



**T.C.
İZMİR KATİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**HOLLAND'IN KİŞİLİK TİPOLOJİSİNE GÖRE
MOTİVATÖRLER:
BİR KAMU ÜNİVERSİTESİNDE ARAŞTIRMA**

Doktora Tezi

KORAY ÇITA

İZMİR-2021

**T.C.
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**HOLLAND'IN KİŞİLİK TİPOLOJİSİNE GÖRE
MOTİVATÖRLER:
BİR KAMU ÜNİVERSİTESİNDE ARAŞTIRMA**

Doktora Tezi

KORAY ÇITA

DANIŞMAN: PROF. DR. MURAT KAYALAR

İZMİR-2021

YEMİN METNİ

Doktora Tezi olarak sunduğum ‘‘HOLLAND’IN KİŞİLİK TİPOLOJİSİNE GÖRE MOTİVATÖRLER: BİR KAMU ÜNİVERSİTESİNDE ARAŞTIRMA.’’ adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gősterilenlerden oluŐtuđunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmıŐ olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

01/09/2021

Koray ÇITA

ÖZET

Doktora Tezi

**HOLLAND'IN KİŞİLİK TİPOLOJİSİNE GÖRE MOTİVATÖRLER:
BİR KAMU ÜNİVERSİTESİNDE ARAŞTIRMA**

Koray ÇITA

İzmir Katip Çelebi Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Bu doktora tez çalışması ile farklı kişilik özelliklerine sahip bireyleri davranışa teşvik edebilen motivatörlerde fark olup olmadığı sorgulamak, eğer farklılık var ise farklılığın kaynağı ve nedenini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Araştırma örneklemini İzmir Katip Çelebi Üniversitesi'ne kayıtlı öğrenci evreninden ratsal olarak ulaşılmış 410 kişilik gönüllü katılımcı oluşturmuştur.

Araştırma sorularına cevap verecek hipotez testlerini yapabilmek için gerekli verileri toplamak amacıyla, kişilik tiplerini ve motivatör algılarını sınıflandırmaya yönelik iki farklı ölçüm aracına ihtiyaç duyulmuştur. Araştırma amacı kapsamında kişilik sınıflandırması yapabilmek için Holland'ın kişilik tipolojisi testi kullanılarak katılımcıların kişilik tipi analizi yapılmıştır. Ayrıca katılımcıların motivatör algılarına yönelik veri sağlayan içsel ve dışsal motivatör önermelerinden oluşan ölçüm aracı bu araştırma kapsamında geliştirilerek test edilmiştir.

Araştırma verileri örneklem katılımcılarından yüz yüze anket yöntemi ve e-anket yöntemi vasıtası ile elde edilmiştir. Anketler aracılığıyla toplanan veriler SPSS programı kullanarak düzenlenmiş ve normallik analizi, frekans analizi, güvenilirlik analizi, faktör analizi, çok boyutlu ölçekleme analizi, Mann Withney-U analizi, Kuruskal analizi yöntemleri ile test edilmiştir.

Kişilik tipolojisi test verilerine yönelik yapılan çok boyutlu ölçekleme analizi ile elde edilen sonuçların Holland'ın teorisini desteklediği görülmüştür. Ayrıca motivatör algısı ölçüm aracı güvenilirlik ve geçerlilik test sonuçları, ölçüm aracından

elde edilen verilerin araştırmada kullanılabilir olduğu sonucunu vermiştir. Motivatör algısı ölçüm aracından elde edilen verilere yönelik yapılan faktör analizi sonucunda, içsel motivatör değişkenleri iki ayrı faktör yapısı altında ve dışsal motivatör değişkenleri iki ayrı faktör yapısı altında toplanmıştır. Kişilik tipi değişkenleri ve oluşan faktör yapıları ile yapılan analizlerin sonuçlarına göre, farklı kişilik tiplerine sahip bireylerin içsel motivatörler ilk faktörü bakımından motivatör algılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Motivatör, Motivasyon, Holland, Kişilik, Davranış.

ABSTRACT

Doctoral Thesis

Doctor of Philosophy (PhD)

THE MOTIVATORS ACCORDING TO PERSONALITY TYPES OF HOLLAND: RESEARCH AT A PUBLIC UNIVERSITY

Koray ÇITA

Izmir Katip Çelebi University

Graduate School of Social Sciences

Department of Business Program

With this doctoral thesis, it is aimed to question whether there is a difference in motivators that can stimulate individuals with different personality traits to behave, and if there is a difference, to reveal the source and reason of the difference. The sample of the research consisted of 410 volunteer participants who were randomly reached from the population of students registered at Izmir Katip Çelebi University.

Two different measurement tools were needed to classify personality types and motivator perceptions in order to collect the necessary data to conduct hypothesis tests that would answer the research questions. In order to make personality classification within the scope of the research purpose, personality type analysis of the participants was made using Holland's personality typology test. In addition, the measurement tool, which consists of internal and external motivator propositions that provide data on the motivator perceptions of the participants, was developed and tested within the scope of this research.

The research data were obtained from the sample participants through face-to-face survey method and e-survey method. The data collected through the questionnaires were organized using the SPSS program and tested with the methods of normality analysis, frequency analysis, reliability analysis, factor analysis, multidimensional scaling analysis, Mann Withney-U analysis, Kuruskal analysis.

It has been seen that the results obtained with the multidimensional scaling analysis for the personality typology test data support Holland's theory. In addition, the reliability and validity test results of the motivator perception measurement tool gave the result that the data obtained from the measurement tool could be used in the research. As a result of the factor analysis for the data obtained from the motivator perception measurement tool, the internal motivator variables were gathered under two separate factor structures and the extrinsic motivator variables were gathered under two separate factor structures. According to the results of the analyzes made with personality type variables and factor structures, statistically significant differences were found in the motivator perceptions of individuals with different personality types in terms of the intrinsic motivators first factor.

Keywords: Motivator, Motivation, Holland, Personality, Behavior.

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ	II
ÖZET.....	III
ABSTRACT	V
İÇİNDEKİLER	VII
TABLOLAR DİZİNİ	X
ŞEKİLLER DİZİNİ	XI
KISALTMALAR DİZİNİ	XII
ÖNSÖZ	XIII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

MOTİVASYON VE MOTİVATÖRLER

1.1. MOTİVASYON	4
1.2. MOTİVASYON TEORİLERİ	8
1.2.1. Amaç Saptama Teorisi	8
1.2.2. Davranış Şartlandırma Teorisi	10
1.2.3. Eşitlik Teorisi	12
1.2.4. Başarma İhtiyacı Teorisi	13
1.2.5. Bekleyiş Teorisi (Vroom).....	14
1.2.6. Bekleyiş Teorisi (Lawler ve Porter)	16
1.2.7. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	17
1.2.8. Çift Faktör Teorisi	19
1.2.9. ERG Teorisi	21
1.3. MOTİVATÖRLER	22

İKİNCİ BÖLÜM

HOLLAND'IN KİŞİLİK KURAMI

2.1. TEORİNİN ÇERÇEVESİ	25
2.2. TEORİNİN GELİŞİMİ	27
2.3. TEORİNİN VARSAYIMLARI	28
2.3.1. Birinci Varsayım.....	28
2.3.2. İkinci Varsayım	29
2.3.3. Üçüncü Varsayım	29
2.3.4. Dördüncü Varsayım.....	29
2.3.5. İkincil Varsayımlar	30
2.4. KİŞİLİK TİPLERİ	32
2.4.1. Gerçekçi Kişilik	34
2.4.2. Araştırmacı Kişilik	34
2.4.3. Sanatçı Kişilik.....	35
2.4.4. Sosyal Kişilik	35
2.4.5. Girişimci Kişilik	36
2.4.6. Gelenekçi Kişilik	36
2.5. TEORİ KAPSAMINDA YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR.....	37

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA

3.1. AMAÇ	38
3.2. ÖNEMİ.....	38
3.3. KAPSAM.....	39
3.4. ARAŞTIRMA SORULARI	39
3.5. TEORİK MODEL	39
3.6. HİPOTEZLER	40
3.7. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....	40

3.7.1. Araştırma Evreni ve Örneklemi.....	41
3.7.2. Veri Toplama Yöntemi.....	42
3.7.3. Ölçüm Aracının Hazırlanması.....	43
3.8. ARAŞTIRMA KISITLARI	44
3.9. ANALİZ SONUÇLARI.....	45
3.9.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	45
3.9.2. Holland'ın Kişilik Tipolojisi Çok Boyutlu Ölçekleme Analizi.....	47
3.9.3. Araştırma Ölçüm Aracının Güvenirlik ve Geçerlilik Analizi.....	48
3.9.3.1. Güvenirlik.....	48
3.9.3.2. Geçerlilik.....	49
3.9.4. Kişilik Tiplerine Göre Motivator Algı Farklılıkları.....	52
3.9.5. Cinsiyete Göre Motivator Algı Farklılıkları.....	55
SONUÇ	57
KAYNAKÇA	64
EKLER	83
EK-1: Motivator Önergeleri.....	84
EK-2: Üniversite Etik Kurul Raporu.....	85
EK-3: Teori Kapsamında Yapılmış Çalışmalar.....	86
ÖZGEÇMİŞ.....	99

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1: Motivasyon Teorileri Kapsamında Motivatörler	24
Tablo 2: Katılımcıların Cinsiyet Tiplerine İlişkin Frekans Dağılımları.....	46
Tablo 3: Katılımcı Kişilik Tipi Verileri	46
Tablo 4: Güvenirlilik İstatistikleri	49
Tablo 5: KMO ve Bartlett's Test Sonuçları.....	49
Tablo 6: İçsel Motivatör Önergeleri Faktör Yapıları	50
Tablo 7: Dışsal Motivatör Önergeleri Faktör Yapıları.....	51
Tablo 8: Baskın Kişilik Tipi Kruskal Wallis Test Sonuçları	52
Tablo 9: Baskın Kişilik Tipi İkili Karşılaştırması.....	53
Tablo 10: İkinci Kişilik Tipi Kruskal Wallis Test Sonuçları.....	54
Tablo 11: Üçüncü Kişilik Tipi Kruskal Wallis Test Sonuçları	55
Tablo 12: Cinsiyet Tipi Mann-Whitney U Test Sonuçları	56

