

PAPER DETAILS

TITLE: Meslek ve Kisilik Etkilesiminin Büyük Besli ve RIASEC Modeli Çerçevesinde
Degerlendirilmesi

AUTHORS: Zeynep DEMIRGIL,Ramazan ERDEM

PAGES: 231-248

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/881984>



Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl: 2019/3, Sayı:35, s.231-248
Journal of Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences Year: 2019/3, Number:35, p. 231-248
Alınış /Received:18.09.2019 Kabul/Accepted: 20.09.2019 Online Yayın/ Online Published: 11.12.2019

KAYNAK GÖSTER: Demirgil, Z, Erdem, R. (2019). Meslek ve Kişilik Etkileşiminin Büyük Beşli ve RIASEC Modeli Çerçevesinde Değerlendirilmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (35), 231-245

MESLEK VE KİŞİLİK ETKİLEŞİMİNİN BÜYÜK BEŞLİ VE RIASEC MODELİ ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ¹

Zeynep DEMİRGİL²
Ramazan ERDEM³

ÖZET

Kişilik, üzerinde ortak bir tanım birliği olmamakla birlikte, birçok boyutu ile insan davranışlarını tanımlamak ve ileride yapacak olduğu davranışları tahmin etmek için konusu insan olan birçok bilim dalının araştırma konusu olmaktadır. Meslek seçimi, bireyin hayatında önemli bir yer tutmakla birlikte kişilik bu seçimi etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Günümüz çalışma hayatı, bireylerin hayatını kuşatmakta, birçok bireysel kararın değişim mekanizması olmaktadır. Bu çalışmada; kişiliğin meslek seçimini ne denli etkilediği, meslek seçim teorilerindeki yeri ve önemi vurgulanmıştır. Ayrıca; şekil ve algı itibarı ile değişen çalışma hayatı ve bu değişimin kişiliğe olan etkileri üzerinde durularak karşılıklı bir etkileşimin var olup olmadığı yapılan çalışmalar ışığında tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Meslek, Kişilik, Meslek Seçimi, Çalışma Hayatı, Büyük Beşli, RIASEC

¹ Bu makale, Prof. Dr. Ramazan Erdem danışmanlığında yürütülen Zeynep Demirgil'in "Gömülü Teori Çerçevesinde Mesleklerin Kişilik Özelliklerine Yansımaları: Meslek-Üye Etkileşiminin Kavramsallaştırılması" adlı doktora tez çalışmasından derlenmiştir.

² Öğr. Gör. Zeynep Demirgil, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Isparta Meslek Yüksekokulu, Pazarlama ve Reklamcılık Bölümü, ilhan.zeynep@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-6978-5756>

³ Prof. Dr. Ramazan Erdem, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, raerdem@yahoo.com, <https://orcid.org/0000-0001-6951-3814>

EVALUATION OF VOCATION AND PERSONALITY INTERACTION IN THE FRAMEWORK OF BIG FIVE AND RIASEC MODEL

ABSTRACT

Personality, although there is no common unity on the definition, in order to define human behaviors with many dimensions and to predict future behaviors, humankind is the subject of research in many disciplines. As well as occupational choice which has an important place in an individual's life, personality is among the factors that affect this choice. Today's working life encompasses the lives of individuals and is the mechanism of change of many individual decisions. In this study; to what extend the personality effects the occupational choice, the importance and place of personality in occupational choice theories are emphasized. Moreover, it is discussed in the scope of the studies whether there is a mutual interaction by emphasizing the changing working life according to shape and perception and the effects of this change on personality.

Keywords: *Vocation, Personality, Choice of Vocation, Working Life, Big Five, RIASEC*

1. GİRİŞ

Psikoloji alanının temel sorularından biri olan “Kişilik nedir?” tartışması, bireylerde oluşan tutarlı davranış kalıplarının kaynaklarının araştırılmasıyla başlamış olup, araştırma konusu insan olan hemen her bilim dalının sorusu haline gelmiştir. Kişilik, bireyin seçimlerini, aile hayatını, yaşama şeklini ve ilişki kurma biçimini etkileyen bir olgudur.

Değişimin varlığı, çoğu yerde olduğu gibi, bugün “hayatı yakalama” teması üzerinde de etkisini oldukça hissettirmektedir. Günümüz tüketim toplumunda “Yaşamak için çalışmak” yerini “Çalışmak için yaşama”ya bırakmış, insanoğlu kancayı “çalışma(k)” olgusuna takmıştır. Bunun yansımalarını ise, günün büyük bir bölümünü bu olguyu icra etmek için geçirdiği gerçeği ile yüzleşerek görmektedir. Çoğu zaman günün önemli bir kısmını kapsayan iş (meslek), sosyal hayatta bulundukları konuma işaret ederek, bireylerin kendilerini tanımlarken kullandıkları niteliklerin başında gelen bir sosyalleşme aracı olarak da karşımıza çıkmaktadır.

Kişiliğin; kalıtım, fiziki yapı, aile, çevre, sosyal statü, coğrafya ve mesleki faktörler gibi bazı faktörlerden etkilenerek gelişip,

şekillenebileceğine işaret eden kişilik kuramları mevcuttur. Bu çalışmada, öncelikle kişilik kavramı ele alınacak olup, meslek seçimindeki etkileri, meslek seçim teorileri çerçevesinde sunulacaktır. Son olarak kişilik ile meslek arasında olabileceği varsayılan etkileşim, yapılan literatür çalışmaları çerçevesinde tartışılacaktır.

2. KİŞİLİK KAVRAMI

Kişilik (personality) kavramı; maske anlamına gelen Yunanca persona kelimesinden türemiştir ve Allport (1937: 27-48), yaptığı literatür taramasında kişilik ile ilgili elli farklı tanımlama olduğunu vurgulamıştır. Bu çalışmaya göre; ilk mantıksal tanımlamanın “dış görünüş” (maske gibi) olması ile birlikte Klasik Latince’de “temsil eden”, Romalıları göre “bireyin sahip olduğu kendine özgü nitelikler”, Çiçero’ya göre; “prestij ve onur”, Locke’a göre “düşünen, zeki bir varlık, kendisini kendi olarak kabul eden bir düşünce” ve Goethe’ye göre “üstün varlık” olarak tanımlanmaktadır.

