

# Beden Eğitimi ve Spor Öğretiminde Mesleki Kişilik Tiplerinin Önemi<sup>1</sup>

Sinem Heb<sup>2</sup>

Halil Evren Şentürk<sup>3</sup>

## Özet

John L. Holland tarafından geliştirilen mesleki kişilik tipleri, bireylerin meslek seçimi ve iş tatmini açısından kişilik özelliklerinin önemini vurgulayan bir teoridir. Bu model, insanların kişilik tiplerine uygun mesleklere daha mutlu ve başarılı olacağını öne sürer. Holland'ın modeline göre altı temel mesleki kişilik tipi vardır; *Gerçekçi (Realistic)*, *Girişimci (Enterprising)*, *Sanatçı (Artistic)*, *Sosyal (Social)*, *Araştırmacı (Investigative)*, *Geleneksel (Conventional)* ve bunlar "RIASEC" kısaltmasıyla bilinir. İnsanlar genellikle birden fazla tipe sahip olabilir. Örneğin, bir kişi "Sosyal" ve "Sanatçı" özellikleri bir arada taşıyabilir. Çevresel ve mesleki tercihlerin, bireyin kişilik tipine uygun olması önemlidir. Bu uyum, iş tatminini ve mesleki başarıyı artırır. Bu model, kariyer planlaması, rehberlik ve işe alım süreçlerinde yaygın olarak kullanılmaktadır. Bir beden eğitimi ve spor öğretmenin özellikleri özellikle sosyal ve gerçekçi özelliklere sahip olması beklenir. Bununla birlikte, liderlik becerileri için girişimci özellikler ve yaratıcılık gerektiren durumlarda sanatçı eğilimler de işlerini daha etkili hale getirebilir. Bu kombinasyon, öğretmenin hem öğrenci ilişkilerinde hem de fiziksel aktivitelerde başarılı olmasına katkı sağlayacaktır.

## 1. Mesleki Kişilik Tiplerine Genel Bakış

Kuralları devlet veya özel sektör eliyle içinde yaşanılan toplum tarafından belirlenmiş olan, para kazanmak ve insanlara faydalı olacak şekilde mal ve hizmetler üretmek amacıyla yapılan belli bir eğitimden sonra edinilen faaliyetlere meslek denilmektedir (Kuzgun, 2000). Her insanın yaşadığı

1 Sinem Heb'in yüksek lisans tez çalışmasından türetilmiştir.

2 Beden Eğitimi Öğretmeni, Yüksek Lisans Mezunu, MEB, sinemheb@gmail.com, 0000-0002-5828-3029

3 Doç. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, hesenturk@mu.edu.tr, 0000-0001-7402-0758

toplumda hayatta kalması, kendini bulması ve başarılı olabilmesi için bir meslek sahibi olması gerekmektedir (Yüksel vd., 2009). Bu mesleklerden bir tanesi de öğretmenliktir ki öğretmenlik mesleğini icra edenler, eğitim sistemi üzerinde doğrudan etkiye sahiptir ve eğitimin yapısındaki en önemli yapı taşlarından biridirler (Adib, 2017). Kalafat (2012) öğrencilerin, öğretmenin derste işlediği konudan daha çok öğretmenlerin olaylara yaklaşım tarzını, yorumlarını, bakış açılarını ve davranışlarını dikkate aldıklarını vurgulamıştır. Öğrenciler genel olarak öğretmenlerinin kişilik tiplerinden, tutum ve alışkanlıklarından da etkilenebilmektedirler.

Kişilik tipleri, bireylerin çalışma hayatına ve sosyal çevreye bakış açısını etkileyen önemli bir faktördür (Sudak ve Zehir, 2013). Öğretmenlik mesleği de icra edilirken öğretmenlerin kişilik özelliklerinden etkilendiği düşünülmektedir (Çelikten vd., 2005). Öğretmenlerin meslek özellikleriyle kişilikleri arasındaki bağın uyumlu oluşu öğretmenin derse olumlu davranışlarının yansımaya katkıda bulunacaktır bu da öğrencinin derse sevmesi, benimsemesi açısından öğrencinin dersle ilgili motivasyonunu artırıcı bir durumdur (Sürücü ve Ünal, 2018). Kişilik tiplerinin bireyin işini ve sosyal çevresini algılamasını ve değerlendirmesini etkilediği düşünülmektedir (Sudak ve Zehir, 2013). Öğretmenlerin kişilik tipleri sadece sınıftaki öğrenme ve öğretme performanslarını etkilemekle kalmayarak aynı zamanda öğrenci-öğretmen ilişkilerini de etkilemektedir (Andabaj, 2013). Araştırmalar öğretmenlerin daha iyi mesleki beceriler geliştirebilmesi, etkili öğretim stratejileri üretebilmesi ve mesleki doyuma ulaşabilmesi adına iyi bir alan bilgisine, pedagojik yeterliliğe ve mesleğe adanmışlığa sahip olmasının yanı sıra öğretmenliğe uygun kişilik tiplerine sahip olması gerektiğini de ortaya koymaktadır (Benekos, 2016).

John Lewis Holland, 1950'lerden yüzyılın sonuna kadar bireysel kariyer gelişimi teorisini geliştirmiştir. Teorisi çeşitli kariyer seçimi envanterleri geliştirmek için kullanılmıştır. Holland, mesleki kişilik teorisi'nde insanların bireysel ilgilerini, yeteneklerini ve yeteneklerini ifade etmelerine olanak tanıyan akademik veya çalışma ortamları aradıklarına, çeşitli ortamların akademik davranış ve ilgi kalıplarını güçlendirip ödüllendireceğine inanmakta ve kişinin çalışma ortamından memnuniyetinin olduğu ortamda kalma olasılığını arttıracığını belirtmektedir (Floyd, 2012). Nauta (2010), Holland'ın teorisinin 50 yılın üstünde hala kabul gördüğünü belirterek Holland'ın teorisinin merkezinde çoğu insanın altı kişilik tipinin birleşimine uyacağı fikrini belirtmiştir: gerçekçi, araştırmacı, sanatsal, sosyal, girişimci ve geleneksel.