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Amaç Saptama Teorisi Modeli	9
Şekil 2: Uyarıcı ve Refleks İlişkisi	10
Şekil 3: Başarı İhtiyacı Teorisi Modeli	14
Şekil 4: Viktor Vroom'un Bekleyiş Teorisi.....	15
Şekil 5: Lawler ve Porter Bekleyiş Teorisi Modeli	17
Şekil 6: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi Modeli	17
Şekil 7: Çift Faktör Teorisi Modeli	20
Şekil 8: Holland Teorisi Genel Modeli.....	26
Şekil 9: Holland'ın Altıgen Modeli	31
Şekil 10: Araştırmanın Teorik Modeli.....	40
Şekil 11: Katılımcı Cinsiyeti Sayısal Veri Grafiği	46
Şekil 12: Örneklem Baskın Kişilik Tipi Sayısal Veri Grafiği	47
Şekil 13: Kişilik Tipleri Çok Boyutlu Ölçkleme İki Boyutlu Uzay Haritası.....	48

KISALTMALAR DİZİNİ

- **CR** : Conditioned Response
- **CS** : Conditioned Stimulus
- **ERG** : Existence, Relatedness, Growth
- **RIASEC** : Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional
- **SDS** : Self-Directed Search
- **SPSS** : Statistical Package for the Social Sciences
- **TDK** : Türk Dil Kurumu
- **UCR** : Unconditioned Response
- **UCS** : Unconditioned Stimulus
- **VPI** : Vocational Preference Inventory

ÖNSÖZ

Doktora eğitimin boyunca verdiği değerli bilgileri ile beni aydınlatan ayrıca tez danışmanlığımı üstlenen ve tez süreci boyunca tecrübesini, bilgisini ve kaynaklarını benimle paylaşan Prof. Dr. Murat KAYALAR'a ve değerli görüşlerini, zamanlarını bana ayırarak bu süreçte bana destek olan tez izleme kurul üyeleri Prof. Dr. İbrahim Attila ACAR ve Doç. Dr. Evrim MAYATÜRK AKYOL'a ve yardımları, desteği için Doç. Dr. Elif Türkan ARSLAN'a ve tüm süreçte beni destekleyen ve yanımda olan sevgili eşim Tuğçe ÇITA ve kızım Alya Deniz'e teşekkürlerimi sunuyorum.

Bu çalışmanın Sosyal Bilimler alanında görev alan çalışanlara ve öğrencilere faydalı olması dileğiyle...

Koray ÇITA

İzmir-2021

GİRİŞ

Endüstriyel anlamda insan kaynağı değerinin, yönetiminin, performansı ve dolayısı ile verimliliğinin önem kazanması nedeniyle bilimsel çalışmalarla insan davranışlarını çözümlenme, anlama çabası, motivasyon kavramının önemini ortaya çıkarmıştır. Literatürde geçen başlıca motivasyon odaklı çalışmaların yıldızını parlatan, 1927 yılında başlayan Hawthorne Araştırmaları (Mayo, 1933:58) gibi, organizasyonlarda insan varlığının verimlilik için önemini ortaya koyarak, insanın ön plana alındığı yeni bir dönemin temellerini oluşturan, insanın organizasyondaki önemini vurgulayan endüstriyel temelli çalışmalardır.

İnsan potansiyelinde bulunan motivasyonu tanımlamaya çalışmak, işleyişini anlamak ya da insanı harekete geçiren durumları ortaya çıkarmak bu alanda yapılan bilimsel çalışmaların başlıca araştırma konuları olmuştur. Yapılan çalışmalarda en temel fizyolojik canlı ihtiyaçlarından, psikolojik ihtiyaçlara, kişinin iç dünyasından çevresinde meydana gelen olaylara ve diğer insanlara kadar kişiyi dolayısıyla davranışlarını etkileyen birçok soyut ve somut olgunun varlığını ileri süren kuramlar üzerine çalışılmıştır.

İnsanları ayırıştıran, tanımlayan özellikleri nedeniyle kişilik kavramı, insan davranışı söz konusu olduğunda da önem kazanmaktadır ve davranış nedenlerini anlamak için kişilik kilit bir paradigma olmaktadır. İnsanın sıradan eylemlerindeki motivasyon ile üstün performansa neden olan motivasyon arasındaki farkı oluşturan, insanın içindeki potansiyelin ortaya çıkarılması veya kullanılması ile davranışın marjinalleşmesi ve performans seviyesinin değıştirmesidir. Bu nedenle insanın içinde bulunan bu potansiyeli etkileyen en önemli faktörlerden biri de insanın kişilik özellikleridir. Kişilik tanımlaması için ise kişiyi diğer kişiden ayıran farklılıklar ve bu farklılıkların ortaklaştığı noktalarına bakılmaktadır (Gençtanırım ve Çetinkaya, 2017:3) ve kişilik farklılıklarının, davranış ve dolayısıyla motivasyonel davranışta farklılığa neden olabileceğı yadsınamaz. Bu nedenle bu çalışma ile bireyi motivasyonel davranışa teşvik eden motivatör algılarının, farklı kişilik özelliklerine

göre farklılık gösterip göstermediğini nicel yöntemler ile sorgulayarak daha önce araştırılmamış bir konuda özgün sonuçlar ortaya koymak amaçlanmıştır.

Bilimsel bir araştırmaya veri toplamak amacı ile birey motivatör algılarını ölçmek için daha önce yapılmış bir çalışmaya literatürde ulaşamamıştır. Bu doktora tez çalışması kapsamında birey kişiliğinin bireyi motive eden etkenlerin düğüm noktası olduğu değerlendirilmiş ve kişilik tipolojisine göre motivatörlerin belirlenmesinin değerli bir araştırma alanı olduğu düşünülerek, bireylerin içsel ve dışsal motivatör algılarına yönelik veri sağlayan ölçüm aracı geliştirme çalışmaları yapılmıştır. Ayrıca bu araştırma ile literatürde daha önce çalışılmamış bir alanda araştırma yapılarak kişilik ve motivasyon çalışmalarına katkı sağlamak da amaçlanmıştır. Bu kapsamda Holland'ın (1970:5) kişilik kuramında altı alt boyutta açıklanan (Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal, Girişimci, Gelenekçi) kişilik tiplerine sahip bireyleri motivasyonel davranışa güdüleyen motivatörlerin neler olduğu konusu temelinde araştırma yapılmıştır. Motivasyon teorileri çerçevesinde çalışılarak motivatör algısı ölçüm aracı geliştirilmesi ve bu araçla elde edilen sonuçların, kişilik kavramı ile birlikte sorgulanması ayrıca tartışılabilir sonuçlar elde edilmesi, bu araştırmanın önemini ve özgünlüğünü ortaya koymaktadır.

Araştırma genel olarak üç ana bölüm çalışmasından oluşmaktadır. Birinci bölümünde, öncelikle motivasyon tanımlaması yapılmış olup daha sonra Abraham Maslow'un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi", Skinner'in "Sonuçsal Şartlanma", Frederick Herzberg'in "Çift Faktör", David McClelland'ın "Başarma ihtiyacı", John S. Adams'ın "Eşitlik", Victor Vroom'un "Bekleyiş", Edward E. Lawler ve Lyman W. Porter'ın "Bekleyiş teorileri ve bu teoriler kapsamındaki motivatörler 160'ın üzerinde çalışma taranarak tanımlanmıştır. Ayrıca motivasyon kapsamında yapılmış araştırmalar incelenmiştir.

İkinci bölümünde, Holland'ın kişilik kuramının anlatımı yer almaktadır. Holland'ın 1958 ve 1959 yıllarında yayınlanan çalışmaları ile dikkat çeken kişilik teorisi, kişiyi soya çekimi yanında çevresi ve ilgi alanları, aktiviteleri, eğilimleri, yetenekleri ile farklılaştırarak sınıflandırmaktadır. Kuram kapsamında kişilik ve çevre sınıflandırmaları dört temel varsayım çerçevesinde yapılmış olup hem kişilik hem de çevre tipleri tutarlılık, farklılaşma, tanımlama, uyum olarak nitelendirilen ikincil varsayımlar ve bu varsayımların işleyişini tanımlayan hesaplama varsayımı ile

açıklanmaya çalışılmıştır. Kişilik sınıflandırılması varsayımına göre bireyler altı kişilik tipi kapsamında tanımlanabilmektedir. Holland tarafından Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal Girişimci ve Gelenekçi olarak isimlendirilmiş olan kişilik tiplerinin özellikleri ve nasıl tanımlandıklarına bu bölümde yer verilmiştir. Ayrıca Holland'ın tanımlamalarından yararlanılarak Holland'ın teorisinin şeklen anlatımını içeren genel modellemesi yapılmıştır.

Üçüncü bölümünde araştırmanın amacı, araştırmanın kapsamı, araştırmanın teorik modeli, hipotezleri, araştırmanın yöntemi, araştırmanın sınırlılıkları ve hipotez test sonuçlarına yer verilmiş olup sonuç kısmında elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

MOTİVASYON VE MOTİVATÖRLER

1.1. MOTİVASYON

Motivasyon hareket, hareket etmek, hareket teşviki anlamına gelen ‘motion/motio/motus’ kelimesi ile aynı kökten türemiştir (Brown, 2007:6). Motivasyonun dilimizdeki karşılığı isteklendirme ya da güdüleme (TDK, 2021) olarak tanımlanmaktadır. Motivasyon, birey kapsamında kişiye özel, algılanması mümkün olan soyut bir kavramdır. Bugüne kadar ileri sürülen başlıca motivasyon teorilerinde ihtiyaçlar, beklentiler, amaçlar, şartlanmalar gibi davranış tetikleyicilerinin kişide oluşturduğu algısal değerlere kişinin ulaşmak istemesi, motivasyonun soyut kısmını ifade etmektedir. Motivasyonu gözle görünür yapan somut kısmı ise bireyin varlığı ile şekillenmektedir. Ulaşılmak istenen her ne ise o doğrultuda kişinin davranışını değiştirmesi ve bu davranışın çaba içermesi motivasyonun soyut kısımdan somut kısma taşımaktadır. Davranışın ihtiyaç, beklenti, amaç vs. paralelinde bir süreç içermesi ve değişmesi motivasyonun gözlemlenebilir ve değerlendirilebilir somut sonucudur.