Konusu insan olan bilim dallarının araştırma konusu olan kişilik, farklı farklı yönleri ile alınmıştır ve bu nedenle fikir birliğine varılmış tek bir kişilik tanımı yoktur. Literatürde genel görüş birliği olan tanımlardan bazıları şu şekildedir;

- “Bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir” (Cüceloğlu, 2015: 404).
- “İnsanların yaşadıkları hayat ve sürdürdükleri ömür içinde ortaya koydukları bütün davranışların ve sahip oldukları özelliklerin toplamıdır” (Eroğlu, 2015: 217).
- “Bireyin kendine özgü düşünce ve davranışını belirleyen psikofiziksel sistemlerinin (hem zihin hem bedenin birlikte işleyişi) dinamik örgütlenmesidir” (Allport, 1937: 48; Allport, 1961: 28).
- “Deneyime adapte ettiğimiz, psikobiyolojik süreçlerin birey içerisindeki organizasyonudur” (Cloninger, 2003: 160).
- “Bireyi diğerlerinden ayıran, bireye özgü, tutarlı ve yapılaşmış özellikler bütünüdür” (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2015: 3).

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

Kişiliğin iki ana ilgi alanı olan, mizaç ve karakter tanımlamaları ve arasındaki farklar da uzun süredir tartışma konusudur ve günlük konuşma dilinde iç içe girmiş durumdadır. İlk araştırmacılara göre; mizaç, doğuştan gelen duygusal yatkınlığımız, karakter ise; insanın kendisinin bilinçli olarak oluşturduğudur. Psikobiyolojik araştırmalara göre, mizaç; alışkanlıkları ve ruh halini belirleyen duygusal uyaranlara otomatik tepkilerdir. Karakter ise; gönüllü istek ve tutumlarımızın sonucu öz farkındalık ile ilgili bir kavramdır ve hedeflerimiz ile değerlerimizin bir yansımasıdır (Cloninger, 2003: 166). Ahlaki boyutu ön plana çıkan karakter, bireyin toplumla birlikteliği ile oluşan, kişiliğin dışı yansımasıdır (Sennett, 2013: 10). Mizaç, daha çok asabi, sakin, çabuk sinirlenen gibi kavramlarla ifade edilmeye çalışılır (Göka ve Beyazyüz, 2011: 16-17).

Kişilik kuramlarının bazıları kişiliğin oluşum biçiminden, bazıları ise görünüş biçiminden hareketle ortaya çıkmıştır (Zel, 2011: 29). Kuramların, birbirleri arasında katı kutuplaşmalar yoktur ve genel olarak birbirlerini tamamlayıcı niteliktedir.

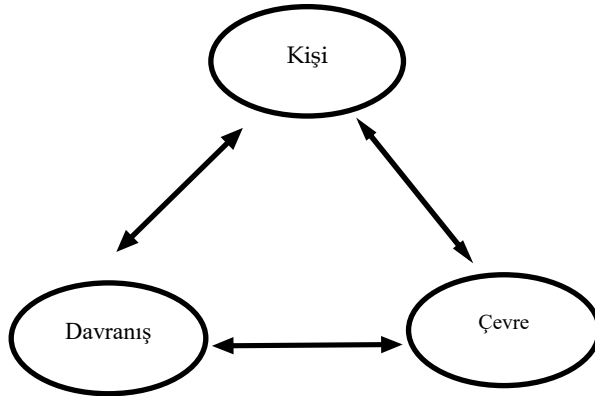
Freud’un öncülüğü ile psikolojinin bir bölümü olan “Psikanaliz” diğer adıyla “Derinlik Psikolojisi”; insanın şuur (bilinç) dışında kalan ve şuur dışından kaynaklanan olaylarını incelemektedir (Yavuz, 1987: 7). Freud, içgüdülerin gelişimini biyolojik bir temele dayandırmaktadır. Temel kişilik gelişiminin 5 yaşına kadar olduğunu savunan Freud, psikoseksüel gelişim dönemlerini Oral dönem (0-18 ay), Anal dönem (1,5-3 yaş), Fallik dönem (3-6 yaş), Latant dönem (6-12 yaş) ve Genital dönem (ergenlik ve sonrası) olarak ayırmıştır (Burger, 2006: 87, Cüceloğlu, 2015: 412). Bu yaklaşımın, insanın kötümser bir bakış açısı olarak görülen bilinçdışı saldırganlık (ölüm) dürtüleri tarafından yönlendirildiği ve enstest arzularının olduğu yönündeki açıklamaları, sert eleştirilere maruz kalmıştır (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2015: 36). Bu nedenlerle Freud birçok kuramcı tarafından eleştirilmiştir (Cüceloğlu, 2015: 414). Bireysel psikolojinin kurucusu olan Adler’e göre ise; çocuk doğduğu andan itibaren, etrafındaki yetişkinlere oranla yaşadığı bir güçsüzlükle karşı karşıyadır (Yörükan, 2000: 18); kendisini aciz ve yardıma muhtaç hisseder (Cüceloğlu, 2015: 416). Adler’e göre bu güçsüzlük ve acizlik ile doğan çocuk, hayatının geri kalanını bu duygudan kurtulma çabası ile geçirir. Bireyin bu duygudan kurtulmak için hangi yollara başvurduğu, kişiliğinin ayırıcı bir özelliği haline gelir

(Cervone ve Pervin, 2016: 137). İlk çocukluk yıllarında (takriben 5 yaşına kadar) yaşanan tecrübelerin sonuçlarının, kişilik oluşumunda önemli rol oynadığını düşünen Adler (Yörükkan, 2000: 57), bireyin çocukluk dönemine ait ilk anılarının ve bunlar içerisinde hatırladığı anıları aktarış biçiminin de son derece önemli olduğunu vurgular (Adler, 2011: 77-78). Freud gibi bilimsel sınanmasının çok mümkün olmaması gibi temel eleştirileri olsa da bu kuram, öğretmenler, terapistler ve anne babalar için yalın ve kullanılabilir örneklerle dolu bir rehber niteliğindedir (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2015: 59).

Freud'un sevdiği öğrencilerinden olan Jung'a göre ise, kişiliğin yaşam boyu süren bir gelişimi söz konusudur. Jung, bu gelişim evrelerini dörde ayırmıştır: çocukluk, gençlik, orta yaş ve yaşlılık. 35-40 yaş aralığındaki gelişim dönemini "bireyleşme" olarak adlandıran Jung, bu dönemi, sürekli kendini geliştirme ve kendini keşfetme dönemi olarak görür (McCrea ve Costa, 2003: 12).