Holland'ın teorisinin doğasında uyum kavramı olduğu bilinmektedir. Bu temel varsayım, kişilerin kişilik tipleri ile seçtikleri meslek veya kariyer ortamı arasında bir uyum veya uyum yaşayacaklarını belirtmektedir. Bu kişi-çevre uyumu veya uyumunun, kişinin işindeki başarısı ve tatmini üzerinde olumlu etkileri olabileceği düşünülmektedir. Bunun anlamı, bu tür bir uyumun, kişiye kendi çalışma ortamındaki kişilik ilgileri, becerileri, yetenekleri ve yeterlilikleri ile uyumlu fırsatlar, sorumluluklar, görevler ve faaliyetlerde bulunabileceğidir (Miraz, 2022).

Holland'ın teorisinde çalışma ortamları altı türe benzerliklerine göre kategorize edilmektedir. İnsanlar ilgi alanlarını, değerlerini, tutumlarını ve becerilerini tam olarak ifade etmelerine olanak tanıyan çalışma ortamları aramaya eğilimli olduğundan Holland, herhangi bir çalışma ortamının ilgili mesleki kişilik tiplerine sahip bireyler tarafından doldurulacağını belirtmektedir (Miraz, 2022). Holland'a göre aynı kişilik tipine sahip bireyler aynı çevrede bulunurlar ve bu sayede kişilik özellikleri hakkında yordama yapılabilmektedir (Kuzgun, 2009). Holland bu kuramında kişiliğin bir ifade ediliş şeklinin de meslek seçimi olduğunu vurgulamıştır (Özyürek, 2016).

Holland'ın teorisi, çok sayıda kariyer ve mesleği kişinin benzersiz kişilik tiplerine göre hizalamakta ve bir kişinin baskın olacak iki veya daha fazla türe sahip olmasının olası olduğunu vurgulamaktadır. Bu nedenle, kişinin en iyi iki veya üç kişilik tipini belirleyip sıralayarak, kişiye özgü bir meslek kodu oluşturulabileceğini dile getirmiştir, buna Holland kodu denilmektedir (Miraz, 2022).

Holland tipoloji kuramına göre insanlar; araştırmacı, sosyal, gerçekçi, gelenekçi, girişimci ve sanatçı tip olarak altı kategoride incelenmiştir:

*Gerçekçi Tip (Realistic)*: araç gereçle, elektronik aletlerle ilgilenmeyi ve tamir etmeyi severler.

*Girişimci Tip (Enterprising)*: ikna kabiliyetleri yüksektir, sosyal bireylerdir. Ekonomiyle ilgili alanlarda risk almaktan çekinmezler.

*Sanatçı Tip (Artistic)*: kendilerini kendilerine göre özgür şekilde ifade etmeyi severler. Yaratıcı ve özgürlükçü bireylerdir.

*Sosyal Tip (Social)*: kişiler arasında iş birliğine yatkındırlar. Diğer kişilerle sürekli iletişim halindedirler. İnsanları etkilemeyi ve onlarla ilgili konularda çeşitli sorumluluklar üstlenmeyi severler.

*Araştırmacı Tip (Investigative)*: analitik düşünme becerisi gelişmiş bireylerdir. Sayısal konularda ileridirler, problemlere karşı çözüm üretmeyi ve sayısal, bilimsel konularla ilgilenmeyi severler.

*Geleneksel Tıp (Conventional)*: organizasyon ve planlama yapma konusunda başarılıdır. İş ortamında rapor düzenleme ve dosya işleriyle ilgilidirler. Hesap tutmaktan hoşlanırlar (Atlı ve Keldal, 2017).

Holland bu altı türü RIASEC olarak kısaltmıştır. Holland'ın teorisi kişiler için çalışma ortamlarıyla aynı türleri kullandığından, Holland Kuralları (teorik olarak) kişinin kişiliğiyle eşleşen ve iş tatminini artırma olasılığı daha yüksek olan meslekleri belirlemek için kullanılabilir. Holland teorisinde kişi-çevre kariyer uyumlarının da birbiriyle ilişkili olduğunu vurgulamaktadır (Miraz, 2022). Bu kuramda amaç bireyin meslek seçme ya da değiştirmede mesleki doyum alabilmesidir. (Ünsal, 2014).

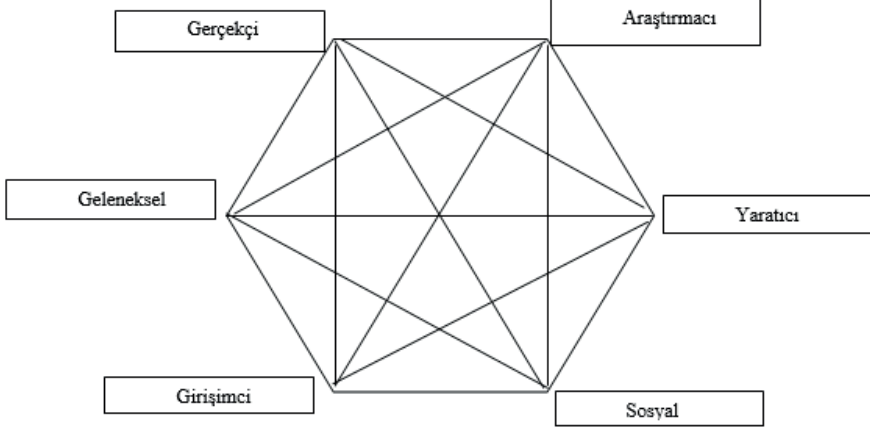
Holland, başlangıçta mesleki seçime odaklanmış olsa da, kişinin hem çalışma geçmişini hem de seçimlerin geçmişini ifade ettiği için kariyer kelimesini tercih ettiğini belirtmiştir. Holland, özellikle değişen ekonomik ve iş piyasasının ışığında, kişilerin açık bir mesleki kimlik ve kişiler arası yeterlilik duygusuna sahip olmasının önemini güçlü bir şekilde hissederek teorisini ortaya koyduğu bilinmektedir (Miraz, 2022).