Motivasyon bilimsel çalışmalar sonucu ortaya konulmuş ve isimlendirilmiş bir kavram olsa da insanın varoluş çabası düşünüldüğünde tüm temel insan özellikleri gibi insanın var oluşu ile insan davranışının bir parçası, belki de en önemli nedenlerinden biri olduğu değerlendirilebilir.

Motivasyon insanların var olmak, hedeflerine ulaşmak için ortaya koydukları çabanın ateşleyici, seviye artırıcı veya sürdürülebilir olmasını sağlayan, içsel ya da dışsal kaynaklardan (Singh, 2011:161; Koudelkova ve Milichovsky, 2015:225), insanı etkileyebilen, insanın içinde ortaya çıkan ve davranışlarını farklılaştıran, bireyi amaca

doğru harekete geçiren, yönlendiren içsel bir g olarak açıklanmaktadır (Güney, 2015:313).

Motivasyonun çabayı dolayısı ile marjinal performansı ve sonuçları etkilediği düşünüldüğünde, kişi ya da grupların davranışları ve davranış sonuçlarının bu gücün etkisinde gerekleşiğinde gözlemlenebilir ve motivasyonun etkisindeki davranışların farklı olup olmadığı ortaya konulabilir ve dolayısı ile soyut bir kavram olan motivasyonun somut değerlendirilmelerinin de yapılabilir olduğu gerçeklik kazanmaktadır.

Bir amaç doğrultusunda çabanın ortaya çıkması için gerekli motivasyonun oluşması gerekmektedir. Bu durumda motivasyon faktörleri devreye girmektedir, çeşitli nedenler ile davranışa iten veya davranışa çeken motivasyon faktörleri (zdemir, 2010:120) bulunmaktadır. Bu faktörler motivatör olarak adlandırılmaktadır ve motivatörler içsel veya dışsal faktörler ile kişiyi etkileyerek motivasyonu ateşleyen, canlıda algısal değer ya da gereklilik uyandırarak amaçlara, ihtiyaçlara, beklentilere, vs. ulaşma isteği ve davranışı ortaya çıkaran, soyut ya da somut olgulardır. Başlıca motivasyon teorileri motivasyonel davranışın çeşitli motivatörler ile ortaya çıktığını varsaymıştır.

Ivan Petrovich Pavlov'un “şartlanma” (1927) teorisine göre canlı, doğal ve doğal olmayan çeşitli uyarıların ilişkilendirilmesiyle, doğal uyarana karşı sergilediği davranışı doğal olmayan uyarana karşı da sergileme davranışı kazanmaktadır. Doğal uyarının neden olduğu canlı davranışının, doğal uyarana karşı olan davranışsal şartlanma nedeniyle, doğal uyarı ile ilişkilendirilmiş doğal olmayan uyarıdan sonra da sergilenmesi “ğrenme” olarak ifade edilmektedir. Pavlov'a göre insanlar hayvanlara benzer özelliklere sahip olsa da gerçekliği değerlendirme bakımından kendine has yeteneklerini kullanmaktadır.

Abraham Maslow “İhtiyaçlar Hiyerarşisi” (1954) teorisinde motivasyonel davranışın ortaya çıkmasını fizyolojik, güvenlik, aidiyet, saygı ve kendini gerçekleştirme olarak sınıflandırdığı beş kategorideki ihtiyaçların karşılanmasına dayandırmıştır. Ayrıca bu ihtiyaçların sıralı bir düzende öncelik ve sonralık kuralına dayanan bir ilişki ile ortaya çıktığı varsayımında bulunmuştur. Teoriye göre sıralamada yer alan üsteki ihtiyaın ortaya çıkması için önceki ihtiyaçların karşılanması gerekmektedir.

Skinner'in "Sonuçsal Şartlanma" teorisinde motivasyonel davranış için daha önceki deneyimlerimizden çıkardığımız sonuçlar belirleyici olmaktadır (Ferster ve Skinner, 1957). Davranış sonucunda ödül ve ceza gibi geri bildirimlerin olması gelecekte bu davranışların tekrarlanma olasılığını etkileyebilecektir. Bu yaklaşıma göre birey sonuç alamayacağı bir davranış içerisinde olduğunda daha sonra bu davranışı tekrarlamakta daha isteksiz olmaktadır.

Frederick Herzberg'in "Çift Faktör" (1959) teorisine göre motivasyon, tatmine neden olan motivatörler ile ilişkili iken tatminsizliğe ise hijyen olarak tanımladığı faktörler neden olmaktadır ve tatminsizliğin olmaması tatmin olduğu anlamına gelmemekte, tatmin için farklı unsurların oluşması gerekmektedir.

David McClelland'ın "Başarma ihtiyacı" (1961) teorisine göre insanlarda motivasyonel davranışın ortaya çıkmasına sebep olan başarma, güç ve bağlanma olmak üzere üç motivatör ihtiyaç bulunmaktadır ve her insan belirli oranlarda bu üç ihtiyaç ile motive olur ancak genellikle ihtiyaçlardan bir tanesi daha baskındır.

John S. Adams'ın "Eşitlik" (1963) teorisine göre birey motivasyonu, bireyin işi için harcadığı girdiler ile işinden kazandığı çıktılarının oranı ile kendini kıyasladığı diğer insanların girdi çıktı oranları üzerinden vardığı eşitlik algısına dayanmaktadır. Eşitsizlik nedeni bireyin kendi performansı ise daha fazla çaba harcama eğilimi ile denge arayacağı varsayımını içermektedir.

Victor Vroom'un "Bekleyiş" (1964) teorisine göre motivasyonel davranış kişi performansı ile varılacak sonuçlar ve bu sonuçların getirisi olabilecek ikinci seviyedeki sonuçların varlığı ve kişinin bu sonuçları arzu etme derecesiyle açıklanmaktadır.

Edward E. Lawler ve Lyman W. Porter'ın "Bekleyiş" (1968) teorisine göre motivasyonel davranış, ödüle verilen içsel değer ile çaba-ödül olasılık algısının çabaya neden olduğu ancak çabanın olmasının başarı anlamına gelmediği, içsel ve dışsal ödüllere yönelik, kişinin yetenekleri ve rol algısının etkilediği performansın tatmine neden olacağı ve tatmininde motivasyon ve daha fazla performans sağlayacağı varsayımı ile açıklanmaktadır.

Ayrıca Ryan ve Deci (2000:68; 2015:486) farklı amaçlar ve nedenler temelindeki motivasyon tipleri üzerine çalışma yapmış olup, otonom motivasyon ve

kontrollü motivasyon olarak tanımlanan iki tür motivasyon tipi arasındaki ayrımlara dayanan özerklik/otonomi teorisini (Self-Determination Theory) geliştirmişlerdir. Teoride motivasyonu sosyal ya da fiziksel bakış açısından ziyade psikolojik seviyede tanımlamaya çalışmışlardır ve insanların yetki, özerklik ve ilişkililik olmak üzere üç temel ihtiyacı olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bu temel üç ihtiyacın karşılanması psikolojik sağlığı güçlendirmekle birlikte içsel motivasyonu arttırmakta, dışsal motivasyonun içselleştirilmesini de yardımcı olmaktadır. Doğal içsel motivasyon olarak tanımlanan gerçek (intrinsic) motivasyon, otonom motivasyonun asıl örneği olarak tanımlanmakta ve otonom olarak motive olmuş insanlar yaptıkları şeyi kendi değerleriyle uyumlu, ilginç ve eğlenceli bulduklarından, yaptıklarının arkasında durarak gönüllü ve istekli olarak davrandıkları varsayılmaktadır. Kontrollü motivasyon davranışları ise dış kaynaklı bir ihtiyacı karşılamak veya dışarıdan dayatılmış bir ödülü elde etmek için sergilenmektedir.

Motivasyon kapsamında yapılan bazı araştırmalar ile, içsel ve dışsal motivasyonun yaratıcılık üzerinde etkisi olduğu (Akgündüz, 2013:144), gelir düzeyinin ve ödül seçimi arasında ilişki olduğu (Ünsar, İnan ve Yürük, 2010:257), hijyen faktörlerinin ve taktir edilmenin verimlilik üzerinde pozitif etkisinin olduğu (Ahmed, Oyagi ve Tirimba, 2015:414), örgütsel bağlılık ve içsel-dışsal motivasyon arasında pozitif ilişki olduğu (Çınar ve Saraçlı, 2015:279), içsel motivasyon araçlarının dışsal motivasyon araçlarına göre daha etkili olduğu ve demografik olguların motivasyon üzerinde etkisinin olmadığı (Dündar, Özutku ve Taşpınar, 2007:117), içsel motivasyon faktörlerinin dışsal motivasyon faktörlerine göre daha etkili olduğu (Alkış ve Öztürk, 2009:232) dışsal motivasyon faktörlerinin örgütsel bağlılığın alt faktörleri üzerinde pozitif ve içsel motivasyon faktörlerinin örgütsel bağlılığın alt faktörleri üzerinde negatif etkiye sahip olduğu (Bilge, Bal ve Gönlügür, 2015:99), iyi mesleki eğitimin motivasyona etkisinin olduğu (Tanrıverdi ve Şahin, 2014:138), ulusal kültür ve motivasyonun ilişkili olduğu (Demir ve Okan, 2009:139), örgütsel adalet ve motivasyonun ilişkili olduğu (Çelik ve Sarıtürk, 2012:374), belirsizliğin heyecan uyandırması nedeniyle belirsiz ödüllerin peşinden gitmenin motivasyon üzerinde pozitif etkisinin olduğu (Shen, Fishbach ve Hsee, 2014:1311) sonuçlarına ulaşmışlardır.