Kişiliği öğrenme ile açıklayan davranış psikolojisi kuramcıları, şimdiye kadar adı geçen kuramcılar gibi bireyin istikrarlı duygu ve davranış tarzlarını açıklayan bir yapı tanımlamamıştır. Onlara göre, davranışlarımız durumsal güçlere göre değişmektedir. Bu noktada, eğer davranışlarımız durumdan duruma göre değişiyorsa, tutarlı bir kişilik yapısı tanımlamanın gereği yoktur (Cervone ve Pervin, 2016: 374). Sosyal bilişsel kuramın varsayımlarına göre ise, insanlar farklı durumlarda farklı davranışları öğrenmeye açıktırlar. Bandura (1986)'nın üçlü karşılıklı belirleyicilik olarak adlandırdığı çevre, birey ve davranış etkileşimi, insan davranışlarının bu üçlü etkileşimden oluşur.

Şekil 1. Üçlü Karşılıklı Belirleyicilik



Kaynak: Bandura, A., (1986). "From Thought to Action: Mechanisms of Personal Agency", *New Zealand Journal of Psychology*, 15 (1), ss. 1-17.

Kişiliğin temel boyutlarını tanımlamak için yapılan çalışmalar, Robert McCrea ve Paul Costa ile birlikte yeni bir boyut kazanmıştır. Akılda kalıcılığı açısından kaynaklarda İngilizce baş harflerinden oluşan kelime olan OCEAN olarak da anılan (Cervone ve Pervin, 2016: 263; Burger, 2006: 253), beş faktörlü kişilik boyutları; açıklık (O), sorumluluk (öz disiplin) (C), dışa dönüklük (E), uyumluluk (A) ve nevroziktir (N). Nevrotiklik boyutu, duygusal istikrarsızlık olarak tanımlanır. Bu boyutu yüksek olan bireyler, duygusal istikrarsızlığı olan, kaygı, asabiyet, gerginlik gibi negatif duygular barındırır (Burger, 2006: 253). Düşük olan bireyler ise, uyumlu ve sakin olarak tanımlanırlar (McCrea ve Costa, 2003: 46). Dışa dönükler; girişken, sosyal, eğlenceyi seven ve enerjik bireylerdir (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2015: 288). İçe dönükleri asosyal olarak tanımlamak yanlıştır, daha çok çekingen ve ağır adımlı bireyler olarak tanımlanırlar (Burger, 2006: 254). Deneyime açıklık olarak da belirtilen açıklık boyutu yüksek olan bireyler (McCrea ve Costa, 2003: 46); meraklıdır, hayal gücü geniştir, yeni deneyimler yaşamayı sever ve bağımsız düşüncelere sahiptir (Burger, 2006: 254). Yumuşak kalpli, iyi huylu, insanlara yardım etmeyi seven bireyleri tanımlayan boyut ise, uyumluluktur. Açıklık boyutu çok düşük olanlar, doktordan hastalığımızı hemen durdurması konusundaki beklentimiz ve avukattan bizi savunurken beklediğimiz sert duruş gibi, sabit kafalı, sert ve rekabeti seven bireylerdir (McCrea ve Costa, 2003: 46). Yüksek olanlar ise, uyum konusunda sıkıntı yaşamayanlardır. Son boyut olan sorumluluk ise, çalışkanlığı akla getirir. Bu boyutu yüksek olanlar; görev ve hedef odaklı, çalışkan ve zaman zaman işkolik olma noktasına gelen insanlardır (McCrea ve Costa, 2003: 47). Düşük olanlar ise; daha az titiz, amaçsız, dağınık ve güvenilmez insanlar olarak tanımlanırlar (Burger, 2006: 255; Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2015: 288; Cervone ve Pervin, 2016: 264).

Kişilikle ilgili en tartışmalı konulardan biri, çevresel faktörlerin ve genetik faktörlerin kişilik oluşumunda ne kadar paylarının olduğudur. Kişiliği etkileyen faktörler arasında yer alan kalıtımın ne denli güçlü olduğu yapılan ikiz çalışmalarında görülmektedir (Saudino vd., 1999; Loehlin vd., 1998; Gottesman, 1963). Allport'a göre "Kişilik yüzde yüz genetikdir." cümlesinin yanlış olduğu gibi "Kişilik yüzde yüz çevreseldir." demek de yanlıştır (Allport, 1961: 82). Kişilerin doğup büyüdüğü sosyo-kültürel çevrenin davranış ve algılama biçimini etkilememesi mümkün değildir. Özellikle kültür ve dilin, kişilik inşasında

yeri büyüktür (Somer, 2001). Sosyo-kültürel etmenlerden etkilenen ailenin, aynı kültürde yaşıyor olsalar dâhi kendine has kuralları ve yaşama biçimleri vardır. Cinsiyet faktörü nedeni ile de kız çocukları anneyi, erkek çocukları da babayı rol alarak, erkek ve kadın gibi davranmayı öğrenir (Eroğlu, 2015: 226). Ailede gördüğü davranış kalıplarını uygulamaya çalışır ve kültürüne de bunu yansıtır.

Mevsim değişiklikleri, rakım farklılıkları, iklimsel olarak sıcaklık ve soğukluk gibi coğrafi faktörlerin üzerinde çok fazla çalışma olmasa da, kişilik üzerinde etkisi olduğu bilinir (Allik ve McCrea, 2004). Beslenme ve barınma gibi ihtiyaçların giderilme şekli, coğrafi bölgelere göre farklılık oluşturduğu için bireyi de farklılaştırmaktadır.

Bireyin içinde bulunduğu sosyo-ekonomik durum, eğitim, sosyal yaşantı ve iletişim halinde olduğu bireyleri etkilemesi bakımından önemlidir. Sosyal statüsü yüksek olan bir ailede yetişen çocukla imkânsızlıklar içinde yetişen çocuk arasında farklılıklar oluşacaktır. Örneğin, yüksek gelirli ve toplumda itibarlı olarak düşünülen bir statüye sahip ebeveynlerin olduğu ailede doğan çocuk ile dar gelirli bir ailede doğan çocuğun eğitim deneyimleri, hayat standardı, tüketim alışkanlıkları, olgunluk düzeyleri (Nakao vd., 2000), sosyal faaliyetleri, tutum ve düşünce eğilimleri farklılık gösterecektir. Hayatın büyük bir bölümünü kaplayan meslek, sosyo-ekonomik durumun da değişimine neden olacağı için insan hayatı üzerinde etkisi büyüktür. Meslek hayatı boyunca yaşamış olduğu deneyimler, içinde bulunduğu meslek grubu üyelerinin özellikleri ve meslek gereği sergilediği davranışlar bireyi etkilemektedir. Aynı mesleği uzun süre sürdürmenin kalıcı etkileri olduğu gibi bireylerin yeni iş tecrübelerine bağlı olarak da değişim göstermesi beklenir (Hofstede, 2011).