Bireylerin kendilerini keşfetmeleri ve farkındalık kazanmalarının yanı sıra kişinin kendi kariyer kaderinin temsilcisi olduğu çok yönlü bir kariyer yöneliminin benimsenmesi önemli bir yaklaşım olarak görülmektedir. Kariyer planlama ve hedef belirlemenin yanı sıra sürekli değişen ortamı değerlendirmek önemli olsa da kişinin kendi değerlerini göz önünde bulundurarak buna yönelik seçimler yapması da bireyin mutluluğu açısından önem arz etmektedir (Callanan vd., 2017).

Holland, kişilerin kendilerine özgü kişilik tarzlarını tanımlayabilmeleri halinde, kendilerine ve kişiliklerine özgü en uygun işi arayabileceklerini ve sonuçta kariyerlerinde daha yüksek tatmine ulaşabileceklerini belirtmiştir (Miraz, 2022). Callanan vd., (2017) karışık iş piyasası, ekonomik zorluklar, küreselleşme, teknolojideki ilerlemeler ve yapay zekanın karar alma sürecini etkileyen en önemli faktörler haline geldiğini belirtmektedirler. Bu çevresel faktörler, karar verme sürecinde daha fazla belirsizliğe ve karmaşıklığa katkıda bulunmakta ve araştırmacılar, bireylerin karar verme süreçlerini hızla değişen çevreye uyum sağlayacak şekilde ayarlamayı düşünmeleri gerektiğini belirtmişlerdir.

Holland, altı kişilik tipini görsel olarak tanımlamak için altıgen bir model (Şekil 1.) geliştirmiştir. Teoriye göre, bitişik türler bitişik olmayan türlere göre daha fazla ortak öğeyi paylaşmaktadır. Genellikle kişinin ilk iki tipi altıgen modelde birbirine yakındır ve bitişik olmayan türler zıt veya alternatif türler de olabilmektedir. Zıt türler doğrudan karşı karşıya olmaktadır (sanatsal ve

geleneksel; sosyal ve gerçekçi vb.) Alternatif türler, bitişik olmayan ve karşıt olmayan türlerdir. Sanatsal için alternatif türler gerçekçi ve girişimci; sosyal için ise geleneksel ve araştırmacı türler alternatif olmaktadır (Miraz, 2022).



Şekil 1. Holland'ın mesleki tercih altıgeni

Holland'ın bireyleri kariyer yönelimleri açısından tanımlama şeması, altı çevre tipine karşılık gelen altı tip kişilik ölçeği biçimini almaktadır. Her iki uçta bir değişkenin uç noktalarının olduğu bir süreklilik yerine, çokgen üzerindeki radyal noktalarda birbirine yakın benzer türlere sahip altıgen bir nesne olarak grafiksel olarak en iyi şekilde ifade edilmektedir. Benzer türler altıgen üzerinde bitişik olduğundan, birbirine en benzemeyen türler altıgenin karşıt taraflarında yer almaktadır (Floyd, 2012).

Altıgen model, mesleki kişilik tipinin üç yönüne bakmak için kullanılmakta olup tutarlılık, farklılaşma, arasındaki mutlak fark gibi detaylandırılabilir. Düz bir kişilik profilinin olup olmadığı, ilgi alanları ve ilgisizlikler arasında çok fazla farklılık olup olmadığı, kimlik, kişinin mesleki hedeflerinin kendi algılarıyla eşleşip eşleşmediği de irdelenen konulardan sayılmaktadır (Holland, 1996).

Holland, bireylerin mesleki kişilik özelliklerini ve mesleki ortamlarını tanımladığı altı kişilik tipinde her bir kişilik tipi farklı bir kişilik özelliğini, çalışma tarzını, davranış tarzını ve problem çözme tarzını ifade etmektedir. Bireyler bu türlerden yalnızca birine uyabilecektir. Bireyler kendi kişilik tiplerine benzer özelliklere sahip, kişiliklerini tamamlayan iş ortamları aramaktadırlar. Holland, insanlar yetenek ve becerilerini kullanabilecekleri,

başarıya ulaşabilecekleri, takdir ve saygı kazanabilecekleri ortamlarda çalışmak istediklerini savunmaktadır. Gerçekçi kişilik tipine sahip bir bireyin yeteneklerini sosyal ortamda kullanma olanağına sahip olması oldukça zor bir durumdur. Bu bakımdan başarı ve takdir kazanmak da bir o kadar zor bir durumdur (Barrick vd., 2003).

Holland'ın kişilik tipleri ve bunlara karşılık gelen çevre tiplerine aşağıda yer verilmiştir. Bireyler ve çevreler için Holland Tipolojisi'nin özeti niteliğinde olan çalışma alana önemli katkılar sunmuştur (Floyd, 2012).

### **1.1. Gerçekçi Tip**

Gerçekçi insanlar; nesnelere, araçların ve makinelerin açık, düzenli ve sistematik manipülasyonunu içeren aktiviteleri tercih ederler. Hayvanlardan uzak dururlar ve eğitici ve kişilerarası faaliyetlerden kaçınırlar. Gerçekçi insanların bu davranışsal eğilimleri, el ile ilgili, mekanik, zirai, elektrik ve teknik yeterliliklerin kazanılmasına, sosyal ve eğitimsel yeterliliklerde eksiklik oluşmasına yol açmaktadır. Gerçekçi insanlar kendilerini pratik ve muhafazakâr, mekanik, teknik ve atletik yeteneklere sahip, sosyal becerilerde yetersiz olarak algırlar. Somut başarılar için maddi ödüllere (para, güç ve statü) değer verirler (Floyd, 2012).