1.2. MOTİVASYON TEORİLERİ

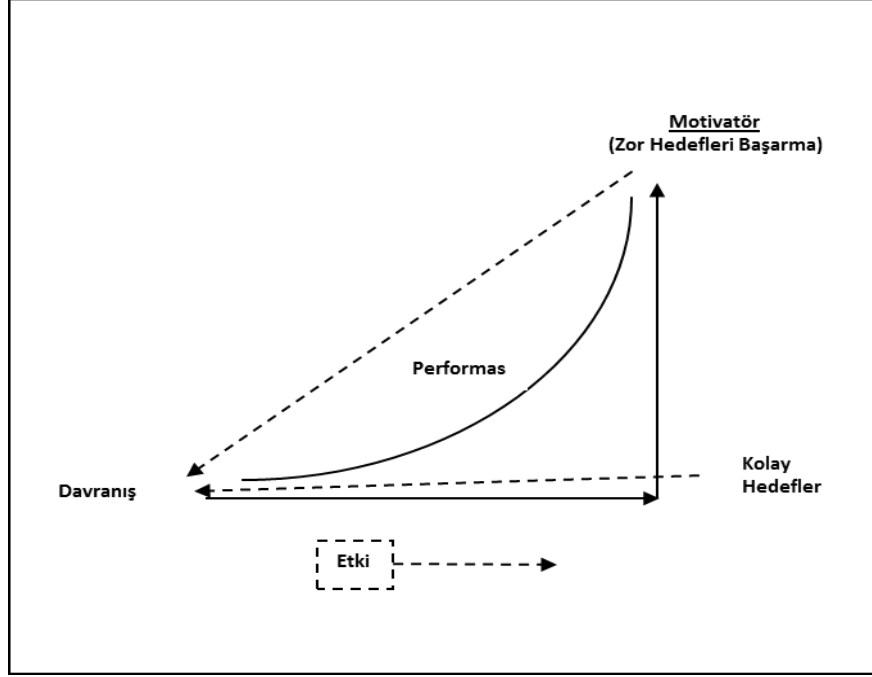
Literatürde motivasyonu açıklamaya yönelik “süreç” ve “kapsam” teorileri olarak faydalanılan teoriler bulunmaktadır. Kapsam teorileri olarak ifade edilen, ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımı, çift faktör teorisi, başarıma ihtiyacı teorisi ve ERG yaklaşımları kişinin içinde bulunan içsel faktörlere ağırlık verirken, süreç teorileri olarak ifade edilen, davranış şartlanması yaklaşımı, bekleyiş teorileri, eşitlik teorisi ve amaç saptama teorileri ise kişinin çevresinde bulunan dışsal faktörlere ağırlık vermektedir (Koçel, 2010:622).

1.2.1. Amaç Saptama Teorisi

Edwin A. Locke 1960’larda Cornell üniversitesinde birlikte çalıştığı Thomas A. Ryan ve Patricia C. Smith’in “İş motivasyonunun 'görevler' yani hedefler tarafından düzenlendiği” görüşünün etkisinde kalması ve o dönemde farklı hedeflerin görev performansı üzerindeki etkileri üzerine yapılmış fazla çalışma olmaması nedeni ile doktora tezinde bu konuya yönelmesi ile teori üzerine çalışmaya başlamıştır (Locke, 1982).

Amaç saptama teorisinin varsayımı insan eylemlerinin bilinçli şekilde, amaçlar ve maksatlar ile yönlendirildiğidir (Locke ve Latham, 1990:4). Bu bilinçli insan eylemleri bireyin hedefleri tarafından düzenlenir ancak amaca yönelmiş eylemler, bilinçli eylemle sınırlı değildir (Latham ve Locke, 1991:212). Amaçlar, başkaları tarafından verilebilirler, katılım yoluyla (Yearta, Maitlis ve Briner, 1995:237) ortaklaşa veya yalnız belirlenebilirler, farklı kaynaklardan geldiğinde bile etkilidirler, amaçlar özdenetimde kilit unsurdur (Locke ve Latham, 2006:265).

Locke ve Latham (2013:440) amaç saptama teorisinin geleneksel ilkelerini, amaçların motivasyonel olduğu, insanların zorlu hedefler için daha fazla çalışacağı, kişi kabiliyetlerindeki değişikliklerin amaca yönelik performans kazançlarını etkilediği, öz-yeterlik ve ilgili inanç sistemlerinin amacın başarısını etkilediği, geri bildirim ve amaç başarısının birbirini etkilediği, amaç saptamanın etkili olmasında amaca bağlılığın belirleyici olduğu, hedeflerin ilgiye yön verdiği ve eylem seçimini etkilediği şeklinde sıralamışlardır (Şekil 1).



Şekil 1: Amaç Saptama Teorisi Modeli

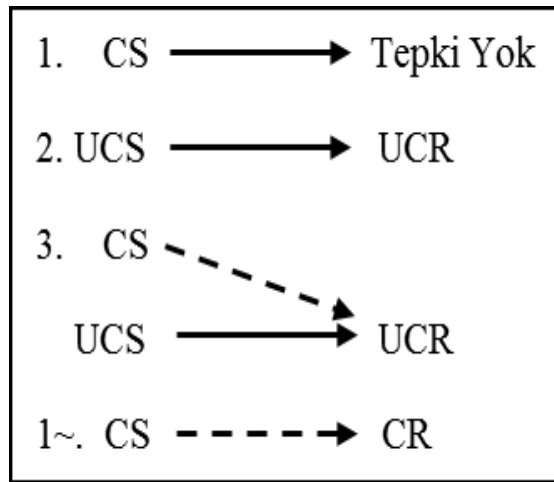
Teoride amaçlar ve eylemler veya amaçlar ve görev performansı arasındaki ilişkinin ne olduğu, ayrıca hangi faktörlerin bu ilişkiyi etkilediği sorgulanmaktadır (Locke ve Latham, 1990:9). Locke ve Latham (1990:10; 1991:213) neden bazı insanların diğerlerine göre daha sıkı çalıştığı veya bazılarının diğerlerine göre neden daha iyi performans gösterdiklerini açıklamak istemektedirler. Ayrıca amaç saptama teorisi, amaç zorluğu ile performans arasında doğrusal bir ilişki olduğunu ileri sürmektedir. Amaç zorlaştıkça bu amacı gerçekleştirmek isteyen kişinin performansı artırmaktadır (Locke ve Latham, 1990:27-28; Latham, 2004:126) ve amaca bağlılık yüksek olduğunda insanlar yapacaklarını söylediği şeyleri yapmaya daha yatkın olurlar. Ancak bağlılığın düşük olduğu durumlarda, insanlar hedefleri doğrultusunda performans göstermezler (Latham ve Locke, 1991:217-218). Yüksek hedeflere ulaşmaya kararlı olan çalışanlar, daha azla tatmin olmazlar çünkü yüksek performans gösterirler ve daha fazla hedef başarısı, kişisel tatminin artması demektir (Latham, 2004:126).

1.2.2. Davranış Şartlandırma Teorisi

Şartlanma kavramı Ivan Petrovich Pavlov tarafından klasik şartlanma ve Burrhus Frederic Skinner tarafından ise sonuçsal (operant) şartlanma olarak iki farklı boyutta geliştirilmiştir (Koçel, 2010:629).

Pavlov ve arkadaşları 1900 yılların başlarında yaptıkları laboratuvar çalışmalarında köpekleri kullanmış ve onları farklı zaman dilimlerinde, yemekleri ile ilişkilendirilmiş değişen süre kriteri olan duyuşal (ışık, ses, sok vs.) çeşitli uyarıcılara tabi tutarak köpeklerin salya miktarını, motor tepkileri ve genel davranışlarını çok sayıda deneyde gözlemlemiştir (Pavlov ve Anrep, 1927:303).

Pavlov yaptığı deneylerin sonuçlarına dayanarak refleksleri doğuştan ve öğrenilen olmak üzere iki türde ayırmıştır (Tan ve Graham, 2010:1). Bu refleksleri şartlandırılmamış yani doğal refleks (unconditioned reflex (UR)) ve şartlandırılmış refleks (conditioned reflex (CR)) olarak, ayrıca uyarıcıları da şartlandırılmamış (unconditioned stimulus (UCS)) ve şartlandırılmış uyarıcılar (conditioned stimulus (CS)) olarak nitelemiştir ve bu iki uyarının birlikte kullanılması sonucunda ilişkilerinin güçlenmesini ise “reinforcement” olarak tanımlamıştır.



Şekil 2: Uyarıcı ve Refleks İlişkisi (McLeod, 2018)

Şekil 2’de uyarıcı ve refleks durumları dört aşamada modellenmiştir. Pavlov’un (1927) deneyleri incelendiğinde, örneğin (1) daha önce deneye tabi olmamış bir köpek için ses, ışık vb. gibi uyarıcılar başlangıçta etkisiz iken, (2) yiyecek köpek için doğal yani şartlandırılmamış uyarıcı, köpeğin buna karşı gösterdiği tepki

şartlandırılmamış refleksi temsil etmektedir. Köpek daha önce bir ışık ya da zil sesi uyararı ile yiyecek arasında ilişki kuramıyorken deney sürecindeki yemek seanslarında, (3) önce duyuşal bir uyarana maruz bırakılması ve ardından yemeğinin verilmesi uygulamasının birçok kez tekrarı vasıtasıyla, köpeğın uyararla yemek arasında ilişki kurması sonucunda, ses, ışık vs. uyarılar artık köpek için anlamı olan şartlandırılmış uyarıcılar halini almışlardır ve sonraki süreçte (1~) köpek uyarana maruz kaldığında yiyeceğın olmaması durumunda bile ağız salyası miktarında artış meydana gelmesi, öğrenilmiş/şartlandırılmış refleksi tanımlamaktadır (Datla, 2012:126). Örnek olarak evcil olmayan bir hayvanın evde yaşayanların aksine bir mutfakta, avlanma ve yemek ilişkisini kuramayacağı mama kutusunu aramayacağı durumu, Pavlov'un ünlü denemesinin özü olan öğrenilen beklentileri kısaca özetlemektedir (Baars, 2003:29).

Pavlov (1941:14-162) insan davranışlarının çoğunun bir dizi belirti ya da hayvanlarda olmayan konuşma yetisine dayanan, ikincil bir işaret sistemine sahip olduğuna değinmiştir. Bu ikincil işaretler, hayvanlardakine benzeyen genellikle duygusal temele dayanan birincil işaretlerin veya şartlandırılmış uyarıların üzerine inşa edilmiş olan, insanların konuşma yetisiyle şekillenen konuşulan, duyulan ve görülen sözcükler biçimindeki ikincil bir işaret sistemini ifade etmektedir. İnsanlar çevrelerinden ve iç dünyalarından algıladıkları her şeyi, ikincil işaretler yoluyla tanımlayarak hem diğer insanlarla iletişim kurarken hem de yalnız olduklarında kullanmaktadırlar. Pavlov bu varsayımla insanları sanatçılar, düşünürler ve orta grup olarak üç grupta değerlendirmiştir. Sanatçılar gerçekliği birincil işaretlere dayanarak bir bütün olarak yorumlarken, düşünürler ise ikincil işaretlere dayandırmakta ve her şey hakkında gerçeklikle bağlantı kurmadan kelimeleri kullanarak çıkarım yapmakta ve gerçekliği önce parçalayıp sonra parça parça bir araya getirmektedirler.

