentileri olan, özgürlüklerine düşkün, ne istediğini ve istediğine nasıl ulaşacağını bilen Y kuşağı otoriteye saygılı olmakla birlikte demokratik şekilde yönetildikleri iş ortamında çalışmayı, bir konuda açıklama yapılmasını istemeyi, yaptığı işlerle ilgili geri bildirim almayı beklemektedirler (Bezdirici, 2012; Etlican, 2012; Göktaş ve Çarıkçı, 2016; Çoban, 2006). Bu nedenle kendisine güvenen bir yönetici Y kuşağının daha verimli çalışmasını sağlamaktadır (Adıgüzel, Batur ve Ekşili, 2014). Bununla birlikte Y kuşağı işi yaşamak için gerekli gördüklerinden çalıştıkları yerlerin sunduğu boş zaman olanaklarına önem vermektedirler (Konakay, 2018).

2.4.5. Z Kuşağındaki Çalışanların Mesleki Değerleri ve Tutumları

Z Kuşağının mesleki değerleri, iş değerlerinin boyutları başlıklarıyla gruplandırılabilir.

İş ilişkileri boyutunda “iş arkadaşları ve astlar ile ilişkiler, örgüt içi uyum, güvenilirlik, insanlarla birlikte olma ve etkileşim, işin sonuçlarına dair düzenli dönüt alma, yaptığı işi iyi yaptığının başkalarınca bilinmesi, işinde değer görme, adaletli yönetim, topluma katkı, adil değerlendirilme ve ödeme” kavramları irdelenmektedir. Z Kuşağının iş ilişkileri boyutunda değerlendirilmesi şu şekilde özetlenebilir: Duygusal bir yapıya sahip olan Z Kuşağı, yöneticilerine beklentilerini ifade edebilmekte, onlardan düşüncelerinin dinlenilmesini istemektedirler (Mróz, 2020). Mentor eşliğinde çalışmayı, geleneksel ve iş odaklı yöneticilerle çalışmaya tercih etmektedirler. Düşüncelerinin ben merkezli olması, başarılarının takdir edilmesine dair beklenti, konumunda yükselme isteği rekabet ortamını daha sert hale getirebilmektedir (Taş vd., 2017; Pekel vd., 2020). Z Kuşağı çalışanları, çalışma hayatında yaptıkları işlerle ilgili geri bildirim almayı, çalışmalarında takdir görmeyi ve başarının ödüllendirme şeklini bilmek isterler (Özer 2020, Büyüksulu, 2017). Z Kuşağının teknoloji içine doğması nedeni ile değişim hızına ve yeniliklere çabuk adaptasyonu, çoklu iş becerilerine sahip olması, olaylara yüzeysel yaklaşımı, çalışırken eğlenmesi ve takdir beklemesi gibi özelliklerinin değerlendirilmesi ve yeniliklere açık olunması çalışma hayatına olumlu yansıtacaktır (Özer, 2020). İş yerlerinde eğlenceli bir çalışma ortamı oluşturmayı istemekte, iş ve özel yaşamı dengede tutmaya özen göstermektedir (Taş vd., 2017; Pekel vd., 2020).

Etkileme ve ilerleme düzeyi boyutunda “bir bütün olarak işletme içerisindeki etki, takım içerisindeki etki, statü, kararlara katılma, ilerleme ve yükselme, kişisel başarı, mesuliyet almaya özendirilme, kişisel gelişim olanakları, bilgi ve beceriye saygı

gösterilmesi” kavramları esas alınmaktadır. Bu bağlamda Z Kuşağı bireysel çalışmayı takım çalışmasına tercih ettiklerinden, çalışma alanı olarak bireysel ofislerde çalışmayı istemektedirler (Titko vd., 2020, Şahin 2021). Ortaya çıkan sonucu önemsediklerinden ne zaman ve ne kadar çalışıldığından çok yaratıcılıklarının sergileneceği işleri ve iş yerlerini tercih edeceklerdir (Yazıcı, 2019).

Finansal koşullar ve çalışma koşulları boyutunda izinler, maaş, sigorta, iş güvenliği, çalışma koşullarının iyiliği, işyerince sağlanan sosyal haklar, iş yeri imajı, eğitim ve seminerlere katılım fırsatı gibi özellikler incelenmektedir. Bu bağlamda bireysel ve gönüllülük eğiliminde olan Z kuşağı çevre sorunlarına ve topluma duyarlı olduğundan sosyal sorumluluğa önem veren şirketleri tercih etmektedir (Agarwal ve Pratikshin, 2018). Tekno okuryazarlığı çok yüksek olan Z kuşağı uzaktan çalışma yöntemini tercih etmekte, bu da mali açıdan işletmeleri, kişisel zaman oluşturma açısından çalışanları olumlu etkilemektedir (Şimşek, 2019).

Özerklik ve yeteneklerin kullanımı boyutunda işte bağımsız olma, işinde kişisel özerklik, hürriyet, iş ilgisi, beceri ve yeteneklerini kullanma fırsatı vb. gibi kavramlar ölçülmektedir. Z Kuşağının bu boyuttaki değerlendirilmesi şu şekilde özetlenebilir: Girişimciliğe yatkın olduklarından kendi işlerini kurma isteğindedirler (Şahbaz, 2019). Yaratıcı olmakla beraber, sabırsız olmaları, yaptıkları işten çabuk sıkılmaları nedeniyle zaman ve emek gerektiren mesleklerden uzak durmaktadırlar (Taş vd., 2017; Pekel vd., 2020; Şahin, 2021). Teknolojiyi çok iyi kullanan Z kuşağı iş hayatında çoklu görevleri tercih etmektedir (Uysal, 2019).

Bununla birlikte Z Kuşağı isteklerine kolayca ulaşabildiğinden elde ettiklerini çabuk tüketmekte ve elindekileri kolayca kıymetsizleşmektedir (Deniz ve Gemlik, 2022). Değişimin çok hızlı olduğu bir dönemde yaşadıklarından, değişimi kolaylıkla kabul edebilmekte, uyum sağlamaktadırlar. Bu da uzun süre aynı işi yapmaktan sıkılmalarına neden olabilir (Taş vd., 2017; Pekel vd., 2020). Dikkat seviyesi düşük olsa da aynı anda birden fazla işi yapan, hafızası güçlü bireylerdir.

3. MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Önemi

Bir bireyi diğerlerinden ayıran özellikler bütünü olan kişilik ile ilgili kuramlar bu ayrışmaların hangi faktörlerden kaynaklandığı, kişiliğin ortaya çıkmasını ve gelişimini ne kadar etkilediğini incelemiştir. Kişilik kuramlarına göre bireylerin dünyaya geldiği ve yaşadığı dönemin kişiliğin belirlenmesinde belirleyici etkisi bulunmaktadır. Farklı isimler ile belirtilen kuşaklara ait dönemlerin siyasal, sosyal, ekonomik yapısı, teknoloji kullanımı vb. gibi faktörler o dönemdeki bireylerin benzer kişilik özelliklerine sahip olmasına neden olmaktadır. Bireylerin dünyaya geldiği tarih aralıklarına göre belirlenen kuşaklarda benzer kişilik özellikleri görülmektedir. Her kuşağın kişilik özelliğine göre iş yaşamından beklentileri ve mesleki değerleri farklılaşmaktadır. Bu çalışmada iş yaşamında yerini yeni almaya başlayan Z Kuşağının kişilik özellikleri ve mesleki değerleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Ulusal yazında yer alan çalışmalarda Z Kuşağını temel alan araştırmaların örneklemi aktif olarak iş hayatında bulunmayan kişilere odaklanmıştır. Bu çalışma ise iş hayatında yer alacak kişilerden ziyade hali hazırda işinin başında olan Z Kuşağını yansıtmaktadır.

Yapılan literatür taramalarında kuşaklar ile kişilik özellikleri ve mesleki değerlerle ilgili çalışmaların bulunduğu görülmektedir (Aksu ve Doğan, 2020; Cook, Hepworth ve Warr, 1981; Ertürk, 2016; Furnham vd., 2005; Kaleli ve Yalçın, 2021; Kubat ve Kuruüzüm, 2010; Pekel vd., 2020; Şimşek, 2019; Tomrukçu, 2008; Ünlü ve Çiçek, 2022). Z Kuşağının kişilik özelliklerini tespit etmeye yönelik çalışmalar da literatürde bulunmaktadır (Beyaz, 2020; Düger ve Bayram, 2023; Düzgün, 2022; Erden, 2019; Nas ve Doğan, 2020; Şimşek, 2019). Z kuşağı çalışma yaşamında yeni yer almaya başlamasına rağmen henüz çalışma hayatında olmayan Z kuşağı örneklemi üzerinden mesleki değerler ile ilgili sınırlı sayıda çalışma yapılmıştır (Çevik ve Deniz, 2021; Bekman ve Gündüz, 2022; Pekel vd., 2020; Taş, Demirdöğmez ve Küçüköğlü, 2017).

Ancak çalışma hayatında yer alan Z Kuşağı çalışanlarının kişilik özelliklerinin mesleki değerlerle ilişkilendirildiği bir çalışmaya literatürde rastlanmamıştır. Kamu çalışanlarının büyük bir kısmını oluşturan, gelecek nesillerin yetişmesinde en önemli paya sahip mesleklerden birinin mensubu olan öğretmenlerin kişilik özelliklerine göre mesleki değerlerinin tespiti, aynı zamanda öğretmenlerin kişilik

özelliklerine göre hangi alanlarda desteklenmesi gerektiğini de ortaya çıkarmaya katkı sunacaktır. Örneklem olarak seçilen meslek grubu olan öğretmenler üzerinde Z Kuşağının kişilik özelliklerini anket yöntemi ile tespit edildiği ve bu kişilik özelliklerine göre gruplandırmalar yapıp mesleki beklentilerle ilişkilendirildiği bir çalışma bulunmamaktadır. Bunun literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada Gümüşhane ilinde resmi ve özel eğitim kurumlarında çalışan Z Kuşağına mensup öğretmenlerin kişilik özelliklerinin tespiti ve kişilik özelliklerine göre mesleki değerleri araştırılacaktır. Bu çalışma Gümüşhane ilinde resmi ve özel eğitim kurumlarında öğretmenlik yapan Z Kuşağına mensup kişiler ile sınırlıdır. Seçilecek örneklemin temsil ediciliğinin yüksek olacağı varsayılmaktadır. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği ve İş Değerleri Ölçeğine verilen cevaplara göre ilişkilendirme yapılacaktır. Yapılan çalışma öğretmenlerin kullanılan ölçeklerde yer alan maddelere verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.

3.3. Araştırmanın Varsayımları

Yapılan çalışma için kullanılan ölçeklerin kavramları amacına uygun olarak iyi ölçtüğü, araştırma için evreni temsil kabiliyeti yüksek bir örneklemin seçildiği, katılımcıların soruları doğru anlayıp samimiyetle yanıtladıkları varsayılmıştır.

3.4. Tanımlar

Kişilik: Bir insanın çevresine uyum özelliklerini, bütün ilgi, tutum ve yeteneklerini, davranış, konuşma tarzını, dış görünüşünü içeren uyumlu ve kendine has bütünsel bir yapıdır (Baymur, 1994).

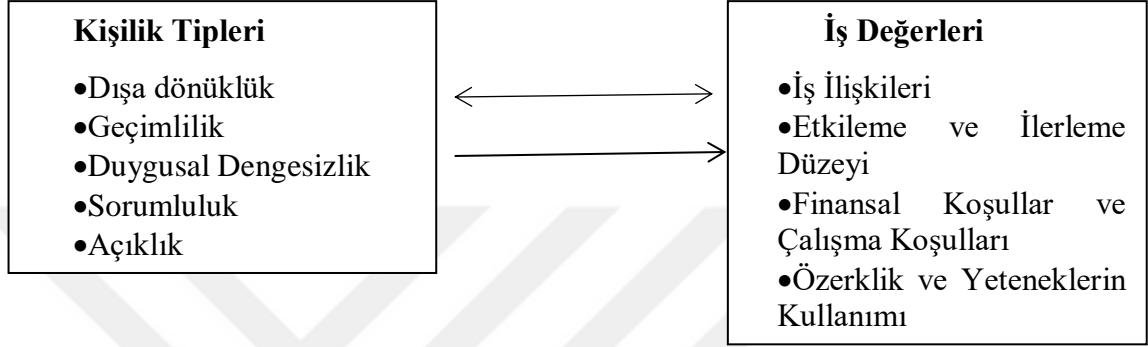
Kuşak: Ortak zaman diliminde doğan kişilerin buldukları dönemin koşulları, değerleri, tutumları, yaşam şekilleri ortak bir yapıda şekillendirdiği, kendine özgü bazı özellikler, ortak yargı ve algılarla birbirinden ayrılan bireylerim oluşturduğu yapılardır (Rogler, 2002).

Mesleki Değerler: Bireylerin sahip oldukları değerler sisteminin temelinden ortaya çıkan, işe yönelik tutumlarına denir (Hyde ve Weathington, 2006).

3.5. Araştırmanın Yöntemi

Yapılan çalışmada ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. İlişkisel tarama modeli içinde karşılaştırmalı desen ve korelasyonel desen uygulanmıştır. Karşılaştırmalı desende, araştırma ölçek ve alt boyut puanlarına etki eden değişkenler için karşılaştırma analizlerine yer verilecektir. Korelasyonel desende ise kavramlar arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ve regresyon analizi ile incelenecektir.