3. MESLEK KAVRAMI VE ÇALIŞMA HAYATININ DÖNÜŞÜMÜ

Türk Dil Kurumu sözlüğünde “emek, say” olarak karşılığı olan çalışma (TDK: 2019), etimolojik olarak bakıldığında, batı dillerinde “travail” anlamına gelir ve işkence aletini ifade eden Latince “tripalium” sözcüğünden türediği görülür. Yine Romalıların ve Yunanlıların çalışma kavramı olarak kullandıkları “labour” sözcüğü ve Almancada “arbeit” sözcüğü; acı veren, yorgunluk ve usanma gibi anlamlar taşımaktadır (Simon, 1971: 18; Keser, 2009: 2).

Çalışma olgusu ile ilgili literatürde, temel farklılıkları olan radikal yaklaşımlar mevcuttur. Örneğin, Hegel çalışma kavramından bahsederken emek üzerinde durmuş, emeğin insan bilincinin oluşması,

bireysel gelişimi ve çoğalmasında esas olduğunu vurgulamıştır. Marx ise, insan etkileşimine Hegel gibi saygı duymakla birlikte, maddeciliğin teorik üstünlüğünü ilk sırada görmüştür. Sosyalist kişiliği ile bilinen Morris, işin acı çekme unsuru ile özdeşleştirilmemesi gerektiği, kimsenin toplum yararına dahi olsa acı çekmemesi ve işin, emek süresinin en aza indirileceği cazip ortamlarda yapılması gerektiğinden yanadır (Grint, 1998: 25-29). Bilinen doktrinlere karşı bir Marksist olarak bilinen Gorz ise (Grint, 1998: 29), çalışma olgusunun aslında modernliğin bir icadı olduğunu savunur (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 7). Döneminde, modern işin anlamının oldukça karmaşık olduğu görüşünde olan ve sosyologların araştırmalarını, meslek dışı çalışmaları da göz önünde bulundurarak geliştirmesi gerektiğini savunan Miller (1980), çalışmayı; “iş yerinde yapılan çeşitli aktiviteler” olarak tanımlamaktadır. “Çalışma Sosyolojisi”nin ilk klasik eseri olarak görülen E. Durkheim’in “Toplumsal İş Bölümü” adlı doktora tezinde; toplumsal saadetin iş bölümü ile oluşabileceği inancı taşınır (Gezgin, 2011).

Çoğu kaynakta, ders kitaplarında ve hatta günlük dilde konuşurken, milat gibi adlandırılan buhar makinesi buluşu, Endüstriyel Dönemin başlamasına neden olmuş ve adeta dönemin sembolü haline gelmiştir. Endüstri devrimi ve el emeğinin teknolojiye bağlı olarak makineleşmesi ile birlikte çalışma olgusu değişim yaşamıştır. Emek özgürleşmiş, feodalizmde toprak sahipleri tarafından çalıştırılan köylüler, fabrikalarda çalışmak için şehirlere göç etmeye başlamıştır (Çolak, 2015: 37). İşin, toplumsal hayatın tam da göbeğine oturduğu bu dönemlerde, köyden çıkıp topluluk halinde şehirlere göç eden insanlar, iş gereği kapalı bir alanda birbirleri ile çalışmaya, işbirliği ve iş bölümü yapmaya başlamışlardır. Bu devrimle birlikte çalışmak, yaşam biçimi haline gelmiş, insanlar tatil, vardiya, boş zaman gibi kavramlarla yüzleşmeye başlamışlardır. Değişimlerin birbirlerinden bağımsız olarak değerlendirilmemesi gerektiğini düşünen Toffler (1981: 10), “Üçüncü Dalga” adlı eserinde, tarihteki iki büyük değişim dalgasından birini, tarımın yükselişi diğerini ise, endüstriyel uygarlığın yükselişi olarak görür.

Endüstri Dönemi Sonrası (Post-Endüstriyel Dönem); 1950’lerden sonra teknoloji bazlı yaşanan hızlı değişimler, çalışma, işgücü ve emek kavramlarının değişime uğramasına neden olmuştur. Bu değişim; bilgisayar kullanımının artışı, hızlı ticaret seyahatlerinin olduğu gibi birçok yeniliğin de baş gösterdiği ikinci dalgadır (Toffler, 1981: 14). Bilginin ön plana çıkması ile birlikte büyük fabrikalarda uzun süreler fabrikasyon üretimi için çalışan insanlar, kendilerini yenilemek, bu

değişime ayak uydurmak ve bilgi üretmek için çalışmaya başlamışlardır. “Çok çalışmak” yerini daha az çalışmayı simgeleyen (Keser, 2009: 23), “insanları arzularıyla sınırlı bir varlık olarak gören” (Duman, 2014: 6) hedonist/hazcı bir anlayışa bırakmıştır.

Fabrikaların esnekleşmesi, bilgi üretiminin değerli hale gelmesi ve çalışanın işletmelerin birer parçası haline gelmesi ile birlikte çalışma olgusuna ayrı bir anlam yüklenmiş ve bu çalışma şekillerine de yansımıştır. Esnek çalışma, kısmi çalışma, kendi işinde çalışma, evden çalışma (home office), mobil çalışma ve haftalık kısaltılmış çalışma saatleri gibi yeni çalışma şekilleri ortaya çıkmıştır (Çolak, 2015: 45).

Sosyal ilişkileri de kopardığı düşünülen (Kjaerulff, 2015: 35) esnek çalışma kavramının, somuta yansımış hallerinden biri; insanların işlerini evlerinde, telefonları, bilgisayarları, tabletleri ile internet üzerinden icra etmeleridir. Sennett (2013: 64), “Karakter Aşınması” kitabında belirttiği gibi bunun, sürekli geri bildirim istenen, e-posta kontrol etmek zorunda bırakılan, ulaşılabilirliğin olduğu her yerden rapor vermekle sorumlu olan çalışanlar doğurduğuna inanmaktadır. İşveren kontrolü olarak da değerlendirmeye alınırsa, bu durum, “rutin” çalışmadan daha yoğun bir kontrol ve baskı gerektirmektedir. Öyleyse “rutine karşı başlatılan isyanın vaat ettiği özgürlük sahtedir” (Sennett, 2013: 65). Yüzeysel ilişkilerin oluşturulmasına, istikrarlı çalışmanın yok olmasına, sürekli ve hızlı bir değişime neden olur ve buna bağlı aynı işte uzun süre çalışmayan bireylerin “mesleki kimliği son derece zayıf” (Sennett, 2013: 77) insan tipleri olduğu düşünülür.