Diğer şartlanma biçimi Skinner'in (1953) geliştirdiği sonuçsal (operant) şartlanmadır. Skinner, fare ve güvercin gibi hayvanlar ile deneyler yapmış, ünlü Skinner kutusu deneyi ile farenin sonuca ulaşmak için (farenin yeme ulaşması için düzenekteki bir kola basması) her seferinde aynı davranışı sergilemesi ile, güçlendirilmiş davranışı anlatmaktadır (Weegar ve Pacis, 2012:4). Skinner'in yaklaşımı Thorndike'in Etki Kanunu 'The Law of Effect' olarak adlandırdığı, bir duruma yönelik davranışlar arasında bazı davranışların diğerlerine göre kolaylıkla

ortaya çıktığını gözlemlemesi temeline dayanmaktadır. Pavlov deneyinde bir güçlendirici bir uyarıcı ile eşleştirilirken, sonuçsal şartlanmada ise güçlendirici bir tepkiye bağlıdır. Bu tepki “response” organizmanın bir önceki olaya, uyarana cevap vermesi olarak tanımlanmaktadır. Davranış sonucunda ödül ve ceza gibi geri bildirimlerin olması gelecekte bu davranışların tekrarlanma olasılığını yani tepkiyi etkileyebilecektir. Bu yaklaşıma göre sonuç alamayacağımız bir davranış içerisinde olduğumuzda daha sonra bu davranışı tekrarlamakta daha isteksiz oluruz ve çevrede meydana gelen değişmeye karşı genellikle yeni bir davranış tepkisi kazanırız. Bir tepkiler sınıf olarak tanımlanan “operant” terimi, davranışın sonuç doğuracak şekilde çevrede faaliyet gösterdiği gerçeğini vurgulamaktadır (Skinner, 1953:59-69).

1.2.3. Eşitlik Teorisi

Davranış psikolojisi uzmanı John S. Adams tarafından 1960'ların başında geliştirilen eşitlik teorisi, çalışanların ilişkisel memnuniyetini tanımlama ve ölçme ile ilgilidir (Kaur, Aggarwal ve Khaitan, 2014:230). Adams çalışanların her zaman adil (eşitlikçi) davranış arayışında olacağını ileri sürmektedir (Khalifa ve Truong, 2010:139). Adams'a göre, teorinin odağı, bireylerin bir şeyler verdiğinde karşılığında bir şeyler beklemesi ilişkisi üzerinedir ve kişinin verdiği şeylere girdiler aldığı şeyler ise çıktılar anlamına gelmektedir (Zawahreh ve Madi, 2012:159).

$$\frac{Op}{Ip} < \frac{Oa}{Ia}$$

$$\frac{Op}{Ip} > \frac{Oa}{Ia}$$

$$\frac{Op}{Ip} = \frac{Oa}{Ia}$$

Adams (1965:280) kişinin algıladığı eşitsizlik ve eşitlik durumunun aşağıdaki denklemler ile ifade etmiştir. Bu denklemlerde “O” (Output) çıktıları, “I” (Input) girdileri, “p” kişiyi ve “a” ise diğer kişiyi ifade etmektedir. Kişinin kendi çıktıları ve girdilerinin oranı ile kendini kıyasladığı diğer kişinin oranı arasında farklılık yoksa bu durum eşitliği ifade ederken, denklemin bir tarafı diğerinden büyük ya da küçük olduğu durumlarda eşitsizlik ortaya çıkmaktadır yani girdiler ve çıktılar arasındaki oranın dengede olmaması eşitsizliği ifade etmektedir (Zawahreh ve Madi, 2012:159).

Eşitlik teorisi, insanların işlerine yaptıkları girdileri ile işlerinden sağladıkları ödüller arasında bir denge amaçladıklarını öngörür, bu dengenin bozulmasının çeşitli negatif sonuçlar doğurması beklenmektedir (Taris, Kalimo ve Schaufeli, 2002:287). Örneğin, çalışanlar işyerindeki girdilerinin, çalışma çabaları sonucunda aldıkları çıktılardan daha fazla olduğunu algıladığında, motivasyon azalması ortaya çıkmaktadır (Tudor, 2011:95).

Teorinin dört önermesi vardır. İlk önermeye göre bireyler, başkalarıyla olan ilişkilerini, kendi ilişki sonuç/girdi oranlarına karşın diğerlerinin sonuç/girdi oranını karşılaştırarak değerlendirir. İkinci önermeye göre, eşitsizlik, birey kendi ve diğerinin oranı karşılaştırmasını eşitsiz olarak algılayınca ortaya çıkar. Üçüncü önermeye göre bireyin algıladığı eşitsizlik ne kadar büyükse, bireylerin hissettikleri sıkıntılar artar. Dördüncü önermeye göre, kişinin hissettiği sıkıntı ne kadar büyük olursa, eşitliği geri kazanmak için daha fazla çalışır ve böylece denge sağlanarak" sıkıntı azalır (Huseman, Hatfield ve Miles, 1987:222).

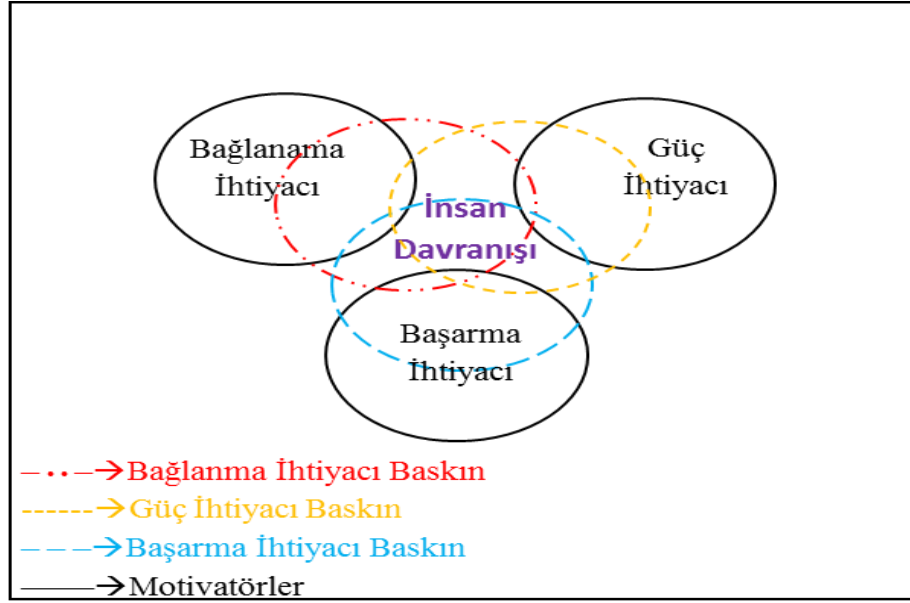
1.2.4. Başarma İhtiyacı Teorisi

David McClelland 1960'ların başında cinsiyet, kültür, yaş gibi değişkenlerden bağımsız, üç farklı motivatör üzerine çalışmalar yapmıştır (Ondabu, 2014:17). Bu motivatörler, bağlanma ihtiyacı (affiliation needs), güç ihtiyacı (power needs) ve başarıma ihtiyacı (achievement needs) olarak tanımlanmıştır ve her bir insan bu motivatörlere çeşitli derecelerde sahip olsa da (Şekil 3) bu ihtiyaçlardan bir tanesi diğerlerine göre daha baskın olma eğilimi göstermektedir (Montana ve Charnov, 2008:246).

Bağlanma ihtiyacı güçlü olan insanlar çoğunlukla, başka ortamda olmaktan çok, yakın arkadaşları veya önemli kişilerle vakit geçirmeyi seçerler (Uduji ve Ankeli, 2013:98) ve diğer insanlarla uyumlu ilişkiler arar, kabullenildiklerini hissetmek isterler, çalışma gruplarının normlarına uyma eğilimi gösterirken ve önemli kişisel etkileşim sağlayan işleri tercih ederler (Sikora, 2011:41).

Güç ihtiyacı (McClelland ve Burnham, 2003:120; 2008:13) diğer insanların davranışlarını kontrol etme veya yönetme ihtiyacını ifade etmektedir. Güç ihtiyacı motivasyonu çok olan kişiler diğer insanları hareketlerini kontrol edebileceği,

yönetebileceği, rekabet ve statünün olduğu işleri tercih eder (Marchesi, Vuuren ve Wasserfall, 2009:83).



Şekil 3: Başarma İhtiyacı Teorisi Modeli

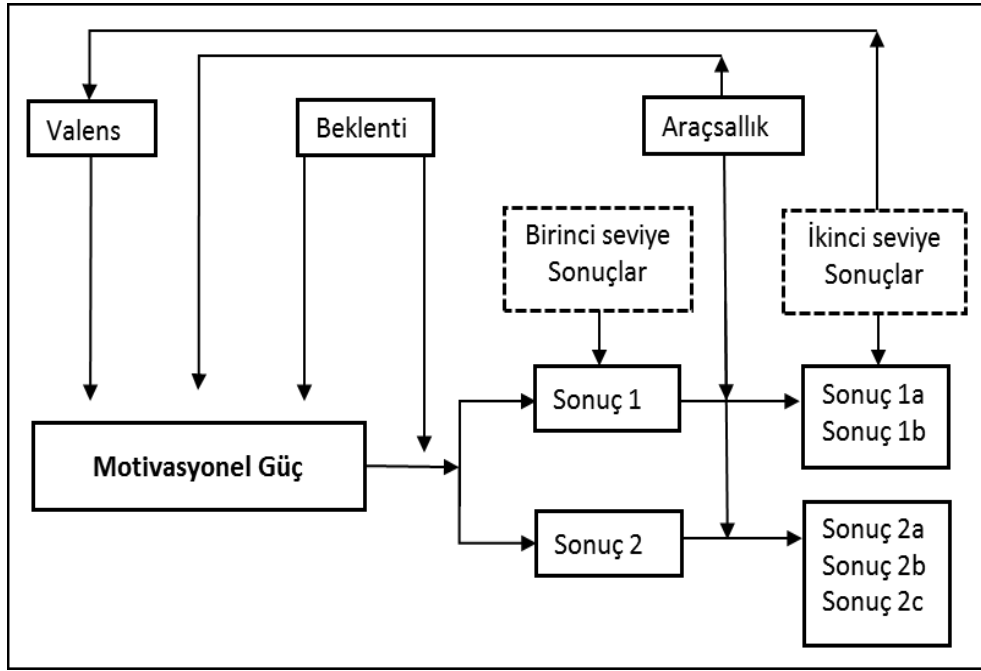
McClelland'a göre başarıya duyulan ihtiyaç, belirlenmiş birtakım standartlara göre bir kişinin üstünlüğünü artırmak için gösterdiği çabayı tanımlar (Royle ve Hall, 2012:25). Başarı düzeyi yüksek bireyler 50-50 oranında başarı ihtimalini algıladıklarında en iyi performans gösterirler (Robbins, 2009:148). Başarı ihtiyacı, dar anlamda başarı mümkün olduğunda kişinin daha iyi performans göstermesine neden olacaktır. Başarı ihtiyacı motivatörü baskın olan kişilerin kendileri için belirledikleri başarı standartları vardır, bu nedenle dıştan gelecek ödüllerden ziyade kendi başarı standartlarını karşılamak için daha başarılı ve sıkı çalışmalıdırlar (McClelland, 1961:46).