Gerçekçi ortamlar; somut, pratik faaliyetlere ve makine, alet ve malzemelerin kullanımını vurgular. Gerçekçi ortamların bu davranışsal değişimleri, mekanik ve teknik yeterliliklerin kazanılmasına ve insan ilişkilerinde eksikliklerin giderilmesine yol açmaktadır. Gerçekçi yerlerdeki insanlar pratik, üretken ve somut değerlere sahip olarak algılanmaya teşvik edilir. Gerçekçi ortamlar, insanların uyumlu davranışları ve pratik başarı göstermeleri nedeniyle ödüllendirilir (Floyd, 2012).

Gerçekçi kişilik tipine uygun mesleklere örnek olarak teknik ve mekanik meslekler (makine mühendisi, teknisyen, oto tamircisi, inşaat işçisi, vb.), açık hava ve doğa ile ilgili meslekler (çiftçi, bahçıvan, vb.), fiziksel aktivite ve spora ilişkin meslekler (sporcu, beden eğitimi ve spor öğretmeni, antrenör, dağcı, vb.), sanayi ve zanaatlar ile ilgili meslekler (kaynakçı, marangoz, demir ustası, vb.), savunma ve güvenlik ile ilgili meslekler (asker, polis, itfaiyeci, vb.), uygulamalı sanat ve zanaatlar ile ilgili meslekler (heykeltıraş, ayakkabı veya mobilya ustası, vb.) verilebilir. Bu meslekler, genelde “teorik düşünce” yerine fiziksel, uygulamalı ve doğrudan problem çözme odaklı çalışmayı tercih eden bireyler için uygundur. Gerçekçi kişilik tipine sahip kişiler, bağımsız çalışmayı ve somut sonuçlar elde etmeyi severler.

## 1.2. Araştırmacı Tıp

Araştırmacı insanlar; fiziksel, biyolojik ve kültürel olguları anlamak ve kontrol etmek için gözlemsel, sembolik, sistematik ve yaratıcı araştırmaları içeren etkinlikleri tercih eder; ikna edici, sosyal ve tekrarlayıcı etkinliklerden kaçınırlar. Araştırmacı kişilerin bu davranış eğilimleri, bilimsel ve matematiksel yeterliliklerin kazanılmasına, ikna ve liderlik becerilerinde eksiklik oluşmasına yol açmaktadır. Araştırmacı insanlar kendilerini temkinli, eleştirel, karmaşık, meraklı, bağımsız, titiz, rasyonel ve bilimsel olarak algırlar ve bilginin geliştirilmesine veya edinilmesine değer verirler (Floyd, 2012).

Araştırma ortamları; bilginin yaratılmasını ve kullanılmasını amaçlayan analitik veya entelektüel faaliyetleri vurgular. Bu tür ortamlar ikna edici, sosyal ve tekrarlayan faaliyetlere çok az önem verir. Araştırma ortamlarındaki bu davranışsal eğilimler, analitik, bilimsel, matematiksel yeterliliklerin kazanılmasına ikna ve liderlik becerilerinde de eksikliklere yol açmaktadır. Araştırmacı ortamlardaki insanlar kendilerini temkinli, eleştirel, karmaşık, meraklı, bağımsız, kesin, rasyonel ve bilimsel olarak algılamaya teşvik edilirler (Floyd, 2012).

Araştırmacı kişilik tipi, analitik düşünme, problem çözme ve öğrenme merakıyla öne çıkar. Bu tipteki kişiler genellikle bilimsel çalışmalara, teknik incelemelere ve soyut düşünmeye yatkındır. Bilim ve teknoloji alanları (biyolog, kimyager, fizikçi, astronom, vb.), sağlık ve tıp alanları (doktor, diş hekimi, eczacı, epidemiyolog, vb.), mühendislik ve uygulamalı bilimler (yazılım, makine, elektrik, robotik, vb. mühendislikler), araştırma ve eğitim alanları (akademisyen, dilbilimci, tarihçi, gazeteci, vb.), veri analizi ve bilgi işlem alanları (veri bilimcisi, istatistikçi, aktüer, yatırım uzmanı vb.), doğa ve çevre bilimleri (jeolog, oşinograf, meteorolog, ekolog, vb.), psikoloji ve sosyal bilimler (psikolog, sosyolog, ekonomist, antropolog, vb.), adli bilimler (adli bilim uzmanı, kriminalist, vb.) örnek olarak verilebilir. Araştırmacı kişilik tipine sahip bireyler genellikle meraklı, sabırlı ve detaylara dikkat eden kişilerdir. Bu meslekler, teorik bilgi, sistematik düşünme ve yeniliklere açık olmayı gerektirir.

## 1.3. Sanatçı Tıp

Sanatçılar, sanat formları veya ürünleri yaratmak için fiziksel, sözlü veya insani materyallerin manipülasyonunu içeren belirsiz, özgür ve sistemsiz etkinlikleri tercih ederler ve rutin etkinliklerden yerleşik kurallara uymaktan kaçınırlar. Sanatçı insanların bu davranışsal eğilimleri sanatsal yeterliliklerin edinilmesine ve büro, iş sistemi yeterliliklerinde eksiklik oluşmasına yol açar (Floyd, 2012).

Sanatsal ortamlar, başkalarıyla duygusal olarak ifade edici etkileşimleri içeren belirsiz, özgür ve sistematik olmayan etkinlikleri vurgular. Bu ortamlar açık sistematik veya düzenli faaliyetlere çok az önem verir. Sanatsal ortamlardaki bu davranışsal eğilimler, sırasıyla yenilikçi ve yaratıcı yeterliliklerin (dil, sanat, müzik, drama, yazma) edinilmesine ve büro ve iş sistemi yeterliliklerinde eksiklik oluşmasına yol açar. Sanatsal ortamlardaki insanlar kendilerini alışılmışın dışında fikir ve davranışlara sahip, estetik değerlere sahip olarak algılamaya teşvik edilir. Sanatsal ortamlar insanları edebi, sanatsal veya müzikal başarılarındaki hayal gücü için ödüllendirir (Floyd, 2012).