4. MESLEK SEÇİMİNDE KİŞİLİĞİN ETKİSİ

Meslek, hayatın büyük çoğunluğunu kapsar. Meslek seçimi; bireyin motivasyonunu, bilgisini, kişiliğini ve yeteneğini yansıtan etkileyici bir eylemdir (Holland, 1958). Bireyler meslek seçimiyle, kendilerine sadece toplum içerisinde bir statü değil bir hayat tarzı da seçmiş olurlar. Sosyal ilişkilerinden, beslenme ve uyku şekillerine kadar etki eden meslek, iş ile doğrudan ilişkilendirilen bireyin yetkinlikleri (Odabaşı, 2011: 25), beklentileri ve bireysel özellikleri bağlamında seçilmediği takdirde, hem bireyi mutlu olamayacağı bir hayata sürükleyecek, hem de mesleki ilerleme ve toplumsal fayda bağlamında da negatif etkileri söz konusu olacaktır.

Meslek seçimi ve gelişimini etkileyen faktörler, toplumsal ve psikolojik olarak gruplandırılmaktadır. Bu faktörlerden en önemlisi yetenek olarak görülürken (Kuzgun, 2009: 21; Yeşilyaprak, 2012: 45), mesleğe olan ilgi (Yılmaz, 2011), cinsiyet (Zysberg ve Berry, 2005, Mau

ve Lynn, 2001), maddi olanaklar (Boyacı vd., 2016), mesleki değer (Atli, 2012), gereksinimler (Kuzgun, 2009: 73) ve ailenin (Şeker ve Kaya, 2018; Tecimer, 2017) meslek seçimini etkilediğine dair yapılan çalışmalar mevcuttur.

Meslek seçim teorisyenlerinden biri olan ve kişilik ile meslek seçimi arasındaki ilişkiyi inceleyen Holland, 1959'da yaptığı çalışmalarla, Mesleki Tercih Envanteri (HVIP) ve Kendini Araştırma Ölçeğini (Self-Directed Search- SDS) oluşturmuştur (Kuzgun, 2009: 117). Bu kuram, 1966'da tekrar revize edilmiş ve son olarak 1973'de "Meslek Seçme: Bir Kariyer Kuramı (Making Vocational Choice: A theory of Career)" adlı eseri ile günümüzde en çok kullanılan meslek seçim teorilerinden biri olan Tipoloji Kuramı olarak bilinen kuram geliştirilmiştir (Gottfredson, 1999; Kuzgun, 2009: 111). Kuramda bu kişilik tipleri; gerçekçi, araştırmacı, sosyal, gelenekçi, girişimci ve sanatçı olarak altı grupta toplanmıştır (Holland vd., 1970: 2). Gerçekçi (realistic) tipteki insanlar; daha çok teknik işlerde çalışanlar olmak üzere, tamir etmek, makine ve teçhizat kullanmaktan hoşlanan, bitki ve hayvan üreten, sorunlara bakış açıları mekanik olan insanlardır. Sosyal ilişkilerden çok keyif almazlar, güç ve statüye önem verirler (Kuzgun, 2009: 114). İlgilendikleri alanlara örnek olarak; ormancılık, tarım ve çiftçilik verilebilir (Aytaç, 2005: 97). Araştırmacı (investigative) tipteki insanlar; bilimsel çalışmalar yapmaktan hoşlanan, meraklı, soru soran, matematik yetenekleri gelişmiş ve olaylara daha çok mantıksal açıdan yaklaşan tiplerdir. Daha çok bilim insanlarının yer aldığı bu tiptekiler, sosyal ilişkilere girmekten çok hoşlanmaz, bağımsız, ısrarcı, eleştirici, dikkatli ve soyut düşünmekten hoşlanan insanlardır. Doktorluk ve mühendislik gibi meslekler bu tipe uygun olarak görülür. Sosyal (social) tiptekiler; dernek ve vakıf kurucuları gibi, insanlara yardım etmekten keyif alan, dost canlısı, sorumlu, nazik, karşılaştığı sorunları sosyal becerilerini kullanarak çözmeye çalışan ve eğitimi önemseyen bireylerdir. Halkla ilişkiler, öğretmenlik ve danışmanlık gibi meslekler bu tiplere uygun olarak görülür. Gelenekçi (conventional) tipler; büro işleri, muhasebeci, banka ve gişe memuru gibi meslekleri üstlenmekten hoşlanırlar. Bu bireyler; kayıt tutmak, dosya sıralamak, fotokopi çekmek ve verilen emirleri düzenli ve planlı bir şekilde yerine getirme konusunda başarılı olup, dürüst ve sakin yapıdadırlar. Girişimci (enterprising) tipler; dışa dönük özellikleri ile bilinirler. İşletmelerde yöneticilik rolünü üstlenmekten keyif alırlar. İnsanları ikna etme ve yönlendirme konusunda başarılıdırlar. Liderlik, kişiler arası ilişkiler ve iletişime önem verirler. Konuşkan, enerjik ve güler yüzlü olma eğilimleri olduğu dikkat çeken bu gruptaki bireylerin, daha çok ticaret yaptıkları gözlemlenmektedir. Son

tip olarak sanatçı (artistic) tiplerin en belirgin özelliği, anlaşılması güç olmasıdır. Bu bireyler, düzenli ve rutin işlerden kaçınır, tiyatro, sinema, yazarlık, müzik ve edebiyat gibi sanat dalları ile ilgilenirler (Kuzgun, 2009: 114-115; Erdoğan, 2003: 45-46; Parlak, 2002: 13-14).

Özellikle Holland'ın Tipoloji Kuramı ve Beş Faktörlü Kişilik Kuramını temel alan, kişilik özelliklerine göre mesleki seçiminin farklılaşması üzerine yapılan çalışmaların, hem Türkçe literatürde hem de yabancı literatürde yoğun olduğu görülmektedir. Bu çalışmada, kişiliğin meslek üzerindeki yadsınamaz etkisini anlayabilmek için yapılan çalışmalardan bir kısmı verilecektir.