1.2.5. Vroom Bekleyiş Teorisi

Bekleyiş teorisi, fabrika işçilerinin performans çıktılarını, yüksek verimlilik düzeyinde performans gerçekleştirdiklerinde, arzulanan sonuçların elde edilmesine yönelik beklentilerini dikkate alarak açıklamaya çalışmıştır (Johnson, 2008:275). Teori ile, insanların beklenen sonuçların arzu edilen birleşimini veren yollar ile motive oldukları (Kouloubandi, Jofreh ve Abdnejadi, 2017:555) ve ayrıca beklentilerin yanında valens ve araçsallığın motivasyonu anlamının odak noktası olduğunu ileri

sürülmektedir (Renko, Kroeck ve Bullough, 2012:669). Bekleyiş teorisine göre, bir kişinin performans düzeyi, seçilmiş sonuçlara ulaşmak için harcanan çabanın miktarı ile belirlenmektedir (Pearson ve Hui, 2001:309).

Bekleyiş teorisi motivasyonu dört bileşen bakımından ele almaktadır. İlk bileşen çaba (effort) olarak tanımlanmıştır. İkinci bileşen valens (valence) ‘çabadan ötürü ortaya çıkan yüksek performansın sonuçlarına verilen içsel değeri arzulama derecesini ifade etmektedir.’ Üçüncü bileşen araçsallık (instrumentality) olarak tanımlanmıştır ve ‘kişinin performansı sonucunda beklediği, umduğu ödüller ile kendi performansı arasında neden-sonuç ilişkisine dayanan bir bağ olduğunu algılamasıdır.’ Dördüncü bileşen ise ödüllere yönelik valens olmasıdır (Latham, 2007:46).



Şekil 4: Viktor Vroom'un Bekleyiş Teorisi Modeli (Aktaran: Rudani, 2013:620)

Vroom'un motivasyon modeline göre bir kişi, en yüksek motivasyon kuvvetine sahip, beklenti değerlerinin toplamı ile belirlenmiş alternatif işi seçer (Sheridan, Richards ve Slocum, 1973:415). Bu durumda insanlar sonuçları tahmin etmekte ve istedikleri sonuçlara yönelik eylemleri seçerek, bu eylemleri sonuç beklentileri ile gerçekleştirmektedir ayrıca birinci derece sonuçlara ve dolayısı ile birinciye bağlı ikinci derece sonuçlara ne kadar arzu duyarlar ise eylemlerinde o kadar çaba sarf edeceklerdir. Şekil 4'te görüldüğü üzere motivasyonu etkileyen motivatörler birinci ve ikinci seviyedeki sonuçlar, sonuçlara yönelik valens, beklenti ve araçsallıktır.

Vroom'a göre herhangi bir eylemin geniş aralıkta potansiyel sonuçları olabilmekte ve sonuçlar ancak ikinci derece sonuçlara yol açtığında valense sahip olmaktadır. Bir sonucun valensi diğer tüm sonuçların yani ikinci sırada sonuçların valensi ile belirlenmektedir. Birinci sıradaki sonuçlara ulaşıldığında bu sonucun araçsallığı ikinci sıradaki sonuçlara ulaşmaya yardımcı olabilir. Araçsallık kişinin birinci sıradaki sonuçlara ulaştığında bu sonuçların ikinci sıradaki sonuçları elde etmeye yardımcı olup olmayacağına yönelik inancını ifade etmektedir (Deci ve Ryan, 1985:215-216).

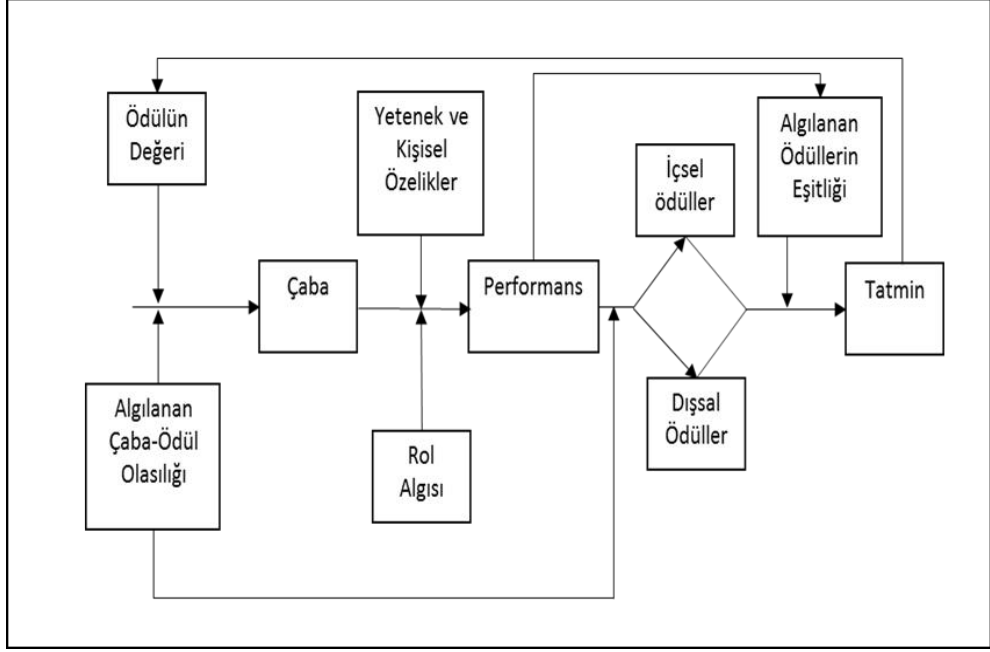
1.2.6. Lawler ve Porter Bekleyiş Teorisi

Porter ve Lawler çaba-ödül beklentileri ve ödül değerlemelerinden oluşan bir motivasyon kuvveti belirleyicisi (valens), iş motivasyonu (çaba), iş performansı, örgütün aracılık ettiği dışsal ödüller ve iş doyumunu olmak üzere beş ardışık ilişkili değişkenden oluşan teoriyi geliştirmişlerdir (Kopelman, 1979:545). Çalışanın artan performans değeri hakkındaki algılarını etkileyen dört unsuru tanımlayan (Lunenburg, 2011:2) Vroom'un yaklaşımının temeline dayanan, teoriyi daha fazla geliştiren ve değiştiren bu yaklaşım, yöneticilerden oluşan bir örnekleme test edilmiştir (Pinder, 2008:373). Ayrıca Porter ve Lawler çabayla ilişkili olarak kişinin rol algısı, kabiliyet ve özelliklerinin de performansı etkilediğini ileri sürmüşlerdir (Miner, 2007:69; Kesselman, Hagen ve Wherry, 1974:570).

Bekleyiş teorisi varsayımlarına göre (Şekil 5) kişinin çaba miktarı, bir ödülün değerine ek olarak, kişinin ödülü almaya olan inancının miktarına ve ödülün alınma ihtimaline bağlıdır (Koontz, 2010:293). Teorinin en önemli sonucu, elde edilen işin tatmine sebep olmasıdır (Zegoicea ve Petrova, 2013:302).

Teori tatminin ödüllerin değerini doğrudan etkilediğini ve performans ile ödüller arasındaki olasılığın, bireyin algıladığı çaba-kazanma ihtimalini etkilediğini belirten geri bildirim döngülerinin olduğunu da varsayar (Kesselman, vd. 1974:570). Porter ve Lawler'a göre yüksek performans yüksek iş tatminine neden olabilmektedir (Griffin, 2012:302) ve ayrıca iş tatmini ve performans birbiri ile doğrudan bağlı değildir fakat etkili iş performansı, işle ilişkili maaş artışı, terfi veya başarı duygusu gibi ödüllere olanak vermekte ve bu ödüllendirme süreci adil olarak algılandığında,

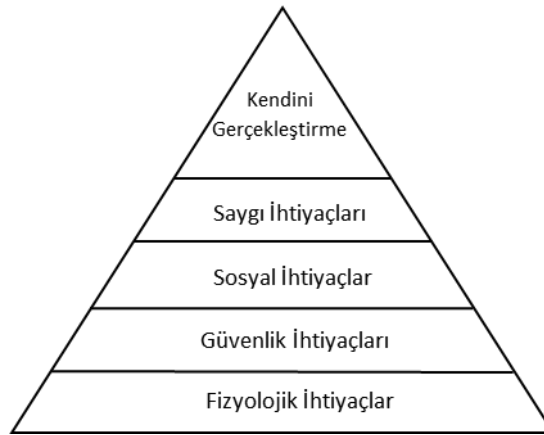
ödül almak iş tatminine ve daha üst düzey performansa sebep olmaktadır (Riggio, 2016:226).



Şekil 5: Lawler ve Porter Bekleyiş Teorisi Modeli (Aktaran: Burton ve Thakur, 1995:278)

1.2.7. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Anlatımda yaygın olarak kullanılan ve basitleştirilmiş bir piramit formunda modellenen Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi Ukrayna'lı göçmen bir ailenin çocuğu olan Abraham Maslow tarafından 1950'lerde birleşik devletlerde geliştirilmiştir (Bouzenita ve Boulanouar, 2016:60).