Sanatçı (Artistik) kişilik tipi, yaratıcı ifade, özgünlük ve estetik değerlere önem veren bireyleri tanımlar. Bu kişiler genellikle kurallara bağlı işler yerine özgür çalışmayı ve duygularını yaratıcı yollarla ifade etmeyi tercih eder. Görsel sanatlar (ressam, heykeltıraş, grafik tasarımcısı, fotoğrafçı, vb.), performans sanatları (tiyatro ya da sinema oyuncusu, dansçı, müzisyen, koreograf, vb.), yazılı sanatlar (yazar, senarist, şair, vb.), moda ve tasarım (moda tasarımcısı, iç mimar, endüstriyel tasarımcı, vb.), müzik ve ses sanatları (besteci, ses tasarımcısı, DJ, enstrüman sanatçısı, vb.), sinema ve görsel medya (film yönetmeni, animatör, video editörü, içerik üreticisi, vb.), el sanatları ve zanaatlar (seramik, cam, takı vb. tasarımcılar), diğer sanatsal meslekler (çizer, dövme sanatçısı, dekor tasarımcısı, vb.) örnek olarak verilebilir. Sanatçı kişilik tipine sahip kişiler genellikle bağımsız çalışmayı, özgünlüğü ve yeni fikirler geliştirmeyi severler. Bu meslekler, hayal gücü, estetik algı ve özgür bir ruh gerektirir. Ayrıca, sanatçı kişiler genelde duygusal yoğunluklarını ve bakış açılarını eserlerine yansıtırlar.

#### **1.4. Sosyal Tip**

Sosyal insanlar, başkalarını bilgilendirmek, eğitmek, geliştirmek, iyileştirmek veya aydınlatmak için başkalarının manipülasyonunu içeren etkinlikleri tercih eder ve malzeme, alet veya makine içeren açık, düzenli, sistematik faaliyetlerden kaçınırlar. Sosyal insanlar kendilerini işbirlikçi, empatik, cömert, yardımsever, idealist, sorumlu, incelikli, anlayışlı ve sıcak kişiler olarak algırlar, başkalarının refahını artırmaya ve sosyal hizmete değer verirler (Floyd, 2012).

Sosyal ortamlar, başkalarına mentorluk yapmayı, tedavi etmeyi, iyileştirmeyi veya öğretmeyi içeren faaliyetleri vurgular. Bu ortamlar malzemeler, aletler veya makineler içeren açık, düzenli, sistematik faaliyetlere çok az ilgi gösterirler. Sosyal ortamlardaki bu davranışsal eğilimler, kişilerarası yeterliliklerin kazanılmasına, manuel ve teknik yeterliliklerde



eksiklik oluşmasına yol açmaktadır. Sosyal ortamlardaki insanlar kendilerini işbirlikçi, empatik, cömert, yardımsever, idealist, sorumlu, incelikli, anlayışlı ve başkalarının refahını düşünen biri olarak algılamaya teşvik edilir (Floyd, 2012).

Sosyal kişilik tipi, insanlarla çalışmaktan, onları desteklemekten ve rehberlik etmekten hoşlanan bireyleri tanımlar. Bu kişiler genellikle iş birliğine yatkın, empatik ve iletişim becerileri güçlüdür. Eğitim ve öğretim (öğretmen, rehberlik danışmanı, eğitim koçu, özel eğitim öğretmeni, vb.), sağlık bakım hizmetleri (hemşire, fizyoterapist, sosyal hizmet uzmanı, diyetisyen, vb.), danışmanlık ve rehberlik (psikolog, aile danışmanı, kariyer danışmanı, yaşam koçu, vb.), toplum ve kamu hizmetleri (sivil toplum kuruluşu çalışanı, yaşlı bakım uzmanı, çocuk gelişimi uzmanı, vb.), insan kaynakları (müşteri temsilcisi, kariyer gelişim uzmanları, vb.), eğlence ve rekreasyon (spor eğitmeni, tur rehberi, vb.), medya ve iletişim (radyo/ tv sunucusu, halkla ilişkiler uzmanı, topluluk yöneticisi, vb.) gibi meslek alanları ya da din görevlisi, evlilik ve aile terapisti, engelli bakım uzmanı kariyer koçu gibi meslekler örnek olarak verilebilir. Sosyal kişilik tipine sahip bireyler, genellikle yardımsever, sabırlı ve iyi birer dinleyicidir. Bu meslekler, başkalarına destek olmak, ilişkiler kurmak ve bireylerin hayatlarında olumlu değişiklikler yaratmak, sorunlarını çözmek için idealdir.

### 1.5. Girişimci Tip

Girişimci insanlar, örgütsel hedeflere veya ekonomik kazanca ulaşmak için başkalarının manipülasyonunu içeren faaliyetleri tercih eder, bilimsel, entelektüel ve anlaşılması güç faaliyetlerden kaçınırlar. Girişimci insanların bu davranışsal eğilimleri, liderlik, kişilerarası ilişkiler, konuşma ve ikna etme yeterliliklerinin kazanılmasına ve bilimsel yeteneklerde eksiklik oluşmasına yol açar. Girişimci insanlar kendilerini saldırgan, hırslı, otoriter, enerjik, dışa dönük, iyimser, popüler, kendine güvenen, sosyal ve konuşkan olarak algırlar, maddi başarıya ve sosyal statüye değer verirler (Floyd, 2012).

Girişimci ortamlar, örgütsel hedeflere veya ekonomik kazanca ulaşmak için başkalarının manipülasyonunu içeren faaliyetleri vurgular. Bu ortamlar gözlemsel, sembolik veya sistematik faaliyetlere çok az önem verir. Girişimci ortamlardaki bu davranışsal eğilimler, liderlik, kişilerarası ilişkiler, konuşma ve ikna etme yeterliliklerinin kazanılmasına ve bilimsel yeterliliklerde eksiklik oluşmasına yol açar. Girişimci ortamlardaki insanlar kendilerini agresif, hırslı, otoriter, enerjik, dışa dönük, iyimser, popüler, kendine güvenen, sosyal ve konuşkan olarak algılamaya teşvik edilir. Girişimci ortamlar, finansal veya maddi çıkarların peşinde inisiyatif sergileyen insanları ödüllendirir (Floyd, 2012).