Somer'in 2001 yılında, çeşitli çalışma alanlarındaki 556 kişi ile yaptığı çalışmasında, bu alanların kişilik özellikleri ile ilgili anlamlı bir ilişkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Meslek gruplarını, detay-rutin ve büro işleri grubu, işletme-yönetim alanı grubu, sosyal meslekler grubu ve satış-pazarlama grubu olarak dört grupta inceleyen Somer (2001), anlamlı sonuçlar elde etmiştir. Bu sonuçlara göre, rutin işler gerektiren mesleklere sahip bireylerin, dışa dönüklük, nevroz ve deneyime açıklık boyutlarında düşüklük söz konusudur. İşletme-yönetim grubunun, uyumluluk ve dışa dönüklük boyutları ortalamanın üstündedir. Sosyal meslekler (öğretmen, hemşire, doktor vs.) ile ilgilenen bireylerin, dışa dönüklük boyutu ortalamanın üstünde ve satış-pazarlama temelli mesleklerde çalışanların ise, diğer mesleklere göre daha üstün farklılıkları olduğu gözlemlenmiştir. Bu tür mesleklere sahip olanların, dışa dönüklük, duygusal denge ve açıklık boyutları, diğer meslek gruplarına göre anlamlı derecede yüksektir (Somer, 2001).

Eğitim, iktisadi idari bilimler, ilahiyat, mühendislik ve sağlık bilimleri fakültesinde öğrenim gören üniversite öğrencileri (N=251) üzerine yapılan Holland'ın kişilik tipolojisi ile mesleki kişilik tipi çalışmasında, bütün fakülte öğrencilerinin ilk sırada gelen kişilik tipinin “sosyal kişilik” tipi olduğu sonucuna varılmıştır. Sosyal kişilik tipinde en yüksek ortalamaya sahip olanlar ise, sağlık bilimleri fakültesinde okuyan öğrenciler olduğu görülmüştür. Araştırmacı bu sonucun sebebini, başkaları ile iyi iletişim kurmaları gerektiği için aldıkları eğitimin bu içerikli olmasına bağlamaktadır. “Gerçekçi kişilik” tipinde ilk sıralamada mühendislik fakültesi öğrencileri yer alırken, “girişimci kişilik” tipinde iktisadi idari bilimler fakültesi öğrencileri ve “araştırmacı kişilik” tipinde ilk sıralamada yer alanların yine sağlık bilimleri fakültesi öğrencileri olduğu sonucuna varılmıştır (Atli ve Kaya, 2017).

Kırıkkale’de avukat, öğretmen, doktor, muhasebeci ve sigortacılar arasında oluşan toplam 285 özel sektör çalışanı ile yapılan

çalışmada, kariyer seçimi ile kişilik arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Beş faktörlü kişilik envanteri kullanılan çalışma bulgularına göre, uyumluluk boyutu yüksek olan bireylerin, yönetmeyi tercih ettikleri; nevrotiklik boyutu yüksek olan bireylerin, sosyal hayatı engellemeyen ve garantili işleri tercih ettikleri; sorumluluk boyutu yüksek olan bireylerin, uzmanlık gerektiren teknik işlerde çalışmak istedikleri görülmüştür. Açıklık boyutu yüksek olan çalışanların ise, girişimciliğe ve bağımsız çalışmaya önem verdikleri; son olarak dışa dönüklük boyutu yüksek olanların, rekabetçilik ve girişimciliğe önem verdikleri sonucuna varılmıştır (Gökdeniz ve Merdan, 2011).

2016 yılında yapılan 1157 farklı branştaki öğretmen adayları ile beş faktörlü kişilik envanterine göre yapılan çalışmada, öğretmen adaylarının baskın kişilik özelliklerinin; açıklık, uyumluluk, sorumluluk, dışa dönüklük ve nevrotiklik şeklinde sıralandığı sonucuna varılmıştır (Şeker Sır, 2016).

Farklı ülkelerden katılım sağlayan, 2345 sertifika sahibi doktor, 1453 asistan ve 1350 tıp öğrencisinin kişilik özellikleri üzerine yapılan yeni bir araştırmada, cerrahi doktorların (N=465) diğer tıp doktorları (N=825) ile kişilik profillerinin anlamlı olarak farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır. Cerrahi doktorlarının, dışa dönüklük ve deneyime açıklık boyutları yüksek, nevrotiklik boyutunun ise düşüktür. Uyumluluk ve sorumluluk boyutların da ise, anlamlı bir farklılık yoktur. Yine araştırma sonuçlarına göre; normal nüfusun ortalama kişilik özelliklerine göre doktorların kişilik profilleri farklılaşmaktadır. Doktorlar, sorumluluk, uyumluluk ve açıklık boyutlarında yüksek puan alırken, nevrotiklik boyutunda düşük puan almışlardır. Ancak, en önemli fark; uyumluluk boyutundadır (Stienen vd., 2018). Yine yeni uzmanlık seçen genç doktorlar üzerine yapılan bir araştırmada, uzmanlık alan seçimlerinin kişilik özellikleri ile ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. RIASEC modeli ile de ilişkilendirilen çalışmada, sosyallik boyutu yüksek olan bireylerin halk sağlığı gibi insanlarla iç içe olmayı gerektiren alanları tercih ettikleri, düşük olanların ise, mikrobiyoloji gibi insanlarla daha az iletişim gerektiren alanları tercih ettikleri görülmüştür (Woods vd., 2016).

181 eczacının katılımı ile beş faktörlü kişilik envanteri kullanılarak 2013 yılında yapılan çalışmada, eczacıların kişilik profillerinin çıkarılması amaçlanmıştır. Bulgulara göre, karşılaştırma grubuna oranla, dışa dönüklük, uyumluluk ve açıklık boyut ortalamalarında yükseklik olduğu sonucuna varılmıştır (Tatar vd., 2013).

Holland'ın tipoloji kuramına göre yapılan ve akademisyenlerin, mesleki tercihleri ile kişilikleri arasındaki uyumun araştırıldığı bir çalışmanın bulgularına göre, değişkenler arasında herhangi bir anlamlı ilişki tespit edilmemiştir. Holland'ın modeli; Türk kültürüne uyumlu olup olmadığının araştırılması ve akademisyenlerin hem öğretmenlik hem de kendi alanlarının uzmanlığı ile çalışması gerektiği için yetersiz kalması noktasında eleştiri almıştır (Kamaşak ve Bulutlar, 2010).