Şekil 6: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi Modeli (Shahrawat ve Shahrawat, 2017:940)

Bu teori insan davranışının sabit bir sıralama ile ilerleyerek ortaya çıkan sınırlı sayıdaki temel ihtiyaçlar vasıtası ile kontrol edildiği düşüncesine dayanmaktadır (Sengupta, 2011:102). Maslow bu temel ihtiyaçların, fizyolojik, güvenlik, aidiyet (sosyal), saygı ve kendini gerçekleştirme olarak beş kategoriye sınıflandırılmasını ve sırasıyla ortaya çıktığı hipotezini ileri sürmüştür (Lester, 2013:15).

Maslow temel ihtiyaçları şekil 6'daki piramit modelinde yer alan sıralama ve aşağıdaki anlatımlarla tanımlamıştır.

Fizyolojik İhtiyaçlar; *Maslow (1943:373; 1970:37) fizyolojik ihtiyaçların tüm diğer ihtiyaçlar içinde en baskını olduğu, hayatındaki her şeyi kaybeden bir insanın motivasyonunun diğerlerinden daha çok fizyolojik ihtiyaçlara dayanacağı ve böylelikle organizmaya fizyolojik ihtiyaçların hakim olacağı, bu durum gerçekleştiğinde ise bilincin açlıkla tamamen önleneyeceği ve diğer ihtiyaçların basitçe ortadan kalkabileceği varsayımında bulunarak, bu varsayımı yiyecek, güvenlik, sevgi ve saygınlıktan yoksun bir kişinin, muhtemelen herhangi bir şeyden daha güçlü bir şekilde yiyecek arzulanacağı gerekçesi ile anlatmaktadır. Maslow'a göre fizyolojik ihtiyaçlar ve bu ihtiyaçları içeren son davranış, bütün diğer ihtiyaçlara açılan kanallar oluşturmaktadır.*

Güvenlik ihtiyaçları; *Fizyolojik ihtiyaçların karşılanması durumunda bir dizi yeni ihtiyaç kümesi örneğin güvenlik ihtiyacı ortaya çıkar (Maslow, 1943:376). Bu ihtiyaç eğer çevrede ekonomik ve sosyal yetersizlikler varsa, sosyal kaos veya otoritenin çökmesi gibi aşırı koşullar ortaya çıktığında gözlemlenebilir olmaktadır. Varsayımına göre bu durumlar gerçekleştiğinde kişi, tam zamanlı iş, koruma, tasarruf yapmak için baskı hisseder, sağlık, işsizlik, engellilik, yaşlılık gibi çeşitli durumlar için sigorta arayışı içinde olmaktadır. Ancak tıpkı tok bir insanın açlık hissetmemesi gibi güvenlik içindeki bir insan için de güvenlik ihtiyacı artık aktif bir motivatör olmaktan çıkmaktadır (Maslow, 1970:39-41).*

Aidiyet ihtiyaçları; *Hem fizyolojik hem de güvenlik gereksinimleri tatmin edildiğinde sevgi, şefkat ve aidiyet gereksinimleri ortaya çıkacaktır ve kişi daha önceki ihtiyaç evrelerinde olmadığı kadar arkadaş, eş veya çocukların yoksunluğunu hissedecektir ve insanlar ile sevgi içeren ilişki kurmak isteyecektir. Kişi aile veya bir grup içinde yer edinme amacına ulaşmak için büyük bir gayret gösterecektir (Maslow, 1970:43).*

Saygı ihtiyaçları; Varsayıma göre insanlar gerek öz saygı gerekse de aile ve diğer insanlarla olan ilişkilerinde saygı bakımından kendilerinin yüksek değere sahip oldukları role ihtiyaç duyar ya da arzularlar. Saygı ihtiyaçları iki boyutta sınıflandırılmaktadır. İlki güç, başarı, yeterlilik, üstünlük ve yetki, dünyaya karşı güven, bağımsızlık ve özgürlük arzudur. İkincisi ise itibar, statü, şöhret ve şan, hakimiyet, tanınma, ilgi, önem, haysiyet veya takdir arzudur. Öz saygının tatmin edilmesi kendine güvenli, değerli, güçlü, yeterli, yetenekli hissetme ve dünyaya yararlı ve gerekli olma duygularına neden olurken yokluğu ise bayağılık, zayıflık, çaresizlik gibi duygulara sebep olmaktadır (Maslow, 1943:381;1970:45).

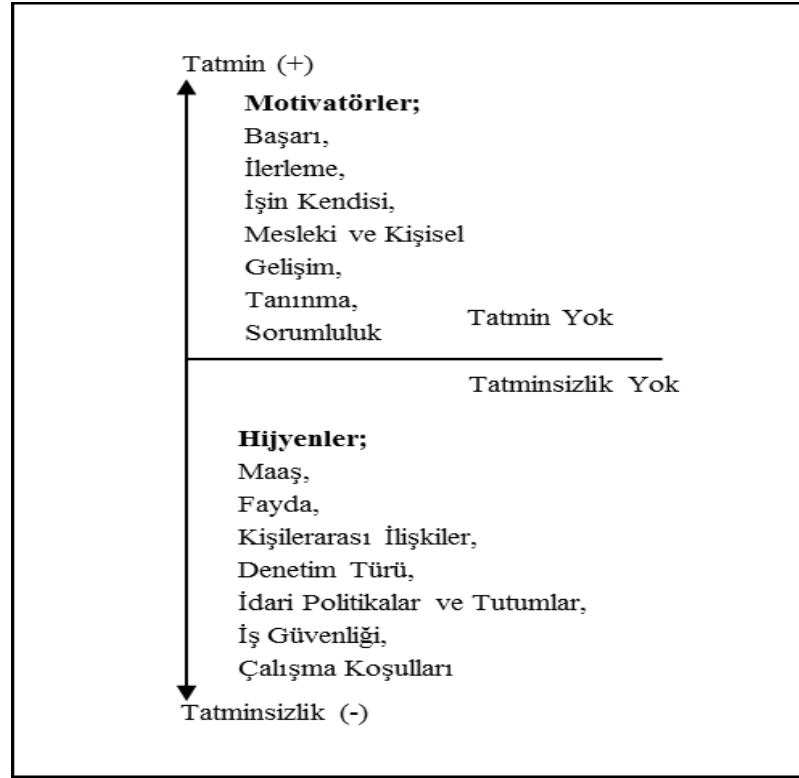
Kendini gerçekleştirme ihtiyacı; Maslow kendini gerçekleştirme ihtiyacını insanın güçlerinin, özellikle verimli ve yoğun bir hazla, bir araya geldiği bir dönem ya da atılım olarak tanımlamaktadır (Maslow, 2001:104). Ayrıca kendini gerçekleştirme insanoğlunun kendini tatmin etme arzusu, yani potansiyel olarak gerçekleşme eğilimi anlamına gelmektedir. Bu eğilim kişinin daha fazla kendine özgü olduğu şey haline gelme, kişinin olma kabiliyetine sahip olduğu her şey olma arzusu olarak ifade edilebilir ve bu kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Genellikle bu ihtiyacın ortaya çıkması öncelikle fizyolojik, güvenlik, aidiyet, saygı ihtiyaçlarının tatmin edilmesine dayanmaktadır (Maslow 1970:46).

1.2.8. Çift Faktör Teorisi

Frederick Herzberg'in ortaya koyduğu "Çift Faktör Teorisi" (Two-Factor Theory) bir diğer adı ile "Motivasyon-Hijyen Teorisi" (Motivation-Hygiene Theory), 1959 yılında yayınlanan "İş Motivasyonu" adlı kitabı ile gündeme gelmiştir (Sultan, 2004:44). Teori iş tatmini veya tatminsizliğine Motivasyon ve Hijyen olarak tanımlanan iki ana boyut altındaki çeşitli faktörlerin belirleyici olduğunu ileri sürmektedir.

Herzberg'in ortaya koyduğu, kabul görme (recognition), başarıma (achievement), işin kendisi (work itself), terfi (advancement veya growth), sorumluluk (responsibility) faktörleri iş tatmini etkilediği varsayılmaktadır ve "Motivasyon Faktörleri" olarak tanımlanmışlardır. Ayrıca iş tatminsizliğini etkilediği varsayılan iş çevresi ile ilişkili olan maaş (salary), işletme kuralları (company policies), teknik gözetim türü (Supervision-technical), ast/üst/akran arası ilişkiler (interperonaal

relations), çalışma şartları (working conditions), iş güvenliği (job security), mevki (status), iş dışı/özel yaşam (personel life) faktörleri de “Hijyen Faktörleri” olarak tanımlanmıştır (Brenner, Carmack, ve Weinstein, 1979:360; Maidani, 1991:441; Davis ve Allen, 1970:73-74; White ve Letfn, 1976:358).



Şekil 7: Çift Faktör Teorisi Modeli (Thompson, 2013:13)

Çift faktör teorisi, motivatörlerin iş tatmininin en önemli faktörleri ve iş tatminsizliğinin ise en önemsiz faktörleri olduğu ve ayrıca hijyen faktörlerinin ise bu durumun tersi etkiye sahip olduğunu ileri sürmektedir (Wall ve Stephenson, 1970:64). İş tatmini ve tatminsizliğinin birbirinin tersi (zıt) durumlar olduğunu varsayan geleneksel yaklaşımından ayrılan Herzberg ve paydaşlarının düşüncesi, iş tatmini ve tatminsizliğinin birbirinin zıttı değil, birbirinden ayrı süreçler olduğuna dayanmaktadır (Brenner, Carmack, ve Weinstein, 1979:360). Yani motivasyon faktörlerinin yokluğunun iş tatminsizliği olarak görülmemesi gerektiği ya da iş tatminin yokluğunun tatminsizlik anlamına gelmediğini, farklı süreçler olarak değerlendirilmesi gerektiği ileri sürülmektedir. Sadece hijyen faktörlerinin sağlanması iş tatminini sağlamazken motivasyon faktörlerinin amacına ulaşabilmesi için başka bir deyişle iş tatmini oluşturmak için hijyen faktörlerinin sağlanması temel nitelikleri

ifade etmektedir. Bu durumda Şekil 7'deki model anlatımında görüleceği üzere tatminsizliği belirleyen hijyen faktörleri iken tatmini belirleyenler motivasyon faktörleridir. Hijyen faktörlerinin sağlanması iş tatminini direk etkilemezken, bu faktörlerinin yokluğu ise tatminsizliğe neden olmaktadır, buna karşın motivasyon faktörlerinin sağlanması iş tatminini artırmaktayken, yokluğu tatminsizlik anlamına gelmemektedir.