3.6. Araştırma Hipotezleri



Şekil 1. Araştırma modeli

H₁. Dışa dönüklük kişilik özelliği ile iş ilişkileri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₂. Geçimlilik kişilik özelliği ile iş ilişkileri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₃. Duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile iş ilişkileri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H₄. Sorumluluk kişilik özelliği ile iş ilişkileri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₅. Açıklık kişilik özelliği ile iş ilişkileri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₆. Dışa dönüklük kişilik özelliği ile etkileme ve ilerleme düzeyi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₇. Geçimlilik kişilik özelliği ile etkileme ve ilerleme düzeyi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₈. Duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile etkileme ve ilerleme düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H₉. Sorumluluk kişilik özelliği ile etkileme ve ilerleme düzeyi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₀. Açıklık kişilik özelliği ile etkileme ve ilerleme düzeyi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₁. Dışa dönüklük kişilik özelliği ile finansal koşullar ve çalışma koşulları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₂. Geçimlilik kişilik özelliği ile finansal koşullar ve çalışma koşulları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₃. Duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile finansal koşullar ve çalışma koşulları arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H₁₄. Sorumluluk kişilik özelliği ile finansal koşullar ve çalışma koşulları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₅. Açıklık kişilik özelliği ile finansal koşullar ve çalışma koşulları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₆. Dışa dönüklük kişilik özelliği ile özerklik ve yeteneklerin kullanımı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₇. Geçimlilik kişilik özelliği ile özerklik ve yeteneklerin kullanımı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₈. Duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile özerklik ve yeteneklerin kullanımı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H₁₉. Sorumluluk kişilik özelliği ile özerklik ve yeteneklerin kullanımı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₂₀. Açıklık kişilik özelliği ile özerklik ve yeteneklerin kullanımı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₂₁. Dışa dönüklük kişilik özelliğinin iş ilişkileri üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₂₂. Geçimlilik kişilik özelliğinin iş ilişkileri üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₂₃. Duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin iş ilişkileri üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₂₄. Sorumluluk kişilik özelliğinin iş ilişkileri üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₂₅. Açıklık kişilik özelliğinin iş ilişkileri üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₂₆. Dışa dönüklük kişilik özelliğinin etkileme ve ilerleme düzeyi üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₂₇. Geçimlilik kişilik özelliğinin etkileme ve ilerleme düzeyi üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₂₈. Duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin etkileme ve ilerleme düzeyi üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₂₉. Sorumluluk kişilik özelliğinin etkileme ve ilerleme düzeyi üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₃₀. Açıklık kişilik özelliğinin etkileme ve ilerleme düzeyi üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₃₁. Dışa dönüklük kişilik özelliğinin finansal koşullar ve çalışma koşulları üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₃₂. Geçimlilik kişilik özelliğinin finansal koşullar ve çalışma koşulları üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₃₃. Duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin finansal koşullar ve çalışma koşulları üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₃₄. Sorumluluk kişilik özelliğinin finansal koşullar ve çalışma koşulları üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₃₅. Açıklık kişilik özelliğinin özerklik ve yeteneklerin kullanımı üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₃₆. Dışa dönüklük kişilik özelliğinin özerklik ve yeteneklerin kullanımı üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₃₇. Geçimlilik kişilik özelliğinin özerklik ve yeteneklerin kullanımı üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₃₈. Duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin özerklik ve yeteneklerin kullanımı üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₃₉. Sorumluluk kişilik özelliğinin özerklik ve yeteneklerin kullanımı üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₄₀. Açıklık kişilik özelliğinin özerklik ve yeteneklerin kullanımı üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.

3.7. Katılımcılar

Olasılık ilkelerine dayanmayan olasılıksız örnekleme yöntemleri, araştırma yapan kişinin inisiyatifi ile örneklemini belirlemesidir. Olasılıksız örnekleme yöntemlerinden

biri olan amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme, araştırmacının kendi kişisel gözlemlerinden hareket ederek araştırma sorunsalına uygun olan belirli özellikleri taşıyan katılımcıların seçildiği örnekleme yöntemidir.

Bu araştırmanın katılımcıları amaçlı örnekleme uygun olarak, 2022-2023 eğitim öğretim yılında Gümüşhane İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı bütün resmi ve özel okul ve kurumlarda görev yapan 1996 yılı ve sonrasında doğan, Z Kuşağında bulunan öğretmenlerden oluşmaktadır. Evrenin bütününe ulaşmanın zaman ve ulaşım kısıtından dolayı örnekleme olarak Gümüşhane ilinde bulunan Z Kuşağı öğretmenleri seçilmiştir. Gümüşhane İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okul ve kurumlarda 2022-2023 eğitim öğretim yılında çalışan öğretmenlerden 337 tanesi Z kuşağı mensubudur. Bu öğretmenlerden 276 tanesi araştırmaya katılmıştır.

3.8. Veri Toplama Araçları

Bir araştırma yapılırken istenilen bilgilerin doğrudan toplanmasında en çok kullanılan yöntemlerden biri ankettir. Yüz yüze uygulanabildiği gibi günümüzde daha ekonomik, hızlı erişim, cevaplandırmada süre sınırı olmaması, verilen cevapları gözden geçirme imkanının olması gibi nedenlerle online anketler de sıklıkla tercih edilmektedir. Gümüşhane ilinde bulunan 276 öğretmen online olarak hazırlanan ve sunulan anketi cevaplandırmıştır. Bu anketlerin hepsi geçerlidir. Evrenin örnekleme karşılama oranı %81.9 olarak bulunmuştur.

3.8.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu, katılımcıların cinsiyet, çalıştığı kurumdaki görevi, branşı, çalıştığı okul türü, öğretmen ve okul yöneticiliğinde geçirdiği toplam süreyi tespit etmek amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulan veri formudur.

3.8.2. Beş Faktör Kişilik Ölçeği

Kişilik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla kullanılan ölçeklerden biri de beş faktör kişilik ölçeğidir. Ülkemizde beş faktör kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla geliştirilmiş birçok ölçek bulunmaktadır (Horzum vd., 2017). Bu çalışmada Goldberg (1993), John ve Srivastava (1999) esas alınarak Tomrukçu (2008) tarafından hazırlanan ölçek kullanılmıştır. Kullanılan beş faktör kişilik ölçeği beşli likert tipi olup 44 sorudan oluşmaktadır.

3.8.3. İş Değerleri Ölçeği

Yapılan çalışmada mesleki değerlerin belirlenmesi amacıyla Furnham ve diğerleri (1999) tarafından kullanılan ölçeğin Mantech (1983) tarafından düzenlenen, Tomrukçu (2008) tarafından kullanılan 36 maddelik, beşli likert tipi iş değerleri ölçeği kullanılmıştır.

3.9. İşlem

Çalışmanın yürütülmesi için Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından 26.10.2022 tarihli ve 2022/06 sayılı etik kurul izni alınmıştır. Veri toplama sürecinde katılımcılara içerisinde demografik veri formu ve araştırma ölçeklerinin yer aldığı anket formu *Google Forms* aracılığıyla ulaştırılmıştır. Alınan cevaplar yeterli sayıya ulaşıldıktan sonra tasnif ve analiz süreci için paket programa aktarılmıştır.

3.10. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi için AMOS 25 programı kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Araştırma değişkenlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek üzere Kurtosis (Basıklık) ve Skewness (Çarpıklık) değerleri incelenmiştir.

4. BULGULAR

Bu bölümde elde edilen verilerin analiz sonuçlarına yer verilecektir.

Standardize edilmiş katsayılar incelendiğinde faktör yüklerinin yüksek, standart hata değerlerinin düşük, *t* değerlerinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar önceden belirlenen faktör yapısına ilişkin yapı geçerliliğini doğrulamaktadır. Bu araştırmada Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0.845 ve İş Değerleri Ölçeğinin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0.973 olarak yüksek bulunmuştur.

Tablo 10. Cronbach's alpha değerleri tablosu

Güvenilirlik İstatistikleri		
	Cronbach's Alpha Değer	Madde Sayısı
Kişilik Ölçeği	0.845	42
İş Değerleri Ölçeği	0.973	36

Bu çalışmada kişilik tiplerini belirlemek amacıyla, Goldberg (1993), John ve Srivastava, (1999) esas alınarak Tomrukçu (2008) tarafından hazırlanan Beş Faktör Kişilik Ölçeği kullanılmıştır. Mesleki değerlerin belirlenmesi amacıyla Mantech (1983) tarafından düzenlenen, Furnham ve diğerleri (1999) tarafından kullanılan, Tomrukçu (2008)'nin de kullandığı iş değerleri ölçeği kullanılmıştır.

Tablo 11. Normal dağılım

	Basıklık	Çarpıklık
Dışa dönüklük	-0.222	-0.185
Geçimlilik	0.191	-0.552
Duygusal Dengesizlik	-0.326	0.039
Sorumluluk	-0.296	-0.275
Açıklık	1.505	-0.656
İş Değerleri Toplam	1.036	-1.333
İş İlişkileri	1.367	-1.141
Etkileme Ve İlerleme Düzeyi	1.587	-1.223
Finansal Koşullar Ve Çalışma Koşulları	1.573	-1.125
Özerklik Ve Yeteneklerin Kullanımı	1.245	-1.451

İlgili literatürde, değişkenlerin basıklık çarpıklık değerlerine ilişkin sonuçların +1.5 ile -1.5 (Tabachnick ve Fidell, 2013), +2.0 ile -2.0 (George ve Mallery, 2010) arasında

olması normal dağılım olarak kabul edilmektedir. Değişkenlerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Verilerin analizinde parametrik yöntemler kullanılmıştır.

Öğretmenlerin ölçek düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler pearson korelasyon ve lineer regresyon analizleri aracılığıyla incelenmiştir. Korelasyon katsayıları (r) 0.00-0.25 çok zayıf; 0.26-0.49 zayıf; 0.50-0.69 orta; 0.70-0.89 yüksek; 0.90-1.00 çok yüksek olarak değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006: 116). Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine göre ölçek düzeylerindeki farklılaşmaların incelenmesinde t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc (Tukey, LSD) analizlerinden faydalanılmıştır.

Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 12. Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklere göre dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	84	30.4
Kadın	192	69.6
Görev		
Okul Müdürü Veya Müdür Yardımcısı	18	6.5
Öğretmen	258	93.5
Branş		
Branş Öğretmeni	152	55.1
Meslek Dersi Öğretmeni	14	5.1
Okul Öncesi Öğretmeni	40	14.5
Sınıf Öğretmeni	70	25.4
Çalışılan Okul Türü		
Anadolu Lisesi	25	9.1
İmam Hatip Ortaokulu ve Lisesi	52	18.8
Mesleki Ve Teknik Liseler	30	10.9
Anaokulu	26	9.4
İlkokul	70	25.4
Ortaokul	73	26.4
Toplam Hizmet Süresi		
0-3 Yıl	105	38.0
3 Yıl Ve Daha Fazlası	171	62.0

Öğretmenler cinsiyete göre 84'ü (%30.4) erkek, 192'si (%69.6) kadın olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler göreve göre 18'i (%6.5) okul müdürü veya müdür yardımcısı, 258'i (%93.5) öğretmen olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler branşa göre 152'si (%55.1) branş öğretmeni, 14'ü (%5.1) meslek dersi öğretmeni, 40'ı (%14.5) okul öncesi öğretmeni, 70'i (%25.4) sınıf öğretmeni olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler çalışılan okul türüne göre 25'i (%9.1) anadolu lisesi, 52'si (%18.8) imam hatip, 30'u (%10.9) mesleki ve teknik liseler, 26'sı (%9.4) anaokulu, 70'i (%25.4) ilkokul, 73'ü (%26.4) ortaokul olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler toplam hizmet süresine göre 105'i (%38.0) 0-3 yıl arası, 171'i (%62.0) 3 yıldan fazla olarak dağılmaktadır.

Öğretmenlerin kişiliğe yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 13. Kişilik tipleri puan ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.	Alpha
Dışa dönüklük	276	3.699	0.700	1.710	5.000	0.845
Geçimlilik	276	4.163	0.527	2.110	5.000	0.746
Duygusal Dengesizlik	276	2.350	0.633	1.000	4.000	0.704
Sorumluluk	276	3.993	0.568	2.000	5.000	0.763
Açıklık	276	3.505	0.508	1.400	4.600	0.668

Öğretmenlerin “dışa dönüklük” ortalaması yüksek $3.699\pm 0,700$ (Min=1.71; Maks=5), “geçimlilik” ortalaması yüksek $4.163\pm 0,527$ (Min=2.11; Maks=5), “duygusal dengesizlik” ortalaması zayıf $2.350\pm 0,633$ (Min=1; Maks=4), “sorumluluk” ortalaması yüksek $3.993\pm 0,568$ (Min=2; Maks=5), “açıklık” ortalaması yüksek 3.505 ± 0.508 (Min=1.4; Maks=4.6) olarak saptanmıştır.

Öğretmenlerin iş değerlerine yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 14. İş değerleri puan ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.	Alpha
İş Değerleri Toplam	276	159.699	18.998	80.000	180.000	0.975
İş İlişkileri	276	52.960	6.506	29.000	60.000	0.919
Etkileme Ve İlerleme Düzeyi	276	40.174	5.187	19.000	45.000	0.943
Finansal Koşullar Ve Çalışma Koşulları	276	48.420	6.281	20.000	55.000	0.921
Özerklik Ve Yeteneklerin Kullanımı	276	18.145	2.414	7.000	20.000	0.878

Öğretmenlerin “iş değerleri toplam” ortalaması 159.699±18,998 (Min=80; Maks=180), “iş ilişkileri” ortalaması 52.960±6,506 (Min=29; Maks=60), “etkileme ve ilerleme düzeyi” ortalaması 40.174±5.187 (Min=19; Maks=45), “finansal koşullar ve çalışma koşulları” ortalaması 48.420±6.281 (Min=20; Maks=55), “özerklik ve yeteneklerin kullanımı” ortalaması 18.145±2.414 (Min=7; Maks=20) olarak saptanmıştır.