Bu çalışmalar ışığında, bireylerin mesleklerini seçerken kişiliklerini ön plana çıkardıkları ve bu bağlamda seçim yaptıkları aşikârdır. Ancak özellikle son yıllarda yapılan mesleki deneyimlerin, kişilik özellikleri üzerindeki etkilerinin tespit edilmesi amacı taşıyan çalışmalar (Brousseau ve Prince, 1981; Roberts, 1997; Wu, 2016; Low vd., 2005; Roberts vd., 2006; Scollon ve Diener, 2006), 2000'li yıllarda artış göstermiştir. Nicel olarak iş deneyimi sırasında, en az iki kere kişilik özellikleri ölçümlemesi ile değişim varlığını tespit eden çalışmalarda, beş faktörlü kişilik yapısından en çok nevrotiklik ve dışa dönüklüğün etkilendiği görülmüştür (Scollon ve Diener, 2006). Yine yapılan bu çalışmalar sonucunda, kişiliğin meslekten rastgele etkilenmediği, mesleği seçmesine neden olan kişilik özelliklerinin pekişip derinleştiği sonucuna varılmıştır. Kişilik değişimi ile örgütsel deneyimler arasındaki bu ilişkinin itici güçleri, engelleyen ve geliştiren mekanizmaları, örgütsel davranış ve kişilik psikolojisi için soru işareti olarak durmaktadır (Roberts, 2006).

5. SONUÇ

Kişilik, tutarlı davranışları tanımlarken bir taraftan da hayat boyu devam eden gelişimi gereği dinamizmi barındırır. Kişiliğin ne olduğu ve hangi etkilere bağlı olarak değişime uğradığı eşsiz özelliklere haiz olan insanoğlu açısından birçok boyutu ile tartışılması gereken bir konudur. Hayat boyu bireyin attığı birçok adımda izi bulunan kişiliğin, mesleki seçim sürecinde de etkisi olduğu aşikârdır. Bireyin, kişilik özellikleri, çevresel faktörler ve aile gibi birçok boyutun etkisi ile seçmiş olduğu meslek, günümüz dünyasında aile müessesinden hemen sonra yer almaktadır. Hatta günün büyük bir bölümünü kapsamaya başlayarak aileden daha fazla zaman ayrılan bir konumdadır. Çalışma hayatının bu kadar yoğun bir zaman alırken kişilik üzerinde etkilerinin olmadığını varsaymak mümkün değildir. Bu nokta, kişilik ile mesleğin karşılıklı bir etkileşimi olduğu son yıllarda yapılan çalışmalara konu olmaya başlamış ve kişiliğin değişim nedenlerini sorgulatmıştır. Bu nedenle, özellikle kişiliğin ölçülmesi ve değişiminin nedenleri noktasında mesleki

faktörlerin ve mesleğin gerekli kıldığı niteliklerin göz önünde bulundurulduğu çalışmaların yapılması önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

- ADLER, A., (2011). Yaşamın Anlam ve Amacı, Çev. Kamuran Şipal, 9. Basım, İstanbul: Say Yayınları.
- ALLIK, J., MCCREA, R. R., (2004). Toward a Geogaphy of Personality Traits: Patterns of Profiles across 36 Cultures, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35(13), ss. 13-28.
- ALLPORT, G. W., (1937). *Personality A Psychological Interpretation*, New York: Hanry Holt And Company.
- ALLPORT, G. W., (1961). *Pattern and Growth in Personality*, New York: Holt, Rinehart ve Winston.
- ATLI, A., KAYA, M., (2017). Üniversite Öğrencilerinin Mesleki Kişilik Tipleri, *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(14), ss. 331-342.
- AYTAÇ, S., (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer*, 2. Baskı, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- BANDURA, A., (1986). From Thought to Action: Mechanisms of Personal Agency, *New Zealand Journal of Psyschology* 15 (1), ss. 1-17.
- BOYACI, A., KARACABEY, M. F., BOZKUŞ, K., (2016). Ortaöğretim Son Sınıf Öğrencilerinin Meslek Yönelimi ve Yükseköğretim Kurumlarının Seçimini Etkileyen Faktörler, *Cumhuriyet International Journal of Education*, 5(3), ss. 67-77.
- BROUSSEAU, K. R., PRINCE, J., (1981). Job-Person Dynamics: An Extension of Longitudinal Research, *Journal of Applied Psychology*, 66(1), ss. 59-62.
- BURGER, J. M., (2006). *Kişilik Psikoloji Biliminin İnsan Doğasına Dair Söyledikleri*, Çev. İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu, 1. Basım, İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- CERVONE, D., PERVIN, L. A., (2016). *Kişilik Psikolojisi, Kuram ve Araştırma*, Çev. Ed. Mustafa Baloğlu, 12. Basım, Ankara: Nobel Yayınları.
- CLONİNGER, C. R., (2003). *Understanding Human Development: Dialogues with Lifespan Psychology*, New York: Kluwer Academic Publishers.
- CÜCELOĞLU, D., (2015). *İnsan ve Davranışı*, 31. Basım, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- ÇOLAK, M., (2015). *Çalışma Kültürü*, Bursa: Ekin Yayınevi.

- DUMAN, M. Z., (2014). Tüketim Toplumu, 1. Basım, Ankara: Kadim Yayınları.
- ERDOĞMUŞ, N., (2003). Kariyer Geliştirme: Kuram ve Uygulama, 1. Baskı, Ankara: Nobel Yayınları.
- EROĞLU, F., (2015). Davranış Bilimleri, 14. Basım, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- GEZGİN, M. F., (2011). Çalışma Sosyolojisi-Sosyal Gelişme Kitle İletişimi İlişkileri (I), Sosyoloji Konferansları, 0(26), ss. 55-95.
- GOTTESMAN, I. I., (1963). Heritability of Personality, Psychological Monographs: General and Applied, 77(9), ss. 1-21.
- GOTTFREDSON, G. D., (1999). John L. Holland's Contributions to Vocational Psychology: A Review and Evaluation, Journal of Vocational Behavior, 55, ss. 15-40.
- GÖKA, E., BEYAZYÜZ, M., (2011). Geçimsizler: Kişilikleri Tanıma ve Geçinmeyi Kolaylaştırma Kitabı, 1. Basım, İstanbul: Timaş Yayınları.
- GÖKDENİZ, İ., MERDAN, E., (2011). Kişilik ile Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi, 3(2), ss. 24-36.
- GRİNT, K., (1998). Çalışma Sosyolojisi, Çev. Veysel Bozkurt, 1. Baskı, İstanbul: Alfa Basım Yayın.
- HOFSTEDE, G., (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context, Online Readings in Psychology and Culture, 2(1), ss. 1-26.
- HOLLAND, J. L., (1958). A Personality Inventory Employing Occupational Titles, Journal of Applied Psychology, 42(5), ss. 336-342.
- HOLLAND, J. L., VERNSTEIN, M. C., KUO, H., KARWEIT, N. L., BLUM, Z. D., (1970). A Psychological Classification of Occupations, (Research Report No.90), Center for Social Organization of School: Johns Hopkins University.
- KAMAŞAK, R., Bulutlar, F., (2010). Kişilik, Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(2), ss. 119-126.
- KESER, A., (2009). Çalışma Psikolojisi, Bursa: Ekin Yayınevi.
- KJAERULFF, J., (2015). Flexible Capitalism, Oxford: Berghahn Books.
- KUZGUN, Y., (2009). Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı, 3. Baskı, Ankara: Nobel Yayınları.
- LOEHLIN, J. C., MCCREA, R. R., COSTA, P. T., Jr., JOHN, O. P., (1998). Heritabilities of Common and Measure-Specific