Girişimci kişilik tipi, liderlik, ikna kabiliyeti ve risk almayı seven bireyleri tanımlar. Bu kişiler hedef odaklıdır, karar verme süreçlerinde kendine güvenir ve insanları etkileyerek hedeflerine ulaşma konusunda başarılıdır. Yönetim ve liderlik (işletme yöneticisi, proje yöneticisi, CEO, pazarlama müdürü, vb.), ticaret (girişimci, startup kurucusu, e-ticaret işletmecisi, franchise sahibi, vb.), satış ve pazarlama (satış müdürü, sigorta acentesi, gayrimenkul danışmanı, vb.), hukuk ve politika (avukat, politikacı, kamu yöneticisi, lobi uzmanı, vb.), medya ve iletişim (reklam yöneticisi, halkla ilişkiler uzmanı, etkinlik yöneticisi, influencer, vb.), finans ve yatırım (yatırım danışmanı, risk sermayecisi, borsa aracı, finansal planlayıcı, vb.) gibi meslek alanları ile uluslar arası ticaret uzmanı, sanatçı/sporcucu menejerleri, gibi meslekler örnek olarak verilebilir. Girişimci kişilik tipine uygun bu meslekler, etkili iletişim, liderlik, stratejik düşünme ve kararlılık gerektirir. Girişimci bireyler genellikle risk almayı, yeni fırsatlar keşfetmeyi ve insanlarla etkileşim içinde olmayı sever. Bu mesleklerde başarı, kişisel vizyon ve liderlik becerilerinin güçlü olmasına bağlıdır.

### **1.6. Geleneksel Tip**

Geleneksel insanlar, kayıt tutmak, materyalleri dosyalamak ve çoğaltmak, yazılı ve sayısal verileri düzenlemek gibi verilerin açık, düzenli, sistematik manipülasyonunu içeren etkinlikleri tercih eder. Önceden belirlenmiş bir plana göre hareket ederler ve belirsiz ve yapılandırılmamış girişimlerden kaçınırlar. Geleneksel insanların bu davranışsal eğilimleri, sırasıyla büro, bilişim ve iş sistemi yeterliliklerinin kazanılmasına ve sanatsal yeterliliklerde eksiklik oluşmasına yol açmaktadır. Geleneksel insanlar kendilerini dikkatli, uyumlu, düzenli ve bürokratik ve sayısal yeteneğe sahip olarak algırlar. Sosyal, ticari ve siyasi alanlarda maddi ve mali başarıya, güce değer verirler (Floyd, 2012).

Geleneksel ortamlar, öngörülebilir kurumsal talepleri veya belirli standartları karşılamak için verilerin açık, düzenli, sistematik manipülasyonunu içeren faaliyetleri vurgular. Geleneksel ortamlardaki davranışsal eğilimler, bürokratik, bilişimsel ve iş sistemlerinin edinilmesine yol açmaktadır. Kesin performans standartlarını karşılamak için gerekli yeterliliklere ve sanatsal yeterliliklere sahip olunmalıdır. Geleneksel ortamlardaki insanlar kendilerini öyle algılamaya teşvik edilirler. Geleneksel bir bakış açısına sahip olan bireyler düzenlilik ve rutinlere önem verirler (Floyd, 2012).

Geleneksel kişilik tipi, düzenli, sistemli ve kurallara uygun işlerde çalışmayı seven bireyleri tanımlar. Bu kişiler genellikle detaylara dikkat eder, organize işler yapmaktan hoşlanır ve rutin işlerde başarı gösterirler. Ofis ve

daire işleri (sekreter, veri giriş uzmanı, ofis asistanı, vb.), muhasebe ve finans (muhasebeci, bordro uzmanı, vergi danışmanı, vb.), arşiv ve dokümantasyon (kütüphaneci, arşiv uzmanı, tıbbi kodlama uzmanı, vb.), bilgi işlem ve teknoloji (sistem destek uzmanı, IT destek uzmanı, vb.), hukuk ve büro yönetimi (hukuk sekreteri, noter memuru, mahkeme katibi, vb.), sigorta ve bankacılık (sigorta uzmanı, banka memuru, kredi analisti, tahsilatçı, vb.), insan kaynakları (işe alı uzmanı, personel işleri uzmanı, performans analisti), lojistik (stok kontrol uzmanı, kargo taşıyıcısı, tedarik uzmanı, vb.), sağlık hizmetleri (tıbbi sekreter, laboratuvar asistanı, eczane teknikeri, vb.) gibi meslek alanları ile denetçi, posta memuru, dosyama memuru gibi meslekler örnek olarak verilebilir. Geleneksel kişilik tipine uygun bu meslekler, düzen, dikkat ve organizasyon becerileri gerektirir. Bu bireyler genellikle rutin işler yapmayı, kurallara uygun hareket etmeyi ve sistematik bir şekilde çalışmayı severler. Bu meslekler, güvenli ve yapılandırılmış bir çalışma ortamında başarılı olmayı sağlar.

## 2. Mesleki Kişilik Tiplerinin Literatürdeki Yeri

Alanda yapılan taramalar neticesinde meslek ve kişilik tanımlarının bir arada olduğu çalışmalar tespit edilmiştir. Bu doğrultuda Koca (2016) çalışmasında, okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada unvan değişkenine göre bir farklılık gözlenmezken cinsiyet değişkenine göre mesleki doyum açısından anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Mesleki doyum ile kişilik özellikleri ölçeklerinin puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yüksek lisans yapan yöneticilerin yapmayanlara göre mesleki doyum puanları da farklılık göstermiştir. Pozitif kişilik özelliğindeki okul yöneticilerinin mesleki doyumunu yüksek, negatif kişilik özelliği gösteren yöneticinin ise mesleki doyumunu düşük olarak yorumlanmıştır (Koca, 2016).