Öğretmenlerin kişilik ve iş değerleri düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 15. Kişilik tipleri ve iş değerleri puanları arasında korelasyon analizi

		Dışa dönüklük	Geçimlilik	Duygusal Dengesizlik	Sorumluluk	Açıklık
İş Değerleri Toplam	r	0.163**	0.443**	-0.277**	0.347**	0.182**
	p	0.007	0.000	0.000	0.000	0.002
İş İlişkileri	r	0.136*	0.422**	-0.278**	0.345**	0.179**
	p	0.024	0.000	0.000	0.000	0.003
Etkileme Ve İlerleme Düzeyi	r	0.143*	0.409**	-0.238**	0.299**	0.175**
	p	0.017	0.000	0.000	0.000	0.004
Finansal Koşullar Ve Çalışma Koşulları	r	0.184**	0.400**	-0.254**	0.339**	0.183**
	p	0.002	0.000	0.000	0.000	0.002
Özerklik Ve Yeteneklerin Kullanımı	r	0.126*	0.426**	-0.257**	0.280**	0.103
	p	0.036	0.000	0.000	0.000	0.087

*<0.05; **<0.01; Pearson Korelasyon Analizi

Dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık, iş değerleri toplam, iş ilişkileri, etkileme ve ilerleme düzeyi, finansal koşullar ve çalışma koşulları, özerklik ve yeteneklerin kullanımı, puanları arasında korelasyon analizleri

incelendiğinde; iş değerleri toplam ile dışa dönüklük arasında $r=0.163$ pozitif çok zayıf ($p=0.007<0.05$), iş değerleri toplam ile geçimlilik arasında $r=0.443$ pozitif zayıf ($p=0.000<0.05$), iş değerleri toplam ile duygusal dengesizlik arasında $r=-0.277$ negatif zayıf ($p=0.000<0.05$), iş değerleri toplam ile sorumluluk arasında $r=0.347$ pozitif zayıf ($p=0.000<0.05$), iş değerleri toplam ile açıklık arasında $r=0.182$ pozitif çok zayıf ($p=0.002<0.05$), iş ilişkileri ile dışa dönüklük arasında $r=0.136$ pozitif çok zayıf ($p=0.024<0.05$), iş ilişkileri ile geçimlilik arasında $r=0.422$ pozitif zayıf ($p=0.000<0.05$), iş ilişkileri ile duygusal dengesizlik arasında $r=-0.278$ negatif zayıf ($p=0.000<0.05$), iş ilişkileri ile sorumluluk arasında $r=0.345$ pozitif zayıf ($p=0.000<0.05$), iş ilişkileri ile açıklık arasında $r=0.179$ pozitif çok zayıf ($p=0.003<0.05$), etkileme ve ilerleme düzeyi ile dışa dönüklük arasında $r=0.143$ pozitif çok zayıf ($p=0.017<0.05$), etkileme ve ilerleme düzeyi ile geçimlilik arasında $r=0.409$ pozitif zayıf ($p=0.000<0.05$), etkileme ve ilerleme düzeyi ile duygusal dengesizlik arasında $r=-0.238$ negatif çok zayıf ($p=0.000<0.05$), etkileme ve ilerleme düzeyi ile sorumluluk arasında $r=0.299$ pozitif zayıf ($p=0.000<0.05$), etkileme ve ilerleme düzeyi ile açıklık arasında $r=0.175$ pozitif çok zayıf ($p=0.004<0.05$), finansal koşullar ve çalışma koşulları ile dışa dönüklük arasında $r=0.184$ pozitif çok zayıf ($p=0.002<0.05$), finansal koşullar ve çalışma koşulları ile geçimlilik arasında $r=0.4$ pozitif zayıf ($p=0.000<0.05$), finansal koşullar ve çalışma koşulları ile duygusal dengesizlik arasında $r=-0.254$ negatif zayıf ($p=0.000<0.05$), finansal koşullar ve çalışma koşulları ile sorumluluk arasında $r=0.339$ pozitif zayıf ($p=0.000<0.05$), finansal koşullar ve çalışma koşulları ile açıklık arasında $r=0.183$ pozitif çok zayıf ($p=0.002<0.05$), özerklik ve yeteneklerin kullanımı ile dışa dönüklük arasında $r=0.126$ pozitif çok zayıf ($p=0.036<0.05$), özerklik ve yeteneklerin kullanımı ile geçimlilik arasında $r=0.426$ pozitif zayıf ($p=0.000<0.05$), özerklik ve yeteneklerin kullanımı ile duygusal dengesizlik arasında $r=-0.257$ negatif zayıf ($p=0.000<0.05$), özerklik ve yeteneklerin kullanımı ile sorumluluk arasında $r=0.28$ pozitif zayıf ($p=0.000<0.05$) düzeyde korelasyon bulunmuştur. Diğer değişkenler arasındaki korelasyon ilişkileri istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$).

Tablo 16. Korelasyon ilişkilerine ait hipotezlerin kabul durumu

Hipotez	Bulgu	Kabul Durumu
H ₁ .Dışa dönüklük kişilik özelliği ile iş ilişkileri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Pozitif çok zayıf	Kabul edildi

Tablo 16. (Devamı).

H ₂ .Geçimlilik kişilik özelliği ile iş ilişkileri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Pozitif zayıf	Kabul edildi
H ₃ .Duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile iş ilişkileri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	Negatif zayıf	Kabul edildi
H ₄ .Sorumluluk kişilik özelliği ile iş ilişkileri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Pozitif zayıf	Kabul edildi
H ₅ .Açıklık kişilik özelliği ile iş ilişkileri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Pozitif çok zayıf	Kabul edildi
H ₆ .Dışa dönüklük kişilik özelliği ile etkileme ve ilerleme düzeyi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Pozitif çok zayıf	Kabul edildi
H ₇ .Geçimlilik kişilik özelliği ile etkileme ve ilerleme düzeyi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Pozitif zayıf	Kabul edildi
H ₈ .Duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile etkileme ve ilerleme düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	Negatif çok zayıf	Kabul edildi
H ₉ .Sorumluluk kişilik özelliği ile etkileme ve ilerleme düzeyi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Pozitif zayıf	Kabul edildi
H ₁₀ .Açıklık kişilik özelliği ile etkileme ve ilerleme düzeyi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Pozitif çok zayıf	Kabul edildi
H ₁₁ .Dışa dönüklük kişilik özelliği ile finansal koşullar ve çalışma koşulları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Pozitif çok zayıf	Kabul edildi
H ₁₂ .Geçimlilik kişilik özelliği ile finansal koşullar ve çalışma koşulları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Pozitif zayıf	Kabul edildi
H ₁₃ .Duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile finansal koşullar ve çalışma koşulları arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	Negatif zayıf	Kabul edildi
H ₁₄ .Sorumluluk kişilik özelliği ile finansal koşullar ve çalışma koşulları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Pozitif zayıf	Kabul edildi
H ₁₅ .Açıklık kişilik özelliği ile finansal koşullar ve çalışma koşulları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Pozitif çok zayıf	Kabul edildi
H ₁₆ .Dışa dönüklük kişilik özelliği ile özerklik ve yeteneklerin kullanımı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Pozitif çok zayıf	Kabul edildi
H ₁₇ .Geçimlilik kişilik özelliği ile özerklik ve yeteneklerin kullanımı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Pozitif zayıf	Kabul edildi

Tablo 16. (Devamı).

H ₁₈ . Duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile özerklik ve yeteneklerin kullanımı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	Negatif zayıf	Kabul edildi
H ₁₉ . Sorumluluk kişilik özelliği ile özerklik ve yeteneklerin kullanımı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Pozitif zayıf	Kabul edildi
H ₂₀ . Açıklık kişilik özelliği ile özerklik ve yeteneklerin kullanımı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Anlamlı değil	Reddedildi

Kişiliğin iş değerleri üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 17. Kişilik tiplerinin iş değerleri üzerine etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
İş Değerleri Toplam	Sabit	81.832	5.289	0.000	15.164	0.000	0.205
	Dışa dönüklük	-0.078	-1.205	0.229			
	Geçimlilik	0.379	5.220	0.000			
	Duygusal Dengesizlik	0.014	0.206	0.837			
	Sorumluluk	0.182	2.656	0.008			
	Açıklık	0.027	0.438	0.662			

Lineer Regresyon Analizi

Dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık ile iş değerleri toplam arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=15.164; p=0.000<0.05). İş değerleri toplam düzeyindeki toplam değişim %20.5 oranında dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık tarafından açıklanmaktadır (R²=0.205). Dışa dönüklük iş değerleri toplam düzeyini etkilememektedir (p=0.229>0.05). Geçimlilik iş değerleri toplam düzeyini arttırmaktadır (β =0.379). Duygusal dengesizlik iş değerleri toplam düzeyini etkilememektedir (p=0.837>0.05). Sorumluluk iş değerleri toplam düzeyini arttırmaktadır (β =0.182). Açıklık iş değerleri toplam düzeyini etkilememektedir (p=0.662>0.05).

Tablo 18. Kişilik tiplerinin iş ilişkileri üzerine etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
İş İlişkileri	Sabit	28.536	5.349	0.000	14.220	0.000	0.194
	Dışa dönüklük	-0.112	-1.711	0.088			
	Geçimlilik	0.347	4.748	0.000			
	Duygusal Dengesizlik	-0.009	-0.130	0.897			
	Sorumluluk	0.196	2.850	0.005			
	Açıklık	0.037	0.597	0.551			

Lineer Regresyon Analizi

Dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık ile iş ilişkileri arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=14.220; p=0.000<0.05). İş İlişkileri düzeyindeki toplam değişim %19.4 oranında dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık tarafından açıklanmaktadır (R²=0.194). Dışa dönüklük iş ilişkileri düzeyini etkilememektedir (p=0.088>0.05). Geçimlilik iş ilişkileri düzeyini arttırmaktadır (β=0.347). Duygusal dengesizlik iş ilişkileri düzeyini etkilememektedir (p=0.897>0.05). Sorumluluk iş ilişkileri düzeyini arttırmaktadır (β=0.196). Açıklık iş ilişkileri düzeyini etkilememektedir (p=0.551>0.05).

Tablo 19. Kişilik tiplerinin etkileme ve ilerleme düzeyi üzerine etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Etkileme Ve İlerleme Düzeyi	Sabit	19.763	4.572	0.000	12.061	0.000	0.167
	Dışa dönüklük	-0.074	1.114	0.266			
	Geçimlilik	0.374	5.028	0.000			
	Duygusal Dengesizlik	0.034	0.474	0.636			
	Sorumluluk	0.139	1.983	0.048			
	Açıklık	0.039	0.626	0.532			

Lineer Regresyon Analizi

Dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık ile etkileme ve ilerleme düzeyi arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=12.061; p=0.000<0.05). Etkileme ve ilerleme düzeyindeki toplam değişim %16.7 oranında dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık tarafından açıklanmaktadır (R²=0.167). Dışa dönüklük etkileme ve ilerleme düzeyi düzeyini etkilememektedir (p=0.266>0.05). Geçimlilik

etkileme ve ilerleme düzeyi düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0.374$). Duygusal Dengesizlik etkileme ve ilerleme düzeyi düzeyini etkilememektedir ($p=0.636>0.05$). Sorumluluk etkileme ve ilerleme düzeyi düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0.139$). Açıklık etkileme ve ilerleme düzeyi düzeyini etkilememektedir ($p=0.532>0.05$).

Tablo 20. Kişilik tiplerinin finansal koşullar ve çalışma koşulları üzerine etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Finansal Koşullar Ve Çalışma Koşulları	Sabit	23.703	4.534	0.000	12.245	0.000	0.170
	Dışa dönüklük	-0.032	-0.485	0.628			
	Geçimlilik	0.320	4.306	0.000			
	Duygusal Dengesizlik	0.021	0.298	0.766			
	Sorumluluk	0.187	2.669	0.008			
	Açıklık	0.027	0.437	0.662			

Lineer Regresyon Analizi

Dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık ile finansal koşullar ve çalışma koşulları arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=12.245$; $p=0.000<0.05$). Finansal koşullar ve çalışma koşulları düzeyindeki toplam değişim %17 oranında dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0.170$). Dışa dönüklük finansal koşullar ve çalışma koşulları düzeyini etkilememektedir ($p=0.628>0.05$). Geçimlilik finansal koşullar ve çalışma koşulları düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0.320$). Duygusal dengesizlik finansal koşullar ve çalışma koşulları düzeyini etkilememektedir ($p=0.766>0.05$). Sorumluluk finansal koşullar ve çalışma koşulları düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0.187$). Açıklık finansal koşullar ve çalışma koşulları düzeyini etkilememektedir ($p=0.662>0.05$).

Tablo 21. Kişilik tiplerinin özerklik ve yeteneklerin kullanımı üzerine etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Özerklik Yeteneklerin Kullanımı	Sabit	9.830	4.918	0.000	12.902	0.000	0.178
	Dışa dönüklük	-0.072	-1.084	0.279			
	Geçimlilik	0.414	5.601	0.000			
	Duygusal Dengesizlik	0.010	0.134	0.893			
	Sorumluluk	0.117	1.681	0.094			
	Açıklık	-0.044	-0.705	0.482			

Lineer Regresyon Analizi

Dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık ile özerklik ve yeteneklerin kullanımı arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=12.902$; $p=0.000<0.05$). Özerklik ve yeteneklerin kullanımı düzeyindeki toplam değişim %17.8 oranında dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0.178$). Dışa dönüklük özerklik ve yeteneklerin kullanımı düzeyini etkilememektedir ($p=0.279>0.05$). Geçimlilik özerklik ve yeteneklerin kullanımı düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0.414$). Duygusal dengesizlik özerklik ve yeteneklerin kullanımı düzeyini etkilememektedir ($p=0.893>0.05$). Sorumluluk özerklik ve yeteneklerin kullanımı düzeyini etkilememektedir ($p=0.094>0.05$). Açıklık özerklik ve yeteneklerin kullanımı düzeyini etkilememektedir ($p=0.482>0.05$).

Tablo 22. Regresyon ilişkilerine ait hipotezlerin kabul durumu

Hipotez	Elde Edilen Sonuç	Kabul Durumu
H ₂₁ .Dışa dönüklük kişilik özelliğinin iş ilişkileri üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Etki yok	Reddedildi
H ₂₂ .Geçimlilik kişilik özelliğinin iş ilişkileri üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Arttırmakta	Kabul edildi
H ₂₃ .Duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin iş ilişkileri üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Etki yok	Reddedildi
H ₂₄ .Sorumluluk kişilik özelliğinin iş ilişkileri üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.	Arttırmakta	Kabul edildi
H ₂₅ .Açıklık kişilik özelliğinin iş ilişkileri üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Etki yok	Reddedildi

Tablo 22. (Devamı).

H ₂₆ .Dışa dönüklük kişilik özelliğinin etkileme ve ilerleme düzeyi üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Etki yok	Reddedildi
H ₂₇ .Geçimlilik kişilik özelliğinin etkileme ve ilerleme düzeyi üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Arttırmakta	Kabul edildi
H ₂₈ .Duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin etkileme ve ilerleme düzeyi üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Etki yok	Reddedildi
H ₂₉ .Sorumluluk kişilik özelliğinin etkileme ve ilerleme düzeyi üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Arttırmakta	Kabul edildi
H ₃₀ .Açıklık kişilik özelliğinin etkileme ve ilerleme düzeyi üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.	Etki yok	Reddedildi
H ₃₁ .Dışa dönüklük kişilik özelliğinin finansal koşullar ve çalışma koşulları üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Etki yok	Reddedildi
H ₃₂ .Geçimlilik kişilik özelliğinin finansal koşullar ve çalışma koşulları üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.	Arttırmakta	Kabul edildi
H ₃₃ .Duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin finansal koşullar ve çalışma koşulları üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Etki yok	Reddedildi
H ₃₄ .Sorumluluk kişilik özelliğinin finansal koşullar ve çalışma koşulları üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Arttırmakta	Kabul edildi
H ₃₅ .Açıklık kişilik özelliğinin özerklik ve yeteneklerin kullanımı üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Etki yok	Reddedildi
H ₃₆ .Dışa dönüklük kişilik özelliğinin özerklik ve yeteneklerin kullanımı üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Etki yok	Reddedildi
H ₃₇ .Geçimlilik kişilik özelliğinin özerklik ve yeteneklerin kullanımı üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Arttırmakta	Kabul edildi
H ₃₈ .Duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin özerklik ve yeteneklerin kullanımı üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Etki yok	Reddedildi
H ₃₉ .Sorumluluk kişilik özelliğinin özerklik ve yeteneklerin kullanımı üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Etki yok	Reddedildi

Tablo 22. (Devamı).