- Components of the Big Five Personality Factors, *Journal of Research in Personality* 32, ss. 431-453.
- LORDOĞLU, K., ÖZKAPLAN, N., (2007). *Çalışma İktisadı*, 3. Baskı, İstanbul: Der Yayınları.
- LOW, K. D., YOON, M., ROBERTS, B. W., ROUNDS, J., (2005). The Stability of Vocational Interests From Early Adolescence to Middle Adulthood: A Quantitative Review of Longitudinal Studies, *Psychological Bulletin*, 131(5), ss. 713-737.
- MAU, W., LYNN, R., (2001). Gender Differences on the Scholastic Aptitude Test, the American College Test and College Grades, *Educational Psychology*, 21(2), ss. 133-136.
- MCCREA, R. R., COSTA, P. T., Jr., (2003). *Personality in Adulthood: A Five Factor Theory Perspective Second Edition*, New York: Guilford Press.
- MILLER, G., (1980). The Interpretation of Nonoccupational Work in Modern Society: A Preliminary Discussion and Typology *Social Problems*, 27(4), ss. 381-391.
- NAKAO, K., TAKAISHI, J., TATSUTA, K., KATAYAMA, H., IWASE, M., YORIFUJI, K., TAKEDA, M., (2000). The Influences of Family Environment on Personality Traits, *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 54, ss. 91-95.
- ODABAŞI, S., (2011). *Kariyer Yönetimi*, İstanbul: Kumsaati Yayınları.
- PARLAK, K., (2002). *Çağımızın Gözde Meslekleri ve Yüksek Öğretim Programları*, 1. Basım, İstanbul: Beyaz Yayınları.
- ROBERTS, B. W., (1997). Plaster or Plasticity: Are Adult Work Experiences Associated with Personality Change in Woman?, *Journal of Personality*, 65(2), ss. 205-232.
- ROBERTS, B. W., (2006). Personality Development and Organizational Behavior, *Research in Organizational Behavior*, 27, ss. 1-40.
- ROBERTS, B. W., WALTON, K. E., VIECHTBAUER, W., (2006). Patterns of Mean-Level Change in Personality Traits Across the Life Course: A Meta Analysis of Longitudinal Studies, *Psychological Bulletin*, 132(1), ss. 1-25.
- SAUDINO, K. J., GAGNE, J. R., GRANT, J., IBATOULINA, A., MARYTUINA, T., RAVICH-SCHERBO, I., WHITFIELD, K., (1999). Genetic and Environmental Influences on Personality in Adult Russian Twins, *International Journal of Behavioral Development*, 23(2), ss. 375-389.
- SCOLLON, C. N., DIENER, E., (2006). Love, Work, and Changes in Extraversion and Neuroticism Over Time, *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(6), ss. 1152-1165.

- SENNETT, R., (2013). Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri, Çev. Barış Yıldırım, 7. Basım, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- SIMON, Y. R., (1971). Work, Society, and Culture, New York: Fordham University Press.
- SOMER, O., (2001). Çeşitli Çalışma Alanlarının Beş-Faktör Kişilik Boyutlarıyla İlişkisi, Ege Eğitim Dergisi, 1(1), ss. 31-40.
- STIENEN, M. N., SCHOLTES, F., SAMUEL, R., WEIL, A., WEYERBROCK, A., SURBECK, W., (2018). Different but Similar: Personality Traits of Surgeons and Internists-Results of a Cross-Sectional Observational Study, BMJ Open, 8(7), ss. 2-7.
- ŞEKER SIR, N., (2016). Öğretmen Adaylarının 5 Faktörlü Kişilik Kuramına Göre Kişilik Özelliklerinin Belirlenmesi ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- ŞEKER, G., KAYA, A., (2018). Lise Öğrencilerinin Meslek Seçiminde Aile Desteği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması, Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 8(49), ss. 157-171.
- TATAR, A., SALTUKOĞLU, G., DAL, G., ATAY, B., (2013). Eczacıların Beş Faktör Modeli Çerçevesinde Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi ve Meslek Grubu Profillerinin Oluşturulması, FSM İlmi Araştırmalar, İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi, 2, ss. 323-341.
- TECİMER, S., (2017). Lise Öğrencilerinin Kariyer Gelişiminde Aile Rolünün Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi, Doğu Akdeniz Üniversitesi, Lisansüstü Eğitimi Öğretim ve Araştırma Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Gazimağusa.
- TOFFLER, A., (1981). The Third Wave, New York: Bantam Books.
- WOODS, S. A., PATTERSON, F. C., WILLE, B., KOCZWARA, A., (2016). Personality and Occupational Specialty, Career Development International, 21(3), ss. 262-278.
- WU, C., (2016). Personality Change via Work: A Job Demand-Control Model of Big-Five Personality Change, Journal of Vocational Behavior, 92, ss. 157-166.
- YAVUZ, K., (1987). Psikanalizde İlk Dini Gelişmelerin Değeri, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Basımevi.
- YAZGAN İNANÇ, B., YERLİKAYA, E. E., (2015). Kişilik Kuramları, 10. Basım, Ankara: Pegem Akademi.
- YEŞİLYAPRAK, B., (2012). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı, 3. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.

- YILMAZ, O., (2011)."Mesleki İlgi Envanteri'nin Geliştirilmesi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- YÖRÜKAN T., (2000). Alfred Adler Bireysel Psikoloji, Sosyal Roller ve Kişilik, 1. Basım, Ankara: Kültür Yayınları.
- ZEL, U., (2011). Kişilik ve Liderlik, 3. Basım, Ankara: Nobel Yayınları.
- ZYSBERG, L., BERRY, D. M., (2005). Gender and student's vocational choices in entering the field of nursing, Nursing Outlook, 53(4), ss. 193-198.