Sargın (2016) yaptığı çalışmada ise dışa dönüklük gibi bazı kişilik özelliklerinin, iş tatminini etkilediğini ve örgütsel sinizmin bazı alt boyutlarıyla iş tatmininin ilişkili sonucu araştırmacı tarafından yorumlanmıştır.

Mavibaş (2024) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin kişilik özellikleri ile yeterlilikleri arasında ilişki bulunmuştur. Mesleki kıdem yılı ve kişilik tipi açısından mesleki gelişim arasında belirgin farklılıklar olduğu çalışmada belirtilmiştir.

Atmaca (2020) yaptığı araştırmada öğretmenlerin kişilik tipleri ile yabancılaşma arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarında en fazla öğretmenlerde görülen kişilik tipleri yumuşak başlılık, dışa dönüklük, deneyime açıklık, sorumluluk sıfatlarına uygun kişilik tipleridir. En az görülen

kişilik tipi ise nevrotiklidir. Öğretmenlerin çalıştıkları okulun kademesi ile yabancılaşmaları arasında anlamlı bir fark görülmüştür. En yüksek yabancılaşma ise lise kademesinde görev yapan öğretmenlerde görülmüştür.

Kamaşak ve Bulutlar (2010) yaptığı araştırmada ülkenin insan gücünü yetiştirme sorumluluğunu yüklenen akademik personelin mesleki tercihleri ve kişilikleri arasındaki uyum ve kariyer başarıları arasındaki ilişki John Holland'ın mesleki tercih kuramı çerçevesinde incelenmiştir. Holland'ın kişilik tipleri ile kurumsal desteğin, öğretim üyelerinin performansını açıklayıcı bir etkisi olmadığı çalışmada görülmüştür. Holland'ın kişilik tiplerinin Türk insanına uygulanabilirliği ve Türk insanına ait kültür ve alt kültürler gereği, ekonomik koşullar, ülkenin sosyo-ekonomik yapısı gibi değişkenler düşünüldüğüne kişilik-meslek ilişkisi bakımından Holland'ın kişilik tiplerinden farklı bir ayırım gerektirebileceği çalışmada dile getirilmiştir.

Kalp ve Haşit (2022) Holland tipi kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılıkları üzerine etkilerini araştırdıkları çalışmalarında katılımcıların kişiliklerini belirlemek amacıyla yapılan betimsel ortalama analizinde en yüksek ortalamaya sahip kişilik tipinin sosyal (s) kişilik tipi olduğu görülmüştür. daha sonra ortalamaları yüksek olan diğer iki kişilik tipinin sırasıyla geleneksel (c) ve gerçekçi (r) kişilik tiplerine ait olduğu belirlenmiştir. Katılımcı grubun tamamı birlikte değerlendirildiğinde gerçekçi ve geleneksel kişilik tiplerinin ortalamalarının beklentileri karşıladığı ancak en yüksek ortalamaya ulaştığı görülmüştür. Katılımcıların kişilik tipleri ile mesleklerinin uyumlu olduğu bu çalışmada ulaşılan sonuçlar arasındadır.

### **3. Beden Eğitimi Öğretiminde Mesleki Kişilik Tiplerinin Önemi**

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleklerini etkili bir şekilde icra edebilmeleri için Holland'ın mesleki kişilik tiplerinden belirli özelliklere sahip olmaları beklenmektedir. Sosyal ve gerçekçi tip üzerinde yoğunlaşan beklentilerin nedenleri tartışılmıştır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri, öğrencilerle sürekli etkileşim halindedir ve onların fiziksel, bilişsel, duygusal ve sosyal gelişimlerine katkıda bulunurlar. Öğrencileri motive edebilmek, rehberlik edebilmek ve takım çalışmasını teşvik etmek için empati, sabır ve iletişim becerilerine ihtiyaç duyarlar. Bu doğrultuda özellikle yardımseverlik, iş birliğine açık olma, insanlara ilham verme gibi sosyal tipe uygun olan özellikler beden eğitimi öğretmenleri için de eğitimin amalarına ulaşabilmek için bir zorunluluk haline gelmektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri ayrıca, fiziksel aktivitelerle ve açık alanlarda çalışmayı severler. Spor tekniklerini öğretmek, hareket odaklı faaliyetler düzenlemek ve öğrencilerle uygulamalı çalışmak gerçekçi kişilik tipine uygun özelliklerdir. Spor ekipmanlarını kullanma, sahaları düzenleme ve etkinlikler planlama gibi fiziksel beceri gerektiren görevleri de rahatlıkla yerine getirebilirler. Bu anlamda fiziksel olarak aktif olma, dayanıklılık, fiziksel işlere yatkınlık gibi özellikleri ile gerçekçi tip, beden eğitimi öğretmenlerinin sahip olması gereken öncelikli meslek tiplerinden bir tanesidir.

Sosyal ve gerçekçi tip öncelikli olmakla birlikte beden eğitimi öğretmenin farklı tiplere özgü bazı özellikleri de sergilemesi beklenmektedir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin genellikle liderlik yapması, takımları yönetmesi ve öğrencileri motive etmesi beklenir. Turnuvalar ve etkinlikler düzenlemek, organizasyon becerileri ve liderlik özellikleri gerektirir. Spor alanında rekabeti teşvik etmek ve öğrencilerin özgüvenlerini geliştirmek de girişimci kişilik tipiyle örtüşür. Bu tipin ön plana çıkan özelliklerinden olan liderlik, organizasyon becerisi, ikna kabiliyeti gibi özelliklerin de nitelikli bir beden eğitimi öğretmeninde bulunması beklenmektedir.

Girişimci tipe ek olarak beden eğitimi ve spor öğretmenleri, oyunlar, etkinlikler ve yaratıcı hareket çalışmaları tasarlayabilecekleri için sanatçı kişilik tipinin bazı özelliklerine de sahip olmaları yaratıcılıklarını artırabilir. Öğrencilerin bireysel ifadelerini desteklemek ve hareket sanatı gibi konulara yer vermek, yaratıcılık gerektirebilir. Bu doğrultuda özgün ve benzersiz derler yaratmak yenilikçi düşünme özelliği gösteren sanatçı kişilik tipi ile mümkündür.