H ₄₀ .Açıklık kişilik özelliğinin özerklik ve yeteneklerin kullanımını üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi	Etki yok	Reddedildi
vardır.		

Kişilik tipleri puanlarının tanımlayıcı özelliklere göre karşılaştırılması tabloda verilmiştir.

Tablo 23. Kişilik tipleri puanlarının branşa göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Dışa dönüklük	Branş Öğretmeni	152	3.655	0.726	0.850	0.467
	Meslek Dersi Öğretmeni	14	3.704	0.699		
	Okul Öncesi Öğretmeni	40	3.854	0.665		
	Sınıf Öğretmeni	70	3.706	0.665		
Geçimlilik	Branş Öğretmeni	152	4.142	0.529	2.366	0.071
	Meslek Dersi Öğretmeni	14	4.032	0.549		
	Okul Öncesi Öğretmeni	40	4.358	0.427		
	Sınıf Öğretmeni	70	4.124	0.554		
Duygusal Dengesizlik	Branş Öğretmeni	152	2.383	0.655	1.774	0.152
	Meslek Dersi Öğretmeni	14	2.316	0.700		
	Okul Öncesi Öğretmeni	40	2.143	0.565		
	Sınıf Öğretmeni	70	2.406	0.595		
Sorumluluk	Branş Öğretmeni	152	3.995	0.575	0.818	0.485
	Meslek Dersi Öğretmeni	14	3.952	0.533		
	Okul Öncesi Öğretmeni	40	4.106	0.527		
	Sınıf Öğretmeni	70	3.932	0.582		
Açıklık	Branş Öğretmeni	152	3.488	0.514	0.677	0.567
	Meslek Dersi Öğretmeni	14	3.443	0.627		
	Okul Öncesi Öğretmeni	40	3.608	0.411		
	Sınıf Öğretmeni	70	3.497	0.520		
Tek Yönlü Varyans Analizi						

Öğretmenlerin dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık puanları branşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 24. Kişilik tipleri puanlarının çalışılan okul türüne göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Dışa dönüklük	Anadolu Lisesi	25	3.863	0.645	0.872	0.500	
	İmam Hatip	52	3.695	0.682			
	Mesleki ve Teknik Liseler	30	3.524	0.787			
	Anaokulu	26	3.791	0.662			
	İlkokul	70	3.741	0.593			
	Ortaokul	73	3.646	0.798			

Tablo 24. (Devamı).

Geçimlilik	Anadolu Lisesi	25	4.107	0.522	3.544	0.004	5>3	4>1				
	İmam Hatip	52	4.293	0.483					2>3			
	Mesleki ve Teknik Liseler	30	3.915	0.470						4>3		
	Anaokulu	26	4.415	0.367							4>5	
	İlkokul	70	4.162	0.585								2>6
	Ortaokul	73	4.104	0.526								
Duygusal Dengesizlik	Anadolu Lisesi	25	2.457	0.520	1.731	0.128						
	İmam Hatip	52	2.332	0.693								
	Mesleki Ve Teknik Liseler	30	2.467	0.625								
	Anaokulu	26	2.088	0.529								
	İlkokul	70	2.443	0.640								
	Ortaokul	73	2.284	0.636								
Sorumluluk	Anadolu Lisesi	25	3.987	0.430	1.226	0.297						
	İmam Hatip	52	4.090	0.544								
	Mesleki ve Teknik Liseler	30	3.833	0.766								
	Anaokulu	26	4.133	0.577								
	İlkokul	70	3.938	0.542								
	Ortaokul	73	3.994	0.547								
Açıklık	Anadolu Lisesi	25	3.648	0.539	0.867	0.504						
	İmam Hatip	52	3.540	0.485								
	Mesleki ve Teknik Liseler	30	3.427	0.495								
	Anaokulu	26	3.527	0.459								
	İlkokul	70	3.523	0.492								
	Ortaokul	73	3.438	0.549								
Tek Yönlü Varyans Analizi												

Öğretmenlerin çalışılan okul türüne göre geçimlilik puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(5,270)}=3.544$; $p=0.004<0.05$). Farkın nedeni; çalışılan okul türü anaokulu olanların geçimlilik puanlarının ($\bar{x}=4.415$), çalışılan okul türü Anadolu Lisesi olanların geçimlilik puanlarından ($\bar{x}=4.107$) yüksek olmasıdır. Çalışılan okul türü imam hatip olanların geçimlilik puanlarının ($\bar{x}=4.293$), çalışılan okul türü mesleki ve teknik liseler olanların geçimlilik puanlarından ($\bar{x}=3.915$) yüksek olmasıdır. Çalışılan okul türü anaokulu olanların geçimlilik puanlarının ($\bar{x}=4.415$), çalışılan okul türü mesleki ve teknik liseler olanların geçimlilik puanlarından ($\bar{x}=3.915$) yüksek olmasıdır. Çalışılan okul türü ilkokul olanların geçimlilik puanlarının ($\bar{x}=4.162$), çalışılan okul türü mesleki ve teknik liseler olanların geçimlilik puanlarından ($\bar{x}=3.915$) yüksek olmasıdır. Çalışılan okul türü anaokulu olanların geçimlilik puanlarının ($\bar{x}=4.415$), çalışılan okul türü ilkokul olanların geçimlilik puanlarından ($\bar{x}=4.162$) yüksek olmasıdır. Çalışılan okul türü imam hatip olanların geçimlilik puanlarının ($\bar{x}=4.293$), çalışılan okul türü ortaokul

olanların geçimlilik puanlarından ($\bar{x}=4.104$) yüksek olmasıdır. Çalışılan okul türü anaokulu olanların geçimlilik puanlarının ($\bar{x}=4.415$), çalışılan okul türü ortaokul olanların geçimlilik puanlarından ($\bar{x}=4.104$) yüksek olmasıdır.

Öğretmenlerin dışa dönüklük, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık puanları çalışılan okul türüne göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 25. Kişilik tipleri puanlarının cinsiyete göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Dışa dönüklük	Erkek	84	3.616	0.737	-1.314	274	0.190
	Kadın	192	3.736	0.682			
Geçimlilik	Erkek	84	3.989	0.623	-3.702	274	0.001
	Kadın	192	4.239	0.461			
Duygusal Dengesizlik	Erkek	84	2.405	0.680	0.944	274	0.346
	Kadın	192	2.327	0.611			
Sorumluluk	Erkek	84	3.839	0.606	-3.026	274	0.003
	Kadın	192	4.060	0.538			
Açıklık	Erkek	84	3.496	0.598	-0.187	274	0.866
	Kadın	192	3.509	0.464			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Öğretmenlerin cinsiyete göre geçimlilik puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(274)}=-3.702$; $p=0.001<0.05$). Kadınların geçimlilik puanları ($\bar{x}=4.239$), erkeklerin geçimlilik puanlarından ($\bar{x}=3.989$) yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin cinsiyete göre sorumluluk puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(274)}=-3.026$; $p=0.003<0.05$). Kadınların sorumluluk puanları ($\bar{x}=4.060$), erkeklerin sorumluluk puanlarından ($\bar{x}=3.839$) yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin dışa dönüklük, duygusal dengesizlik, açıklık puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 26. Kişilik tipleri puanlarının göreve göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Dışa dönüklük	Okul Müdürü veya Müdür Yardımcısı	18	3.857	0.559	0.989	274	0.323
	Öğretmen	258	3.688	0.709			
Geçimlilik	Okul Müdürü veya Müdür Yardımcısı	18	4.019	0.547	-1.204	274	0.230
	Öğretmen	258	4.173	0.525			
Duygusal Dengesizlik	Okul Müdürü veya Müdür Yardımcısı	18	2.198	0.608	-1.054	274	0.293
	Öğretmen	258	2.361	0.634			

Tablo 26. (Devamı).

Sorumluluk	Okul Müdürü veya Müdür Yardımcısı	18	4.099	0.537	0.819	274	0.414
	Öğretmen	258	3.985	0.570			
Açıklık	Okul Müdürü veya Müdür Yardımcısı	18	3.633	0.412	1.109	274	0.268
	Öğretmen	258	3.496	0.513			
Bağımsız Gruplar T-Testi							

Öğretmenlerin dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık puanları göreve göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 27. Kişilik tipleri puanlarının toplam hizmet süresine göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Dışa dönüklük	Okul Müdürü Veya Müdür Yardımcısı	105	3.748	0.644	0.911	274	0.348
	Öğretmen	171	3.669	0.733			
Geçimlilik	Okul Müdürü Veya Müdür Yardımcısı	105	4.149	0.565	-0.341	274	0.733
	Öğretmen	171	4.172	0.504			
Duygusal Dengesizlik	Okul Müdürü Veya Müdür Yardımcısı	105	2.397	0.594	0.964	274	0.336
	Öğretmen	171	2.322	0.655			
Sorumluluk	Okul Müdürü Veya Müdür Yardımcısı	105	3.981	0.540	-0.270	274	0.787
	Öğretmen	171	4.000	0.586			
Açıklık	Okul Müdürü Veya Müdür Yardımcısı	105	3.541	0.516	0.920	274	0.358
	Öğretmen	171	3.483	0.503			
Bağımsız Gruplar T-Testi							

Öğretmenlerin dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık puanları toplam hizmet süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

İş değerleri puanlarının tanımlayıcı özelliklere göre karşılaştırılması tabloda gösterilmiştir.

Tablo 28. İş değerleri puanlarının branşa göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İş Değerleri Toplam	Branş Öğretmeni	152	159.967	19.534	0.169	0.917
	Meslek Dersi Öğretmeni	14	158.071	23.643		
	Okul Öncesi Öğretmeni	40	158.075	19.144		
	Sınıf Öğretmeni	70	160.371	16.976		
İş İlişkileri	Branş Öğretmeni	152	53.125	6.608	0.080	0.971
	Meslek Dersi Öğretmeni	14	52.786	8.396		
	Okul Öncesi Öğretmeni	40	52.625	6.620		
	Sınıf Öğretmeni	70	52.829	5.910		
Etkileme Ve İlerleme Düzeyi	Branş Öğretmeni	152	40.059	5.342	0.412	0.745
	Meslek Dersi Öğretmeni	14	39.500	6.537		
	Okul Öncesi Öğretmeni	40	39.875	5.120		
	Sınıf Öğretmeni	70	40.729	4.631		
Finansal Koşullar Ve Çalışma Koşulları	Branş Öğretmeni	152	48.579	6.429	0.331	0.803
	Meslek Dersi Öğretmeni	14	47.429	7.713		
	Okul Öncesi Öğretmeni	40	47.750	5.874		
	Sınıf Öğretmeni	70	48.657	5.959		
Özerklik Ve Yeteneklerin Kullanımı	Branş Öğretmeni	152	18.204	2.303	0.299	0.826
	Meslek Dersi Öğretmeni	14	18.357	2.468		
	Okul Öncesi Öğretmeni	40	17.825	2.659		
	Sınıf Öğretmeni	70	18.157	2.529		
Tek Yönlü Varyans Analizi						

Öğretmenlerin iş değerleri toplam, iş ilişkileri, etkileme ve ilerleme düzeyi, finansal koşullar ve çalışma koşulları, özerklik ve yeteneklerin kullanımı puanları branşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 29. İş değerleri puanlarının çalışılan okul türüne göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İş Değerleri Toplam	Anadolu Lisesi	25	156.560	20.203	1.598	0.161
	İmam Hatip	52	160.365	20.247		
	Mesleki Ve Teknik Liseler	30	151.700	25.784		
	Anaokulu	26	159.039	18.442		
	İlkokul	70	161.429	16.108		
	Ortaokul	73	162.164	16.670		
İş İlişkileri	Anadolu Lisesi	25	52.080	6.958	1.590	0.163
	İmam Hatip	52	53.289	6.515		
	Mesleki Ve Teknik Liseler	30	50.133	8.324		
	Anaokulu	26	52.846	6.031		
	İlkokul	70	53.371	6.039		
	Ortaokul	73	53.836	5.944		

Tablo 29. (Devamı).

Etkileme Ve İlerleme Düzeyi	Anadolu Lisesi	25	39.160	5.289	2.025	0.075
	İmam Hatip	52	40.308	5.846		
	Mesleki Ve Teknik Liseler	30	37.767	6.663		
	Anaokulu	26	40.039	5.111		
	İlkokul	70	41.014	3.991		
	Ortaokul	73	40.658	4.828		
Finansal Koşullar Ve Çalışma Koşulları	Anadolu Lisesi	25	47.600	6.252	1.211	0.304
	İmam Hatip	52	48.481	7.025		
	Mesleki Ve Teknik Liseler	30	46.233	8.597		
	Anaokulu	26	48.077	5.677		
	İlkokul	70	48.729	5.511		
	Ortaokul	73	49.384	5.415		
Özerklik Ve Yeteneklerin Kullanımı	Anadolu Lisesi	25	17.720	2.475	0.656	0.657
	İmam Hatip	52	18.289	2.312		
	Mesleki Ve Teknik Liseler	30	17.567	3.319		
	Anaokulu	26	18.077	2.115		
	İlkokul	70	18.314	2.494		
	Ortaokul	73	18.288	2.051		

Tek Yönlü Varyans Analizi

Öğretmenlerin iş değerleri toplam, iş ilişkileri, etkileme ve ilerleme düzeyi, finansal koşullar ve çalışma koşulları, özerklik ve yeteneklerin kullanımı puanları çalışılan okul türüne göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 30. İş değerleri puanlarının cinsiyete göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
İş Değerleri Toplam	Erkek	84	153.036	22.088	-3.956	274	0.001
	Kadın	192	162.615	16.720			
İş İlişkileri	Erkek	84	50.512	7.733	-4.263	274	0.000
	Kadın	192	54.031	5.582			
Etkileme Ve İlerleme Düzeyi	Erkek	84	38.369	6.099	-3.922	274	0.001
	Kadın	192	40.964	4.530			
Finansal Koşullar Ve Çalışma Koşulları	Erkek	84	46.738	6.873	-2.985	274	0.003
	Kadın	192	49.156	5.873			
Özerklik Ve Yeteneklerin Kullanımı	Erkek	84	17.417	2.685	-3.378	274	0.002
	Kadın	192	18.464	2.218			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Öğretmenlerin cinsiyete göre iş değerleri toplam puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(274)}=-3.956$; $p=0.001<0.05$). Kadınların iş değerleri toplam puanları

(\bar{x} =162.615), erkeklerin iş değerleri toplam puanlarından (\bar{x} =153.036) yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin cinsiyete göre iş ilişkileri puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(274)}=-4.263$; $p=0.000<0.05$). Kadınların iş ilişkileri puanları (\bar{x} =54.031), erkeklerin iş ilişkileri puanlarından (\bar{x} =50.512) yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin cinsiyete göre etkileme ve ilerleme düzeyi puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(274)}=-3.922$; $p=0.001<0.05$). Kadınların etkileme ve ilerleme düzeyi puanları (\bar{x} =40.964), erkeklerin etkileme ve ilerleme düzeyi puanlarından (\bar{x} =38.369) yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin cinsiyete göre finansal koşullar ve çalışma koşulları puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(274)}=-2.985$; $p=0.003<0.05$). Kadınların finansal koşullar ve çalışma koşulları puanları (\bar{x} =49.156), erkeklerin finansal koşullar ve çalışma koşulları puanlarından (\bar{x} =46.738) yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin cinsiyete göre özerklik ve yeteneklerin kullanımı puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(274)}=-3.378$; $p=0.002<0.05$). Kadınların özerklik ve yeteneklerin kullanımı puanları (\bar{x} =18.464), erkeklerin özerklik ve yeteneklerin kullanımı puanlarından (\bar{x} =17.417) yüksek bulunmuştur.

Tablo 31. İş değerleri puanlarının göreve göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
İş Değerleri Toplam	Okul Müdürü Veya Müdür Yardımcısı	18	157.944	18.507	-	274	0.686
	Öğretmen	258	159.822	19.060			
İş İlişkileri	Okul Müdürü Veya Müdür Yardımcısı	18	52.333	6.877	-	274	0.673
	Öğretmen	258	53.004	6.491			
Etkileme Ve İlerleme Düzeyi	Okul Müdürü Veya Müdür Yardımcısı	18	39.333	5.156	-	274	0.478
	Öğretmen	258	40.233	5.194			
Finansal Koşullar Ve Çalışma Koşulları	Okul Müdürü Veya Müdür Yardımcısı	18	47.778	5.755	-	274	0.654
	Öğretmen	258	48.465	6.324			
Özerklik Ve Yeteneklerin Kullanımı	Okul Müdürü Veya Müdür Yardımcısı	18	18.500	2.256	-	274	0.520
	Öğretmen	258	18.120	2.427			
Bağımsız Gruplar T-Testi							

Öğretmenlerin iş değerleri toplam, iş ilişkileri, etkileme ve ilerleme düzeyi, finansal koşullar ve çalışma koşulları, özerklik ve yeteneklerin kullanımı puanları göreve göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 32. İş değerleri puanlarının toplam hizmet süresine göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
İş Değerleri Toplam	Okul Müdürü Veya Müdür Yardımcısı	105	157.867	19.374	-1.257	274	0.210
	Öğretmen	171	160.825	18.731			
İş İlişkileri	Okul Müdürü Veya Müdür Yardımcısı	105	52.248	6.663	-1.429	274	0.154
	Öğretmen	171	53.398	6.387			
Etkileme Ve İlerleme üzeyi	Okul Müdürü Veya Müdür Yardımcısı	105	39.638	5.323	-1.347	274	0.179
	Öğretmen	171	40.503	5.090			
Finansal Koşullar Ve Çalışma Koşulları	Okul Müdürü Veya Müdür Yardımcısı	105	47.857	6.319	-1.168	274	0.244
	Öğretmen	171	48.766	6.251			
Özerklik Ve Yeteneklerin Kullanımı	Okul Müdürü Veya Müdür Yardımcısı	105	18.124	2.429	-0.114	274	0.910
	Öğretmen	171	18.158	2.412			
Bağımsız Gruplar T-Testi							

Öğretmenlerin iş değerleri toplam, iş ilişkileri, etkileme ve ilerleme düzeyi, finansal koşullar ve çalışma koşulları, özerklik ve yeteneklerin kullanımı puanları toplam hizmet süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu bölümde Z Kuşağı öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile mesleki değerlerinin alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla, örneklemden elde edilen verilerin istatistiksel incelemeleri yapılmış, elde edilen bulgular ilgili alan yazın çalışmaları ile karşılaştırılarak değerlendirilmiştir.

Kuşaklara göre kişilik özellikleri çeşitli kişilik testleri ile ortaya konmuş, bu kişilik özellikleri mesleki değerlerle ilişkilendirilmeye çalışılmıştır. Aynı kuşaklardaki bireyler benzer kişilik özelliklerine sahip olmakla beraber bu özelliklere göre mesleki değerleri de benzerlik göstermektedir. Bu alanda yapılan çalışmalar aynı iş ortamında farklı kuşaklarda bulunan çalışanların daha uyumlu ve etkin çalışabilmesini sağlamak açısından önemli bulgular içermektedir. Z Kuşağı iş yaşamına yeni eklenmeye başladığından bu kuşağın beklenti, davranış ve tutumları ile kişilik özelliklerinin incelenmesi günümüz dünyasını şekillendirmek ve gelecek nesillere yönelik öngörde bulunabilmek açısından önemlidir. Bununla birlikte Z Kuşağı iş yaşamında yeni yer almaya başladığı için bu kuşak ile yapılan araştırmalar oldukça sınırlıdır. Bu araştırmalar da genellikle geleceğin çalışanları olan Z Kuşağı öğrencileri ile gerçekleştirilmiştir. İlerleyen zamanlarda en büyük çalışan grubunu Z Kuşağı oluşturacaktır. Geçmiş kuşaklarda olduğu gibi gelecek kuşakların da yetiştirilmesinde en büyük role sahip olan öğretmenlerin Z Kuşağı örnekleminde kişilik özelliklerinin, iş yaşamıyla ilgili mesleki değer, tutum ve beklentilerinin irdelenmesi hem bugünün hem de geleceğin dünyasının daha iyi kurgulanmasına ve daha iyi nesiller yetiştirilmesine katkı sağlayacaktır. Ortaya çıkan kişilik özellikleri ve mesleki değerlere göre gerekli eğitimlerin, yönlendirmelerin yapılması, kişilik özellikleri ile mesleki uyumun sağlanması, öğretmenlerin mesleki doyuma ulaşmasına katkı sunacaktır. Mesleğini en yüksek doyumla ifa eden öğretmenler geleceğin en iyi şekilde inşa edilmesi yönündeki kutsal görevlerini yerine getireceklerdir.

Z Kuşağında bulunan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile mesleki değerleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla yaptığımız çalışma, kişilik özelliklerinin alt boyutları ile mesleki değerlerin alt boyutları arasında ilişki olduğu varsayımına dayanmıştır. Kişisel bilgi formundan elde edilen bulgulara göre örneklemden elde edilen öğretmenler cinsiyete göre %30.4 erkek, %69.6 kadın olarak dağılmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığının 2021-2022 eğitim-öğretim yılına dair açıkladığı istatistiklere göre örgün eğitim kapsamındaki okullarda görev yapan öğretmen sayısı, 2021-2022 eğitim

öğretim yılında 1 milyon 139 bin 673 oldu. Ayrıca öğretmenlerin 455 bin 294'ü, %39.95'i erkek, 684 bin 379'u %60.05'i kadınlardan oluşmaktaydı (URL-2, 2022). Yapılan çalışmaya katılan Z Kuşağı öğretmenlerinin cinsiyet dağılımının örgün eğitim kapsamındaki okullarda görev yapan öğretmenlerin cinsiyet dağılımı ile benzer olduğu görülmüştür. Örneklem içerisinde liselerde görev yapan öğretmenler %38.8 orana sahip olurken, branş öğretmenleri örneklemin %55.1'ini oluşturmakta, %93.5'i okul yöneticiliği yerine öğretmenlik yapmaya devam etmektedir. Öğretmenlerin % 62'sinin hizmet süresi 3 yıl ve daha fazlasıdır.

Araştırmamızda Z Kuşağı öğretmenlerinin kişiliğe yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri incelendiğinde ortalaması yüksek olan özellikler “geçimlilik, sorumluluk, dışa dönüklük, açıklık” şeklinde sıralanırken, duygusal dengesizlik ortalaması zayıf olarak tespit edilmiştir. Z Kuşağının kişilik özelliklerinin araştırıldığı çalışmalar incelendiğinde; Düzgün (2022), Z Kuşağında bulunan üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik ölçeği ile kişilik özelliklerini tespit ettiği çalışmasında Z Kuşağı örnekleminde kişilik özelliklerinin geçimlilik, sorumluluk, açıklık (gelişime açıklık), dışa dönük özelliklere sahip olduğunu duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin ise düşük düzeylerde seyrettiği bulgusuna ulaşmıştır. Bu sonuç araştırmamızın sonucu ile örtüşmektedir. Z Kuşağında bulunan bireylerin kişilik özelliklerinin ve kariyer değerlerinin incelendiği Şimşek (2019) tarafından yapılan çalışmada dışa dönüklük ve geçimlilik kişilik özellikleri ile örtüşen; yardımsever, iyi niyetli, hoşgörü, içten, sevecen kişilik özellikleri baskın olarak ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda literatürde belirtilen sonucu destekler bulgulara erişilmiştir.

Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin araştırıldığı çalışmalar incelendiğinde; öğretmenler üzerine yaptığı çalışmada benzer sonuçlar elde eden Halıcı Karabatak (2018), öğretmenlerin kişilik özelliklerinin sorumluluk, yumuşak başlılık (geçimlilik), dışa dönüklük, deneyime açıklık (açıklık) ve duygusal dengesizlik şeklinde sıralandığını tespit etmiştir. Çiçek ve Aslan (2020), geçimlilik (uyum) boyutunu, şefkat, nezaket, çıkar gözetmeyen, işbirlikçi, güvenen ve güvenilen, fedakar olma gibi özelliklerle tanımlamıştır. Dışa dönük boyutu puanı yüksek olan bireyler enerjik, sıcakkanlı ve yeni sosyal ilişkiler kurabilen kimselerdir (Lounsbury ve Gibson, 2009). Göksal (2022), sınıf öğretmenleri ile beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili çalışmasında geçimlilik (uyumluluk) kişilik özelliğinin öne çıktığını vurgulayarak, katılımcıların dışa dönük, sorumluluk sahibi, duygusal dengeli, gelişime açık ve uyumlu oldukları sonucuna ulaşmıştır. Kırdök ve Doğanülkü (2018), öğretmenler ile yaptığı çalışmasında Beş Faktör Kişilik Ölçeğini uygulamış ve alt boyutları alınan puanlara göre uyumluluk, sorumluluk,

dışa dönüklük, deneyime açıklık, duygusal dengesizlik olarak sıralandığını belirtmiştir. Sünbül (1996), öğretmenlerin niteliği ve eğitimdeki rolleri ile ilgili çalışmasında öğretmenlerin Türk kültürüne ve değerlerine özgü bir takım kişilik özellikleri olduğunu, bu özelliklerden bazılarının dostça ve cana yakın davranışlar, sorumluluk olduğunu savunmuştur.

Çalışmada öğretmenlerin “iş değerleri toplam” ortalamasının alt boyutlarda çoktan aza göre dağılım sıralaması iş ilişkileri, finansal koşullar ve çalışma koşulları, etkileme ve ilerleme düzeyi, özerklik ve yeteneklerin kullanımı şeklindedir. Ertürk (2016), öğretmenlerin motivasyonlarını etkileyen faktörleri incelediği çalışmasında iş ilişkileri boyutu ile ilişkilendirebileceğimiz çalışma arkadaşlarından ve okul yöneticilerinden takdir beklentilerini, kendilerini başarılı görmelerini, etkileme ve ilerleme boyutu ile ilişkilendirebileceğimiz yaptıkları işin saygın olduğuna ve yapılmaya değer önemli bir iş olduğuna inanmalarını, özerklik ve yeteneklerin kullanımı boyutu ile ilişkilendirebileceğimiz sorumluluk sahibi olmaları, yaptıkları işte yetki sahibi olmalarını içsel motivasyonlarını etkileyen faktörler olarak belirlemiştir. Motivasyonla ilgili finansal koşullar ve çalışma koşulları alt boyutu ile ilişkilendirebileceğimiz “ücret, ödül ve ikramlar” maddelerini en az düzeyde benimsediklerini ifade etmiştir. Şimşek (2019) üniversite öğrencileri örneğinde Z Kuşağının kişilik özelliklerini ve kariyer değerlerini incelediği çalışmasında Z Kuşağında, girişimcilik alt faktörünü en önemli kariyer çapası olarak tespit etmiştir. Diğer kariyer değerleri hizmet veya bir olaya kendini adanmak ve hayat tarzı, teknik fonksiyonel, güvenlik/istikrar ve saf meydan okuma, genel yönetsel yetkinlik ve özerklik/otonomi şeklinde sıralanmaktadır. Aksu ve Doğan (2020), tarafından yapılan çalışmada Z Kuşağının motivasyonunda en etkili faktörün ekonomik araçlar olduğu sonucu elde edilmiştir.