Sonuç olarak bir beden eğitimi ve spor öğretmenin özellikleri “Sosyal” ve “Gerçekçi” özelliklere sahip olması beklenir. Bununla birlikte, liderlik becerileri için girişimci özellikler ve yaratıcılık gerektiren durumlarda sanatçı eğilimler de işlerini daha etkili hale getirebilir. Bu kombinasyon, öğretmenin hem öğrenci ilişkilerinde hem de fiziksel aktivitelerde başarılı olmasına katkı sağlayacaktır. Geleneksel ve araştırmacı tip özelliklerine sahip olunmaması ise bir beden eğitimi ve spor öğretmenin mesleki performansını çok düşürmeyecek olsa da her meslek alanının güçlü yanlarına sahip olunması bireyin kariyerine olumlu etkiler yapabileceği ve güçlü bir kariyer inşa edeceğine işaret olarak görülebilir.

## Kaynaklar

- Atmaca T. (2020). Öğretmenlerin kişilik tipleri ile mesleğe yabancılaşma arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1): 491-506. DOI.org/10.17240/aibuefd.2020.20.52925-613930.
- Kalp G ve Haşit G. (2022). Hollanda mesleki kişilik tipi özelliklerinin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılığına etkileri üzerine bir araştırma. In 8th Global Business Research Congress. *Pressacademia Procedia*. 15(1): 10-20. DOI.org/10.17261/Pressacademia.2022.1571.
- Kamaşak R ve Bulutlar F. (2010). Kişilik, mesleki tercih ve performans ilişkisi: akademik personel üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2): 119-126. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/150956>
- Koca E. (2016). *Okul yöneticilerinin kişilik tipleri ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul. Türkiye.
- Mavibaş M. (2024). Spor bilimleri fakültelerindeki akademisyenlerin kişilik tipleri ile profesyonellik davranışlarının incelenmesi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 7(1): 217-232. DOI.org/10.38021/asbid.1426201.
- Sargın A. (2016). *Öğretmenlerin kişilik özellikleri, örgütsel sinizm, iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon. Türkiye.
- Barrick MR, Mount MK ve Gupta R. (2003). Meta-analysis of the relationship between the five-factor model of personality and Holland's occupational types. *Personnel Psychology*, 56(1): 45-74. DOI.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00143.x.
- Callanan GA, Perri DF ve Tomkowicz SM (2017). Career management in uncertain times: challenges and opportunities. *The Career Development Quarterly*, 65(4): 353-365. DOI.org/10.1002/cdq.12113.
- Floyd ND. (2012). Validity evidence for the use of Holland's vocational personality types in college student populations. *University of South Carolina*.
- Holland JL. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51(4): 397-406. DOI.org/10.1037/0003-066X.51.4.397.
- Miraz L. (2022). Impact of faith on vocation choice: an exploration of faith, Holland personality types, and choice of vocation among christian college and graduate school Students (Doctoral Dissertation, Hartford Seminary).
- Atli A ve Keldal G. (2017). Mesleki kişilik tipleri envanterinin geliştirilmesi. *Journal of Social Sciences Eskisehir Osmangazi University/Eskisehir. Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1). DOI: 10.17494/ogusbd.330743

- Kuzgun Y. (2009). Meslek gelişimi ve danışmanlığı, (3. Baskı). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Özyürek R. (2016). Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları-çocuklar ve ergenler için kariyer rehberliği uygulamaları (S. 89).
- Ünsal P. (2014). Kariyer gelişim kuramları ve kariyer danışmanlığı. Nobel Akademik Yayıncılık. Erişim Adresi: <https://www.nobelyayin.com/kariyer-gelisim-kuramlari-ve-kariyer-danismanligi-4099.html>
- Adib Y, Fathiazar E ve Arefnadjad S. (2017). Professional identity of teachers from the perspective of student teachers of Farhangian University of East Azerbaijan Province. *Research in Teacher Education (RTE)*, 1(1); 147-162. Erişim Adresi: [https://te-research.cfu.ac.ir/article\\_394\\_df13aa06724453977bfa41427eaf50d3.pdf?lang=en](https://te-research.cfu.ac.ir/article_394_df13aa06724453977bfa41427eaf50d3.pdf?lang=en)
- Andabai PW. (2013). The impact of teaching practice on trainee teachers in the nigerian tertiary institutions: The Niger Delta University Experience. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 2. DOI: 10.5901/ajis.2013.v2n5p109
- Benekos PJ. (2016). How to be a good teacher: Passion, person, and pedagogy. *Journal of Criminal Justice Education*, 27(2): 225-237. DOI.org/10.1080/10511253.2015.1128703.
- Çelikten M, Şanal M ve Yeni Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(19): 207-237. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/231612>
- Kalafat S. (2012). Lise öğretmenleri kişilik özelliklerinin öğretmen yeterliliklerine etkisi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(3): 193-200. DOI: 10.5961/jhes.2012.050
- Kuzgun Y. (2000). Meslek danışmanlığı: Kuramlar ve Uygulamalar. *Nobel*.
- Nauta MM. (2010). The development, evolution, and status of Holland's theory of vocational personalities: Reflections and future directions for counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 57(1): 11-22. DOI.org/10.1037/a0018213.
- Sudak M ve Zehir C. (2013). Kişilik tipleri, duygusal zekâ, iş tatmini ilişkisi üzerine yapılan bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22): 141-165. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/705533>
- Sürücü A ve Ünal A. (2018). Öğrenci motivasyonunu artıran ve azaltan öğretmen davranışlarının incelenmesi. *Opus: Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(14): 253-295. DOI: 10.26466/Opus.404122
- Yüksel F ve Hotaman D. (2009). Vocational guidanceaid in the orientation to teachin profession and teacher education. *European Journal of Social Sciences*, 10(1): 25- 35. Erişim Adresi: <file:///Users/sinemheb/Downloads/vocationalguidance.pdf>