Z Kuşağındaki öğrenciler üzerinde Pekel ve diğerleri (2020) tarafından yapılan çalışmada Z Kuşağı tarafından uzun çalışma zamanları yerine esnek çalışmanın tercih edildiği, sosyal hayata iş hayatı kadar önem verildiği, gerekirse iş değişikliği yapmaktan çekinilmediği, emir almak yerine takımda lider olmayı istedikleri, iş hayatlarının ilk yıllarında ücreti değil eğitim, kariyerde ilerleme, tecrübe edinme fırsatlarına önem verildiğini, kendilerine duyulan güvenin çalışma isteklerini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmamızda kişilik özellikleri ile iş değerlerinin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Dışa dönüklük kişilik özelliği ile iş ilişkileri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Sosyalleşmeyi seven, enerji kişiler, iş yerinde arkadaşları ile iyi ilişkiler geliştirip örgüt içinde uyumlu olacaklardır. Geçimlilik kişilik özelliği ile iş ilişkileri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Yumuşak başlı, uyumlu, iyi niyetli çalışanlar, iş ortamında diğer insanlarla birlikte hareket edebilmekte ve etkileşim kurabilmektedir. Duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile iş ilişkileri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Gergin, sabırsız, istikrarsız bireyler iş ilişkilerinde iletişim, uyum vb. gibi konularda sorunlar yaşayabilmekte, bu da yine iş ilişkilerinin alt boyutlarında olan değer görme beklentisini de olumsuz etkilemektedir. Sorumluluk kişilik özelliği ile iş ilişkileri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Düzenli, becerikli, planlı bireyler iyi iş çıkardıklarının başkalarınınca da bilinmesini ve değer görmeyi istemekte, topluma katkı sunmayı görevi bilmektedir. Bu bağlamda sorumluluk duygusu yüksek olan çalışanların gayretle çalıştıkları, meslekleri ile ilgili olumlu tutumlar geliştirdikleri, mesleklerini daha istekli ifa ettikleri sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Açıklık kişilik özelliği ile iş ilişkileri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Yenilikleri seven, esnek düşünceli bireyler buldukları iş ortamına kolay uyum sağlamakta ve iyi iş ilişkileri geliştirebilmektedir.

Dışa dönüklük kişilik özelliği ile etkileme ve ilerleme düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Dışa dönük bireylerin iş performansları daha yüksek olduğundan işlerinde ilerlemeleri terfi almaları daha kolaydır. Geçimlilik kişilik özelliği ile etkileme ve ilerleme düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Fedakâr, işbirliği içinde çalışan geçimlilik kişiliği özelliği gösteren kişiler takım içerisinde etkisini, bütün içerisindeki yerini önemseyebilir. Duygusal dengesizlik kişilik özelliği etkileme ve ilerleme düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Karamsar, agresif kararlara katılmakta zorluk çekmekte, bireysel ilerleme fırsatlarını kaçırabilmektedir. Sorumluluk kişilik özelliği ile etkileme ve ilerleme düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Sabırla çalışan sorumluluk sahibi kişiler bilgi ve becerilerine saygı duyulmasını beklemekte, kariyerlerini önemsemekte, sorumluluk almaya teşvik edilmeyi istemektedir. Açıklık kişilik özelliği ile etkileme ve ilerleme düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Yeniliğe ve yeni yaşam tarzlarına açık bireyler işlerinde de daha çabuk ilerleyebilir, orijinal düşünceleri ile işletme içerisindeki diğer çalışanları da etkileyebilmektedir.

Dışa dönüklük kişilik özelliği ile finansal koşullar ve çalışma koşulları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Meraklı, istekli ve lider özellikler gösteren dışa dönük bireyler eğitime katılmayı fırsat olarak görmekte, iş yerince sağlanan sosyal

hakları da önemsemektedir. Geçimlilik kişilik özelliği ile finansal koşullar ve çalışma koşulları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Yardımsever, kibar bireyler çalışma koşullarının iyi olmasını tercih etmektedirler. Duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile finansal koşullar ve çalışma koşulları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Kötümser, depresyona meyilli insanlar iyi ortamlarda çalışsalar dahi karamsar bir yapı geliştirdiklerinden ortamlarına dair iyilik ve güzellikleri fark edememektedir. Sorumluluk kişilik özelliği ile finansal koşullar ve çalışma koşulları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Açıklık kişilik özelliği ile finansal koşullar ve çalışma koşulları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Dışa dönüklük kişilik özelliği ile özerklik ve yeteneklerin kullanımı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Geçimlilik kişilik ile özelliği ile özerklik ve yeteneklerin kullanımı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile özerklik ve yeteneklerin kullanımı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Sorumluluk kişilik özelliği ile özerklik ve yeteneklerin kullanımı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Açıklık kişilik özelliği ile özerklik ve yeteneklerin kullanımı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Orijinal fikirli, gelişime ve yeniliğe açık görüşlü bireyler becerilerini kullanma fırsatı sunan işyerlerinde çalışmayı istemektedir.

Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve mesleki değerler ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde; Kırdök ve Doğanülkü (2018), öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ile beş faktör kişilik özelliklerini incelediği çalışmasında mesleki bağlılıkla sorumluluk, açıklık ve dışa dönüklüğün anlamlı pozitif yönde, duygusal dengesizliğin ise negatif yönde ilişkili olduğunu, uyumlulukla ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Kişilik özellikleri ile mesleki değerlerini ilişkilendiren çalışmaların her birinde farklı kişilik ve iş değerleri ölçekleri kullanılmıştır. Beş Faktör Kişilik Modeli ölçeği ile yapılan çalışmalarda alt boyutların, farklı iş değerleri ölçeklerinin boyutları ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermektedir (V.D. Cook 2005'ten aktaran Kubat ve Kuruüzüm, 2010). Furnham vd. (2005), beş faktör kişilik özelliklerinden geçimlilik, dışa dönüklük, ve açıklık alt boyutlarının, Mantech'in İş Değerleri Ölçeğinin alt boyutları olan iş ilişkileri, etkileme gücü ve gelişim, finansal koşullar ve çalışma koşulları, özerklik ve yetenekleri kullanımı ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu belirtmiştir. Farklı kuşaklardaki motivasyon araçlarının ve kariyer çapalarının araştırıldığı Kaleli ve Yalçın (2021), Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında dışa dönüklük kişilik özelliği ile yaratıcılık, zihinsel teşvik, başarı, bağımsızlık, prestij, yönetim, ekonomik fayda,

güvenlik, çevre, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, yaşam tarzı ve çeşitlilik boyutları arasındaki ilişkinin; uyumluluk kişilik özelliği ile fedakârlık, zihinsel teşvik, başarı, çevre, çalışma arkadaşları ile ilişkiler ve yaşam tarzı boyutları arasındaki ilişkinin; sorumluluk kişilik özelliği ile fedakârlık, yaratıcılık, zihinsel teşvik, başarı, bağımsızlık, prestij, yönetim, ekonomik fayda, güvenlik ve çevre boyutları arasındaki ilişkinin; duygusal denge ile yönetim ve yaşam tarzı boyutları arasındaki ilişkinin; deneyime açıklık kişilik özelliği ile fedakârlık, yaratıcılık, zihinsel teşvik, başarı, bağımsızlık, yönetim, ekonomik fayda, üstlerle ilişkiler, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, yaşam tarzı ve çeşitlilik boyutları arasındaki ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kubat ve Kuruüzüm (2010), kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalarında iş değerlerini en çok etkileyen boyutları “yaşam tarzı” ve “zihinsel teşvik” olarak tespit etmiştir. Kubat ve Kuruüzüm (2010) Beş Faktör Kişilik Ölçeği ile Süper’in İş Değerleri Ölçeğini kullandığı çalışmada kişilik özellikleri ile iş değerleri arasında orta düzeyde bir ilişki bulmuştur. Kubat ve Karaüzüm (2010), kişilik özellikleri ve iş değerleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarında kişiliğin sorumluluk ve açıklık boyutlarından etkilendiği, duygusal dengesizlik ile kişilik arasındaki ilişkinin negatif yönde olduğu, dışa dönüklük boyutunun ise kişiliği en az etkileyen boyut olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık puanları branşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin dışa dönüklük, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık puanları çalışılan okul türüne göre anlamlı farklılık göstermezken, geçimlilik puanları anlamlı farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin dışa dönüklük, duygusal dengesizlik, açıklık puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermezken, geçimlilik ve sorumluluk puanları anlamlı farklılık göstermektedir. Kadınların geçimlilik puanları, erkeklerin geçimlilik puanlarından yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık puanları göreve ve toplam hizmet süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Öğretmenlerin iş değerleri toplam, iş ilişkileri, etkileme ve ilerleme düzeyi, finansal koşullar ve çalışma koşulları, özerklik ve yeteneklerin kullanımı puanları branşa ve çalışılan okul türüne göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Öğretmenlerin cinsiyete göre iş değerleri toplam puanları, iş ilişkileri, etkileme ve ilerleme düzeyi, finansal koşullar ve çalışma koşulları, özerklik ve yeteneklerin kullanımı anlamlı farklılık göstermektedir. Kadınların iş değerleri toplam puanları, iş ilişkileri, , etkileme ve ilerleme düzeyi, finansal koşullar ve çalışma koşulları, özerklik

ve yeteneklerin kullanımı erkeklerin puanlarından yüksek bulunmuştur. Pekel vd. (2020), Z kuşağı kadınlarının erkeklere göre daha girişimci oldukları sonucuna ulaşmıştır. Chen (1995) çalışmasının bulgularında cinsiyet farklılığının iş değerlerini etkilemediğini belirtmiştir.

Çalışmanın kısıtları: Çalışma Gümüşhane ilindeki Z Kuşağı öğretmenleri ile yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar bu örneklem ile sınırlıdır. Bununla birlikte alan yazında Z Kuşağı öğretmenleri ile ilgili yapılmış başka çalışma olmadığından bu çalışmanın değerli olduğu düşünülmektedir.

Araştırma örneklemindeki öğretmenlerimizin her biri farklı şehirlerde yetişmiştir. Küreselleşen dünyada yetişen Z Kuşağı bireyleri diğer kuşaklara göre dünya genelinde birbirine daha benzer özellikler göstermektedir. Bu da sınırlı sayıda Z Kuşağı öğretmeni ile yapılan çalışmamızın sonuçlarının genelleştirilebileceği anlamına gelmektedir.

Gelecek nesilleri yetiştiren öğretmenlerin kişilik özelliklerinin öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği kişilik özellikleriyle uyumlu olması ve mesleki bağlılıklarının yüksek olması, uygun şartları barındıran bir ortamda öğretim etkinliklerinin de daha iyi olmasına yardım etmektedir. Bir toplumun en önemli kaynağı olan insanın yetiştirilmesi, iyi yetişmiş ve mesleğini seven öğretmenlerle sağlanabilir. Bu çalışmadaki bulgular referans alınarak öğretmenlerimizin mesleki yeterliliklerini ve iş motivasyonlarını arttıracak faaliyetler planlanabilir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O., Batur, H. Z. ve Ekşili, N. (2014). Kuşakların değişen yüzü ve y kuşağı ile ortaya çıkan yeni çalışma tarzı: Mobil yakalılar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 165-182.
- Akiskal, H. S., Valkenburgh, C. V. ve Puzantian, V. (1983). Depression spectrum disease or character spectrum disorder? A clinical study of major depressives with familial alcoholism or sociopathy. *Compr Psychiatry*, 24(6), 589-95.
- Aksu, B. Ç. ve Doğan, A. (2020). Kuşaklar açısından motivasyon araçlarının ve kariyer çapalarının karşılaştırılması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 2040-2060.
- Allport, G. W. (1956). *Personality: A psychological interpretation*. London: Constable ve Company Ltd.
- Altıntaş, E. ve Gültekin, M. (2014) *Psikolojik danışma kuramları*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Altuntuğ, N. (2012). Kuşaktan kuşağa tüketim olgusu ve geleceğin tüketici profili. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 205-206.
- Atkinson, R. ve Richard H. (1995). *Psikolojiye giriş*. (Atalay, K., Atalay, M. ve Yavuz, M., Çev.), İstanbul: Sosyal Yayınlar.
- Awang, Z. (2015). *SEM made simple: A gentle approach to learning structural equation modelling*. Bandar Baru Bangi: MPWS Rich Publication.
- Aydın, A. (2000). *Gelişim ve öğrenme psikolojisi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Aytaç, S., Dursun, S. ve Bağdoğan, S. (2018). *Psikolojiye giriş*. Bursa: Dora Yayıncılık.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Başaran, E. İ. (1991). *Örgütsel davranış insan üretim gücü*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Baymur, F. (1994). *Genel psikoloji*. (11. Baskı), İstanbul: İnkılap Yayınları.
- Baysal, C. ve Tekarslan, E. (2004), *Davranış bilimleri*. (4. Baskı), İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Bee, H. ve Boyd, D. (2009). *Çocuk gelişim psikolojisi*. (O. Gündüz, Çev.), İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Bekman, Ö. G. ve Gündüz, Ş. (2022). Yöneticilerin z kuşağından beklentileri ve z kuşağının iş yaşamı beklentileri. *International Journal of Management Economics ve Business*, 18(2).

- Benet-Martinez, V. ve John, O. P. (1998). Los cinco grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait multimethod analysis of the big five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 729-750.
- Bernstein, D. A., Penner, L. A., Clarke-Stewart, A. ve Roy, E. J. (2008). *Psychology*. (8. Baskı), Boston: Houghton Mifflin.
- Berry, J. W., Poortinga, Y. H., Breugelmans, S.M., Chagiotis, A. ve Sam, D. L. (2015). *Kültürler arası psikoloji*. (L.P. Tosun, Çev.). Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Beyaz, R. (2020). Z Kuşağı tüketicilerin kişilik özellikleri ve bilinçli tüketim eğilimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 8(22), 51-75.
- Bezirci, A. (1997). *Varoluşçuluk*. Ankara: Say Dağıtım.
- Boeree, C. G. (2006). *Personality theories*. Original E-Text Site. (<http://www.ship.edu/~Ecgboree/perscontents.html>).
- Bozgeyikli, H., Derin, S. ve Toprak, E. (2016). Üniversite öğrencilerinin mesleki değer algıları. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(1):139-156
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: The Guilford Press.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. (Erguvan Sarıoğlu, İ. D. Çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Bussey, K. ve Bandura, A. (1992). Self regulatory mechanisms governing gender development. *Child Development*, 63, 1236-1250.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2018). *Sosyal bilimler için istatistik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyükdüvenci, S. (1994). *Varoluşçuluk ve eğitim*. Ankara: Form Ofset.
- Carrel, A. (2015). *İnsan denen meçhul*. (Bayrak, F. Z. Çev.), İstanbul: Hayat Yayınları.
- Cervone, D. ve Pervin, L.A. (2016). *Kişilik psikolojisi – kuram araştırma*. (M. Baloğlu. Çev., Ed.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Cevizci, A. (1997). *Felsefe sözlüğü* (2. Baskı). Ankara: Ekin Yayınları.
- Ceylan, İ. (2013). Hizmet sektöründe örgüt içi iletişim bileşenleri ve işgören verimliliği üzerindeki etkileri: Din ve bilim. *Muş Alparslan Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 50-72.
- Chen, I. (1995). Work values, acculturation and job satisfaction among chinese immigrant professionals. Ph.D. in Education, New York University.
- Chen, H. (2010). Advertising and generational identity: A theoretical model. *American Academy of Advertising Conference Proceedings*, 132-140.

- Ciccarelli, S. K. ve White, J. N. (2008). *Psikoloji bir keşif gezintisi*. (D. N. Haşin. Çev.), Ankara: Nobel Yayınevi.
- Cloninger, S. C. (2004). *Theories of personality: Understanding persons* (4. Baskı). New Jersey: Pearson.
- Cloninger, S. (2009). Conceptual issues in personality theory içinde P. J. Corr, G. Matthews (Ed.), *Cambridge handbook of personality psychology*. New York: Cambridge University Press.
- Cook, J., Hepworth, S. J., Wall, T. D. ve Warr, P. B. (1981). *A compendium and review of 249 work review measures and their use*. London: Academic Press.
- Costa, P. T. Ve McCrae, R. R. (1992). Normal personaliy assessment in clinical practice: The neo personality inventory. *Psychological Assessment*, 4, 5-13.
- Cüceloğlu, D. (1991). *İnsan ve davranışı*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Cüceloğlu, D. (2015). *İnsan ve davranışı* (31. Baskı), İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Çevik, O. ve Deniz, V. (2021). Z kuşağının iş motivasyonu ve kariyer algılarına yönelik bir araştırma. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(24), 287-312.
- Çiçek, İ. ve Aslan, A. E. (2020). Kişilik ve beş faktör kişilik özellikleri: Kuramsal bir çerçeve. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 10(1)
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Deniz, D. ve Gemlik, H. D. (2022). Z kuşağı öğrencilerinin kişilik özellikleri bağlamında iş hayatına yönelik görüşlerinin incelenmesi. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*, 4(1).
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emengence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41.
- Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64
- Dönmez, M. (2016). *Madde kullanım bozukluğu nedeniyle yatarak tedavi gören hastalarda bağlanma biçimleri ile mizaç özellikleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Üsküdar Üniversitesi, İstanbul.
- Düger, Y. S. ve Bayram, T. (2023). Kurumsal sosyal sorumluluk algısının işveren marka çekiciliğine etkisi: Z kuşağı bireylerin kişilik özellikleri bağlamında bir araştırma. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 1055-1078.

- Düzgün, A. (2022). Z kuşağının kişilik özellikleri ile liderlik tarzı beklentisi arasındaki ilişki. *Erciyes Akademi Dergisi*, 36(1), 408-431.
- Elkind, D. (1979). Erik Erikson: İnsanda gelişimin sekiz evresi (Dönmez, A. Çev.). *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 12(1), 27-38.
- Ellis, A., Abrams, M. ve Abrams, L. D. (2009) *Personality theories: Critical perspectives*. Tousand Oaks: SAGE Publications.
- Engler, B. (2014). *Personality theories: An introduction*. (9. Baskı). Belmont: Wadsworth.
- Erden A. S. (2013). Kuşaklar arasındaki farklılıklar ve örgütsel yansımaları. *Ekonomi ve Yönetim Dergisi*, 2(1), 93-112
- Erden, N. S. (2019). Yeni Nesillere yeni öğretim yöntemleri: z kuşağının öğrenme stilleri ve yükseköğrenim için öneriler. *Journal of Academic Value Studies*, *Journal of Academic Value Studies*, 3(12), 249-257.
- Erinç, S. M. (1998a). *Sanatın boyutları*. İstanbul: Çınar Yayınları, 102-107.
- Erinç, S. M. (1998b). *Sanat psikolojisine giriş*. Ankara: Ayraç Yayınevi, 7-94, 96-128.
- Erkal, M. (2006). *Sosyoloji (Toplumbilimi)*. (13. Basım), İstanbul: Der Yayınları.
- Eroğlu, F. (2017). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ertürk, R. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları. *Eğitim Kuram ve Araştırma Uygulamaları Dergisi*. 2(3), 1-15.
- Eysenck Hans J. ve Wilson, G. (1995). *Kişiliğinizi tanıyın*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Eyuboğlu, İ. Z. (1998). *İnsanın boyutları*. İstanbul: Payel Yayınevi, 13-34.
- Feldman, R. S. (1997). *Essentials of understanding psychology*. Newyork: McGraw-Hill Company Inc.
- Fesit, J. ve Feist, G. J. (2009). *Theories of personality*. (7. Baskı). Boston: McGraw-Hill.
- Fordham, F. (2001). *Jung psikolojisinin ana hatları*. (A. Yalçın, Çev.) İstanbul: Say Yayınları.
- Fox, A. (2011). Mixing it up. *HRMagazine*, May-2011, 22-27
- Frankl, V. E. (1994). *İnsanın anlam arayışı*. (S. Budak, Çev.). Ankara: Öteki Yayınevi.
- Freud, S. (2012). *Dinin kökenleri*. (Kapkın, A. T. Çev.), (2. Baskı), İstanbul: Payel Yayınları.
- Freud, S. (2014). *Psikanaliz üzerine* (Şipal, K. Çev.), (4. Baskı), İstanbul: Cem Yayınları.
- Freud. S. (2015). *Narsizm üzerine ve Schreber vakası*. (B. Büyükkal ve S. M. Tuna. Çev.), İstanbul: Metis Yayıncılık.

- Freud, S. (2016). *Haz ilkesinin ötesinde ben ve id.* (A. Babaoğlu. Çev.), İstanbul: Metis Yayıncılık.
- Fromm, E. (2012). *Psikanalizin bunalımı* (Kına, K. E. Çev.), (3. Baskı), İstanbul: Say Yayınları.
- Fromm, E. (2015). *Kendini savunan insan* (Arat, N. Çev.), (10. Baskı), İstanbul: Say Yayınları.
- Fromm, E. (2016). *Özgürlükten kaçış* (Yeğin, Ş. Çev.), (2. Baskı), İstanbul: Say Yayınları.
- Furnham, A., Forde, L. ve Ferrari, K. (1999). Personality and work motivation. *Personality and Individual Differences*, 26, 1035-43.
- Furnham, A., Petrides, K. V., Tsaousis, I., Pappas, K. ve Garrod, D. (2005). A cross-cultural investigation into the relationships between personality traits and work values. *The Journal of Psychology*, 139(1), 5-32.
- Furseth, I. ve Repstad, P. (2013). *Din sosyolojisine giriş.* (Çapçioğlu, İ. ve Halil A. Çev.), (2. Baskı). Ankara: Birleşik Yayınevi.
- Geçtan, E. (1989). *Çağdaş yaşam ve normal dışı davranışlar.* İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Geçtan, E. (1992). *İnsan olmak.* (11. Baskı). İstanbul: Remzi Yayınevi.
- Geçtan, E. (1995). *Psikanaliz ve sonrası.* (6. Baskı). İstanbul: Remzi Yayınevi.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference.* (10. Baskı). Boston: Pearson
- Goldberg, L. R. (1990). An "Alternative description of personality": The big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229
- Hall, C. S. ve Nordby, V. J. (2016) *Jung Psikolojisinin Ana Çizgileri.* (E. Gürol, Çev.). İstanbul: Cem Yayınevi.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48, 26-34.
- Göksal, M. (2022). Sınıf öğretmenlerinin beş faktör kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Türk Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 131-146.
- Gürses, İ. ve Kılavuz, M. A. (2011). Erikson'un psiko-sosyal gelişim dönemleri teorisi açısından kuşaklararası din eğitimi ve iletişiminin önemi. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 20(2), 153-166.
- Güney, S. (2018). *Davranış bilimleri.* (11. Baskı). Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.

- Halıcı, S. K. (2018). Öğretmenlerin proaktif davranış düzeyleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 3, 48-64.
- Horzum, M. B., Ayas, T. ve Padır, M. A. (2017). Beş faktör kişilik ölçeğinin türk kültürüne uyarlanması. *Özgün Araştırma*, 7(2), 398-408.
- Hox, J. J. ve Bechger, T. M. (1998). An introduction to structural equation modeling. *Family Science Review*, 11, 354-373
- Hyde, R. E. ve Weathington, B. L. (2006) . The congruence of personal life values and work attitudes. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 132(2), 151-19.
- İnal, İ. H. (2023). Z kuşağında sosyal medyanın karar verme davranışları üzerine etkisi ve kişilik özelliklerinin aracılık rolü. *International Social Sciences Studies Journal*, 9(108).
- İnanç, B. Y. ve Yerlikaya, E. E. (2014). *Kişilik Kuramları* (9. Baskı). Ankara: Pegem Yayınları.
- İşçimen, S. (2012). *Y kuşağı çalışanların iş yaşamından beklentilerinin karşılama düzeyi ile kurumsal bağlılık arasındaki ilişki ve bir örnek uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- John, O. P., Naumann, L. P. ve Soto, C. J. (2008). Personality: Theory and research içinde *Paradigm shift to integrative big five trait taxonomy: History, measurement and conceptual issues*. New York: The Guildford Press.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1990). *İnsan, aile ve kültür*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kağıtçıbaşı, Ç. ve Cemalcılar, Z. (2016). *Dünden bugüne insan ve insanlar* (18. Baskı). İstanbul: Evrim Yayınları.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Kaleli, B. ve Yalçın, B. (2021). Beş faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri ilişkisinin kuşaklar kapsamında analizi. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 87-109. doi: 10.17218/hititsbd.902165
- Karakaya, E. (2013). *Kişilik tiplerinin satış performansı üzerindeki etkisi ve süpermarket zincirlerinde bir uygulama*. Yayımlanmamış doktora Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- Kavak, A. B. (2020). *Z kuşağı çalışanların çalışma değerlerinin belirlenmesine yönelik Ankara ilinde bir alan araştırması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Çankaya Üniversitesi, Çankaya.

- Kentsü J. (2007). *Okul yöneticilerinin kişilik özelliklerinin örgütsel etik üzerine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Kırdök, O. ve Doğanülkü, H. A. (2018). Öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının yordayıcısı olarak kişilik özellikleri. *Educational Sciences*, 13(19), 1163-1175
- Kirchmayer, Z. ve Fratričová, J. (2020). On the verge of generation z: Career expectations of current university students. *Education Excellence and Innovation Management through Vision*. 1575-1583.
- Kline, B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. Newyork: The Guilford Press.
- Koptagel, G. (2001). *Davranış bilimleri*. (4. Baskı). İstanbul: Nobel Tıp Kitapevleri.
- Köknel, Ö. (1997). *Kaygıdan mutluluğa kişilik*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınları.
- Kramer, G. P., Bernstein, D. A. Ve Phares, V. (2014). *Klinik psikolojiye giriş*. (Dağ, İ. Çev. Ed.). Ankara: Mentis.
- Kubat, U. ve Kuruüzüm, A. (2010). İş değerleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemesi: bir yapısal denklem modelleme yaklaşımı. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 487-505.
- Lemery, K. (1999). Developmental Models of Infant and Childhood Temperament. *Developmental Psychology*, 35(1), 189-204.
- Liu, Y. ve Lei, Y. (2012). The Connotation of Work Values: A Preliminary Review. *Asian Social Science*, 8(1).
- Lounsbury, J. W. ve Gibson, L. W. (2009). *Personal style inventory: A personality measurement System for work and school settings*. Knoxville, TN: Resource Associates Inc.
- Lucas, R.E., Diener, E., Grob, A., Suh, E.M. ve Shao, L. (1998). *Cross-cultural evidence for the fundamental features of extroversion: the case against sociability*. U.S.: University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper ve Row Publishers.
- May, R. (2012). *Varoluşun keşfi*. (Çev. A. Babacan). İstanbul: Okyanus Yayıncılık.
- McCrae, R. R. ve John, O. P. (1992). An introduction to the Five-Factor Model and its applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175-215.
- Merter, M. (2016). *Dokuz yüz katlı insan*. (15. Baskı). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Metin, S. ve Kızıldağ, D. (2017). Kuşakların kariyer beklentilerinin farklılaşması: otomotiv sektöründe bir araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(40), 340-363.

- Moddy, M. C. (2007). *Afcrtkxe dehskqt kn kntetewntwtcn gnxtkqnoentu vhe tenctkqnuhkr detween ewntwtcn kntennkienee hcetqtu cnf dki hkxe petuqncnkt vtcktu*. Yayınlanmamış doktora tezi, George Washington University, Washington.
- Morgan, C. T. (1998). *Psikolojiye giriş*. (Teğin, B. Çev.), Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Morris, C. G. (2002). *Psikolojiyi anlamak*. (H. B. Ayvaşık ve M. Sayıl. Çev.) Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Namlı, T. (2007). Arketipsel sembolizm açısından Elif Şafak'ın "Pinhan" romanının incelenmesi. *Turkish Studies*, 2(4), 1211.
- Nas, T. İ. ve Doğan, A. (2020). Z kuşağındaki bireylerin kişilik özelliklerinin paternalist liderlik algılarına etkisinde örgüt kültürünün düzenleyici rolü. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 30-60.
- Noller, P., Law, H. ve Comrey, A. L. (1987). Cattell, comrey, and eyscenk personality factors compared: More evidence fort he five robust factors?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 775-782.
- Orr, D. W. (1994). *Love it or lose it: The coming biophilia revolution, eart in mind*. California: Island Press.
- Özgün, M. S. (2007). *Okul psikolojik danışmanlarının kişilik özellikleri ile mesleki yetkinlik beklentileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Öztemel, O. (2017). *Üniversite öğrencilerinin kişilik ve mizaç özelliklerinin aşka ilişkin tutumlarına etkilerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim, İstanbul.
- Özkalp, E. (1991). *Psikolojiye giriş dersleri*. Eskişehir: Bete Basım Yayım A.Ş.
- Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2013). Kişilik kavramının örgütler açısından önemi: Bir literatür taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12.
- Öztabağ, L. (1983). *Psikolojide ilk adım*, İstanbul: İnkılap ve Aka Basımevi.
- Paris, B. J. (2008). *Horney ve humanistic psyconalysis. In personality and personal growth*. (Fadiman, J. ve Frager, R. Ed.), USA: Peachpit Press.
- Patrick, C. L. (2011). Student evaluations of teachings: Effects of the big five personality traits, grades and the validity hypothesis. *Assessment and Evaluations in Higher Education*, 36(2), 239-249.

- Pekel, B., Çalışkan, F., Doğan, M., Öner, S., Kaya, T., Özyıldız, Z. ve Erbay, E. (2010). Z kuşağı öğrencilerinin iş hayatı kişilik özelliklerinin ve iş beklentilerinin belirlenmesi: Ankara üniversitesi örneği. *Sağlık Hizmetlerinde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 1(1).
- Perry, S. R. (2003), *Dki hkxe petuqncnit vtcktu cnf yqtk dtkxe cu ptefketqtu qh afqneueent aecfeoke, pethqtocnee*. Yayımlanmamış doktora tezi, Tennessee Üniverstiesi, Tennessee.
- Pervin, L. A., Cervone, D. ve John, O. P. (2004). *Personality: Theory and research*. New York: Wiley.
- Roberts, B. W. ve DelVecchio, W. F. (2000) The rank-order consistency of personality traits from childhood to old age: A quantitative review of longitudinal studies. *Psychol Bull.* 126(1), 3-25.
- Rogler, L. H. (2002). Historical generations and psychology: The case of the great depression and world war II. *American Psychologist*, 57(12), 1013.
- Rubenzler, S. J. ve Faschingbauer, T. R. (2004). *Personality, character ve leadership in the white house: Psychologists assess the presidents*. Washington: Brassey's Inc.
- Sarıtaş, E. ve Barutçu, S. (2016). Tüketici davranışlarının analizinde kuşaklar: Sosyal medya kullanımı üzerinde bir araştırma. *Pamukkale Journal Of Eurasian Socioeconomic Studies*, 3(2), 1-15.
- Seymen, A. F. (2017). Y ve Z kuşak insanı özelliklerinin Milli Eğitim Bakanlığı 2014-2019 stratejik programı ve TÜBİTAK vizyon 2023 öngörülerini ile ilişkilendirilmesi. *Kent Akademisi*, 10(32), 467-489.
- Schultz, D. ve Schultz, S. E. (2005). *Theories of personality*. (8. Baskı). Boston: Wadsworth Cengage Learning.
- Schultz D. ve Schultz S. E. (2007). *Modern psikoloji tarihi*, (Aslay, Y. Çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları,
- Schultz, D. ve Schultz, S. E. (2013), *Theories of personality*. (10. Baskı). Boston: Wadsworth Cengage Learning
- Sharp, D. (1987) *Personality types : Jung's model of typology*. Toronto: Inner City Books.
- Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2002). Beş faktör kişilik envanterinin geliştirilmesi-I: Ölçek ve alt ölçeklerinin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-33.
- Sünbül, A. M. (1996). Öğretmen niteliği ve öğretimdeki rolleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2(4), 597-608.

- Şenturan, Ş., Köse, A., Dertli, E., Başak, S. ve Şentürk, N. (2016). X ve Y kuşağı yöneticilerinin iş değerleri algısı ve farklılıkları üzerine inceleme. *Business and Economics Research Journal*, 7(3), 171-182.
- Şimşek, G. (2019). *Z kuşağının kişilik özellikleri ve kariyer değerlerinin incelenmesi (Beykent Üniversitesi öğrencileri örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. (6. Baskı), Boston: Pearson.
- Taçyıldız, E. (2017) Kişilik kuramları ile sanat kuramları arasındaki bağ. *Kesit Akademi Dergisi*, 3(8), 27-36.
- Tanatar, E. ve Alpaydın, Y. (2019). Öğretmenlerin iş değerleri ile yaşam boyu öğrenme eğilimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Turkish Studies*. 14(3), 1775-1790.
- Taymur, İ. ve Türkçapar, M. H. (2012). Kişilik: Tanımı, sınıflaması ve değerlendirmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(2), 154-177.
- Taş, H. Y., Demirdöğmez, M. ve Küçükoğlu, M. (2017). Geleceğimiz olan Z kuşağının çalışma hayatına muhtemel etkileri. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 1031-1048.
- Taş M. ve Özpek, Ö. (2019). Hans Eysenck'in kişilik kuramı kapsamında Andy Warhol'un kişilik tanımı. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(6), 498-515.
- Taylor, C. (2012). *Benliğin kaynakları* (Baş, S. A. ve Baş, B. Çev.), (1. Baskı). İstanbul: Küre Yayınları.
- Tınar, M. Y. (1999). Çalışma yaşamı ve kişilik. *Mercek Dergisi*, 14.
- Tomrukçu, B. (2008). *Beş faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişki üzerine bir inceleme*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Toruntay, H. (2011). *Takım rolleri çalışması: X ve y kuşağı üzerinde karşılaştırmalı bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- URL-1, <https://sozluk.gov.tr>.
- URL-2, <https://www.meb.gov.tr/2021-2022-orgun-egitim-istatistikleri-aciklandi/haber/27552/> tr. 9 Eylül 2022.
- Uysal, Y. (2015). *Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin iş değerleri üzerine etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.
- Usal A. ve Kuşlivan Z. (2006). *Davranış bilimleri*. (5. Basım). İzmir: Meta Basım Matbaacılık.

- Ünlü, G. ve Çiçek, H. (2022). Z kuşağının a ve b tipi kişilik özelliklerinin bireysel kariyer planlamalarına etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 20(45), 694-723.
- Ünlü, S. (2001). *Psikoloji*, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayın No: 710, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Viswesvaran, C. ve Ones, D. S. (2003). Measurement error in “big five factors” personality assessment. B. Thompson (Ed.), içinde *Score reliability-contemporary thinking on reliability issues*. California: Sage Publications, 245-257.
- Watson, D., Clark, L. A. ve Harkness, A. R. (1994). Structures of personality and their relevance to psychopathology. *Journal of Abnormal Psychology*, 103, 18-31.
- Williams, S. (2010). Welcome to generation z. *B ve T Magazine*, 60, 2731.
- Yaloom, I. (2001). *Varoluşçu psikoterapi*. (İyidoğan, Z. Çev.). İstanbul: Kabalıcı Yayınevi.
- Yanbastı, G. (1990). *Kişilik kuramları*. İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Basımevi.
- Yazgan, İ. B. ve Yerlikaya, E. E. (2008). *Kişilik kuramları*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Yıldırım, S. N. (2021). *Nevrotik kişilik tipleri ve evli bireylerin ilişki istikrarı arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Zel, U. (2006). *Kişilik ve liderlik* (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

EKLER

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu

Cinsiyeti:	K () E ()
Çalıştığı Kurumdaki Görevi:	Öğretmen () Müdür Yardımcısı () Okul Müdürü ()
Branşı:	Okul Öncesi Öğretmeni () Sınıf Öğretmeni () Branş Öğretmeni () Meslek Dersi Öğretmeni ()
Çalıştığı Okulun Türü:	Anaokulu () İlkokul () Ortaokul () İmam Hatip Ortaokulu () İmam Hatip Lisesi () Anadolu Lisesi () Fen Lisesi () Mesleki ve Teknik Liseler ()
Öğretmen veya Okul Yöneticiliğinde Geçirdiği Toplam Hizmet Süresi:	0-3 Yıl Arası () 3 Yıl ve Sonrası ()

Ek 2. Beş Faktör Kişilik Ölçeği

Açıklama: Lütfen aşağıda verilen yargı ifadelerini okuyarak bu ifadelere katılma derecenizi karşısında verilen ölçek üzerinde işaretleyiniz. Lütfen Aşağıdaki ifadelerin başına "kendimi" kelimesini getirerek cevaplayınız. Aşağıdaki yargı cümlelerine katılma düzeyinizi ilgili rakamı işaretleyerek belirtiniz. Her ifade için sadece bir seçenek işaretlemeniz ve cevapsız soru bırakmamanız gerekmektedir. Seçenekler: 1- Hiç Katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3 Kismen katılıyorum 4. Katılıyorum 5. Kesinlikle katılıyorum	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kismen katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
Kendimi konuşkan birisi olarak görürüm					
Kendimi çekingen birisi olarak görürüm (T)					
Kendimi enerji dolu birisi olarak görürüm					
Kendimi şevk yaratan birisi olarak görürüm					
Kendimi sessiz olmaya meyilli birisi olarak görürüm (T)					
Kendimi bazen utangaç, çekingen birisi olarak görürüm.(T)					
Kendimi sempatik, arkadaş canlısı birisi olarak görürüm					
Kendimi diğer insanların hatalarını bulmaya meyilli birisi olarak görürüm.(T)					
Kendimi diğerlerinden bencil olmayan ve yardımsever birisi olarak görüyorum.					

Ek 2. (Devamı)

Kendimi diğerleriyle kavga etmeye başlayan birisi olarak görürüm.(T)					
Kendimi affedici birisi olarak görürüm.					
Kendimi güvenilir birisi olarak görürüm.					
Kendimi soğuk ve mesafeli birisi olarak görürüm.(T)					
Kendimi hemen hemen herkese karşı kibar birisi olarak görürüm.					
Kendimi bazen başkalarına karşı kaba birisi olarak görürüm.(T)					
Kendimi diğerleriyle işbirliği yapmaktan hoşlanan birisi olarak görürüm					
Kendimi hüzünlü birisi olarak görürüm.					
Kendimi gergin birisi olarak görürüm.					
Kendimi endişeli birisi olarak görürüm.					
Kendimi duygusal açıdan istikrarlı olan birisi olarak görürüm. (T)					
Kendimi kaprisli birisi olarak görürüm.					
Kendimi en zor durumlarda bile sabırlı olabilen birisi olarak görürüm.(T)					
Kendimi kolayca sinirlenebilen birisi olarak görürüm.					
Kendimi işini tam yapan birisi olarak görürüm.					
Kendimi ihmalkar birisi olarak görürüm.(T)					
Kendimi itimat edilir bir kişi olarak görürüm.					
Kendimi dağınık birisi gibi görürüm.(T)					
Kendimi tembelle olmaya eğimli birisi gibi görürüm.(T)					
Kendimi azimli birisi olarak görürüm.					
Kendimi işleri becerikli olarak yapan birisi olarak görürüm.					
Kendimi planlar yapan ve planına bağlı birisi olarak görürüm					
Kendimi dikkati kolay dağılan birisi olarak görüyorum.(T)					
Kendimi orijinal fikirler ortaya koyan birisi olarak görürüm.					
Kendimi meraklı birisi olarak görürüm.					
Kendimi bir düşünür olarak görürüm.					
Kendimi hayal gücü olan birisi olarak görürüm					
Kendimi yaratıcı birisi olarak görürüm.					
Kendimi sanatsal ve estetik değerlere önem veren birisi olarak görürüm					
Kendimi rutin işlerden hoşlanan birisi olarak görürüm.(T)					
Kendimi fikirler üzerinde düşünmeyi seven birisi olarak görürüm					
Kendimi çeşitli sanatsal merakları olan birisi olarak görürüm.(T)					
Kendimi güzel sanatlar (müzik,edebiyat,sanat) alanında kültürlü birisi olarak görürüm.					
T: Ters kodlanmış soruları ifade etmektedir.					

Ek 3. İş Değerleri Ölçeği

Açıklama: Açıklama: Lütfen aşağıda verilen ifadelerini okuyarak bu ifadelerden her birinin sizi işinizde ne kadar mutlu kıldığını karşınızdaki verilen ölçek üzerinde gösteriniz. Aşağıdaki yargı cümlelerine k atılma düzeyinizi ilgili rakamı işaretleyerek belirtiniz. Her ifade için sadece bir seçenek işaretlemeniz ve cevapsız soru bırakmamanız gerekmektedir. Seçenekler: 1- Hiç 2. Çok Az 3 Az 4. Çok 5. Pek Çok	Hiç	Çok az	Az	Çok	Pek çok
İşte bireysel başarı					
İşte ilerleme ve terfi					
İşte bireysel özerklik ve özgürlük					
Yararlar (adli tatil, izinler emekli aylığı, maaş, sigorta...)					
Becerilerini ve kabiliyetlerini kullanma şansı					
Şirket imajı (Çalışmaktan gurur duyacağın bir şirkette istihdam edilmek)					
İş amaçlarının açıklığı					
Topluma katkı					
İşte değer verilme					
İş yerinde emsalleriyle karşılaştırıldığında adil değerlendirilme ve ödeme					
İşte bitkinlikten kaçınma					
İşinin sonuçları hakkında düzenli bir geri bildirim					
İşyerince sağlanan sosyal haklar (araba,hayat sigortası ve kreş v.b.)					
Kendisine yardımcı olanları seçebilme hakkı					
İşinde bağımsızlık					
Bir bütün olarak işletme içerisindeki etkisi					
Bir takım içerisindeki etkisi					
İş ilgileri (işine bireyle bir katkı sağlaması)					
İş güvenliği					
İş statüsü					
İş grubu ve örgüt içindeki uyumu					
Becerilerine ve bilgisine saygı gösterilmesi					
Bireysel gelişme fırsatları					
İnsanlarla birlikte olma ve etkileşim için fırsatlar					
Karar sürecine katılma					
Ücret					
İş ve işyeri güvenliği					
İşleri iyi yaptığı için başkalarınınca bilinme					
İş arkadaşları ile ilişkiler					
Astları ile ilişkiler					

Ek 3. (Devamı)

İş ile ilgili kaynaklar sağlama					
İşinde sorumluluk almaya teşvik edilmesi					
Adil ve eşit davranan yönetici					
Eğitim ve seminerlere katılma fırsatı					
Çalıştığı kişilerce güvenilir birisi olarak görülmek					
Çalışma koşullarının iyiliği					



ETİK KURUL KARARI



T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

Sayı : E-95674917-108.99-137517

Konu : Etik Onay

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Tuğçe ŞİMŞEK

"Z KUŞAĞI ÖĞRETMENLERİNİN KİŞİLİK TİPLERİNE GÖRE MESLEKİ DEĞERLERİ"
konulu etik kurul başvurunuz, Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun **26/10/2022 tarih 2022/6 sayılı** toplantısında görüşülmüş olup; projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Günay ÇAKIR
Kurul Başkanı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 08AT-38LU-0Z8L

Belge Doğrulama Adresi : <https://ebyssorgu.gumushane.edu.tr/>

Adres:
Telefon No : Fax No :
e-Posta : [Internet Adresi : http://www.gumushane.edu.tr/](http://www.gumushane.edu.tr/)
Kep Adresi : gumushaneuniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi İçin :Fatma AYDIN
İşçi
Dahili No:5350617360



ÖZGEÇMİŞ

Gönül EROĞLU ilkokul, ortaokul ve lise öğrenimini İstanbul'da tamamladı. 2005 yılında Ondokuz Mayıs Üniversitesinden “İlköğretim Matematik Öğretmeni” olarak mezun oldu. Aynı yıl öğretmen olarak atandı. Farklı okullarda öğretmenlik ve yöneticilik yaptı. 2018 yılından itibaren Milli Eğitim Şube Müdürü olarak görev yapmaktadır. Evli ve iki çocuk annesidir.