Örneğin, terfi ve sorumluluk faktörlerinin olması bireyin işinde tatmine sebep olabilirken, bunların yokluğu iş tatminsizliğine sebep olmaz. Benzer şekilde, işin kendi kalitesi iş tatmini için bir faktör olabilirken, ancak iş tatminsizliği için faktör değildir. Aksine kötü şirket kuralları ve yönetimi güçlü iş tatminsizliği kaynağıdır fakat iyi şirket kuralları ve yönetimi önemli iş tatmini kaynağı değildir. Be sebeple iş tatmini ve tatminsizliği ayrılabilir boyutlarda öngörülebilir olmaktadır (Wall ve Stephenson, 1970:45).

1.2.9. ERG Teorisi

1961 ile 1978 yılları arasında geliştirilen (Caulton, 2012:2) Clayton Alderfer'in ERG teorisi, insan motivasyonunda belirleyici olduğu ileri sürülen bir grup ihtiyacın varlığı üzerine kurulmuştur. Bu bakımdan zaman olarak daha önce ortaya konulan Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi ile ilişkili görülmektedir ancak Alderfer'in ERG teorisi Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinin savunduğu ihtiyaçların sıralı olarak ortaya çıktığı savına göre daha az vurgu yaparak, bu iki teoriyi birbirinden ayıran farklı yaklaşımlar ortaya koymuştur (Statt, 2000:60). Maslow'un beş seviyede açıkladığı motivasyon ihtiyaçlarına farklı bir bakış açısıyla yaklaşarak Alderfer, insanın üç temel ihtiyaç ile motive olduğunu ileri sürmüştür (Arnolds ve Boshoff, 2002:698).

ERG teorisinin ismini aldığı, güvenlik, fizyolojik ve maddi vs. gereksinimleri içeren “Varoluş” (Existence), güven duygusu, aidiyet ve saygı vs. gereksinimleri içeren “İlişki Kurma ya da Bağlılık” (Relatedness) ihtiyacı ve benlik saygısı ve kendini gerçekleştirme vs. gereksinimleri içeren “Gelişme” (Growth) ihtiyaçlarıdır (Yang, Hwang ve Chen, 2011:78-86).

Alderfer'e göre bir ihtiyacın tatmin edilmesi bir sonraki seviyedeki ihtiyacın ortaya çıkmasına sebep olabileceği gibi yeni bir ihtiyacı tetiklemeyebilir ya da herhangi bir kişide farklı seviyedeki ihtiyaçlar aynı zamanda var olabileceği gibi üst seviyedeki ihtiyaçların varlığı alt seviyedeki ihtiyaçların bastırılmasına neden olabilir (Statt, 2000:60).

1.2. MOTİVATÖRLER

Motivatörler kişiyi ihtiyaçları, değerleri veya gereklilikleri nedeniyle davranışa geçmesi için düşündüren, teşvik ve ikna eden ya da tamamen içgüdüsel olarak davranışa sürükleyen kişiye özel içsel ve dışsal etkenlerdir. Motivator tanımından yola çıkarak motivasyonun ise bireyin içsel ve dışsal motivatörlere verdiği kişiye özel tepki ve eğilimi olduğunu söyleyebiliriz. Davranışa, örneğin güç ihtiyacı (McClelland ve Burnham, 2003:120; 2008:13) veya korku (Witte, 1996:423) gibi içsel motivatörler veya çevre kaynaklı uyaranlardan oluşan dışsal motivatörler sebep olurken, ayrıca kabul görme gibi içsel motivatörler, ödül gibi dışsal motivatörlerin etkilerine aracılık etmekte (Yoo, Han ve Huang, 2012:948) veya içselleştirilmesine yardımcı olmaktadır (Deci ve Ryan, 2015:489).

Motivasyonu ortaya çıkaran motivatörlerin neler olduğunu açıklamaya çalışan önemli çalışmalar literatürde yer almaktadır. Şartlanmaların davranış üzerindeki etkisini ortaya koyan Pavlov (1927) klasik şartlanma teorisi çalışmalarında, köpekler ile yaptığı deneyler ile doğal olan içsel motivasyon saiklerinin, doğal uyaranlar ve dış kaynaktan verilen uyarıcılar ile yapay olarak eşleştirildiğinde, sadece dış kaynaklı uyarının tekrarının doğal saikleri harekete geçirdiğini yani davranışa etkisini gözlemlemiştir.

İhtiyaçlar hiyerarşisi teorisinde Abraham Maslow (1970:35-46) ardışık süreç içerisinde gelişen beş ihtiyacın insan motivasyonunun saikleri olarak tanımlamıştır. Skinner sonuçsal şartlanma üzerine yaptığı çalışmalarda daha önceki davranış deneyimlerimizden elde ettiğimiz sonuçların içinde bulunduğumuz ya da bulunacağımız davranışı yönlendirdiğini (Skinner, 1953:65) ileri sürmüştür.

Frederick Herzberg çift faktör teorisinde, iş tatminini etkileyen hijyen ve motivasyon olmak üzere çift faktörün olduğunu ileri sürmüştür (Smerek ve Peterson,

2007:230) ve hijyen faktörlerinin sağlanamaması durumunda tatminin olmayacağı ancak sadece hijyen faktörlerin varlığının da kişileri motive edebileceği anlamına gelmeyeceği, iş tatmini için motivasyon faktörlerinin gerekliliği vurgulanmaktadır.

David McClelland başarıma ihtiyacı teorisi ile demografik farklılıkları dikkate alınmaksızın, başarıma ihtiyacı, güç ihtiyacı ve bağlanma ihtiyacı olarak tanımladığı üç temel motivatörün (Raesi, vd. 2012:12-32) insanları etkilediğini ileri sürmüştür ve kişinin sahip olduğu bu motivatörlerden bir tanesinin diğer ikisinden daha baskın olduğunu vurgulanmıştır.

John S. Adams'ın eşitlik teorisiyle insanların kendi çaba-kazanç oranlarını başkalarıyla kıyasladıkları ve eşitlik durumunun memnuniyeti, eşitsizlik durumunun ise memnuniyetsizliğe (Adams, 1965:280) dolayısıyla motivasyon azalmasına neden olduğunu ileri sürmüştür.

Victor Vroom bekleyiş teorisi beklentilerin kişiyi motive ettiğini, motivasyonun kişinin çabası vasıtası ile elde edeceği farklı derecedeki sonuçların olasılık beklentilerine (Eerde ve Thierry, 1996:576) ve bu sonuçlara ulaşma arzusuna bağlı olduğunu ileri sürmüştür. Edward E. Lawler ve Lyman W. Porter'ın bekleyiş teorisinde ise kişinin performansının kişinin rol algısı ve yetenekleri ile ilişkili olduğunu ve performans sonunda ortaya çıkan işin, tatmine neden olduğu (Zegoicea ve Petrova, 2013:302) ve tatminin de motivasyona, dolayısıyla daha fazla performansa neden olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Locke ve Latham'ın (2013:440) amaç saptama teorisine göre bireyin hedeflerinin olması, bu hedeflere ulaşmanın zor olması ve amaca bağlanmanın motivasyonel davranışa sebep olduğunu ancak kişisel özelliklerin, kabiliyetlerin amaç başarısını etkilediğini ileri sürmektedirler.

Clayton Alderfer'in ERG teorisine göre insanlar başlıca üç ihtiyacı nedeniyle davranış sergilemektedirler. Bu ihtiyaçlar Varoluş (Güvenlik, fizyolojik ve maddi ihtiyaçlar), İlişki Kurma (Güven duygusu, aidiyet ve saygı ihtiyacı) ve Gelişme (Benlik saygısı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı) şeklinde açıklanmıştır. İhtiyaçlar arasında birbirini takip eden bir sıra yoktur. Belirleyici olan bireyin bu üç ihtiyaçtan hangisini ya da hangilerini istediği veya bu ihtiyaçların hangileri bireyi motive ettiğiidir.

Literatürde yer alan başlıca motivasyon teorileri de motivatörler ile motivasyonu tanımlamak için çalışmışlardır. Tablo 1’de bu araştırmada yararlanılacak olan motivasyon teorileri kapsamında varsayılmış olan motivasyonu etkileyen motivatörler yer almaktadır.

Tablo 1: Motivasyon Teorileri Kapsamında Motivatörler

	Teori	Motivatörler
Kapsam Teorileri	Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	<i>İhtiyaçlar:</i> -Fizyolojik -Güvenlik -Aidiyet -Saygı -Kendini Gerçekleştirme
	ERG Teorisi	<i>İhtiyaçlar:</i> -Varoluş: Güvenlik, fizyolojik ve maddi ihtiyaç. -İlişki Kurma: Güven duygusu, aidiyet ve saygı ihtiyacı. -Gelişme: Benlik saygısı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı.
	Çift Faktör Teorisi	-Başarı -İlerleme -İşin kendisi -Mesleki ve Kişisel Gelişim -Tanınma -Sorumluluk
	Başarma İhtiyacı Teorisi	<i>İhtiyaçlar:</i> -Başarma -Güç -Bağlanma
Süreç Teorileri	Davranış Şartlandırma Teorisi	-Uyaranlar -Sonuçlar
	Amaç Saptama Teorisi	-Zor hedefler -Amaca bağlılık
	Vroom Bekleyiş Teorisi	-Beklentiler -Arzu etme -Çaba sonuç ilişkisi -Birinci ve ikinci derece sonuçlar
	Lawler ve Porter Bekleyiş Teorisi	-Valens -Çaba (kişinin rol algısı, kişinin kabiliyet, özellikleri ile ilişkili) -İş Performansı -Örgütün aracılık ettiği içsel ve dışsal ödüller -İş doyumunu (tatmin)
	Eşitlik Teorisi	-Girdiler ve Çıktıların kıyası -Eşitlik beklentisi

İKİNCİ BÖLÜM

HOLLAND'IN KİŞİLİK KURAMI

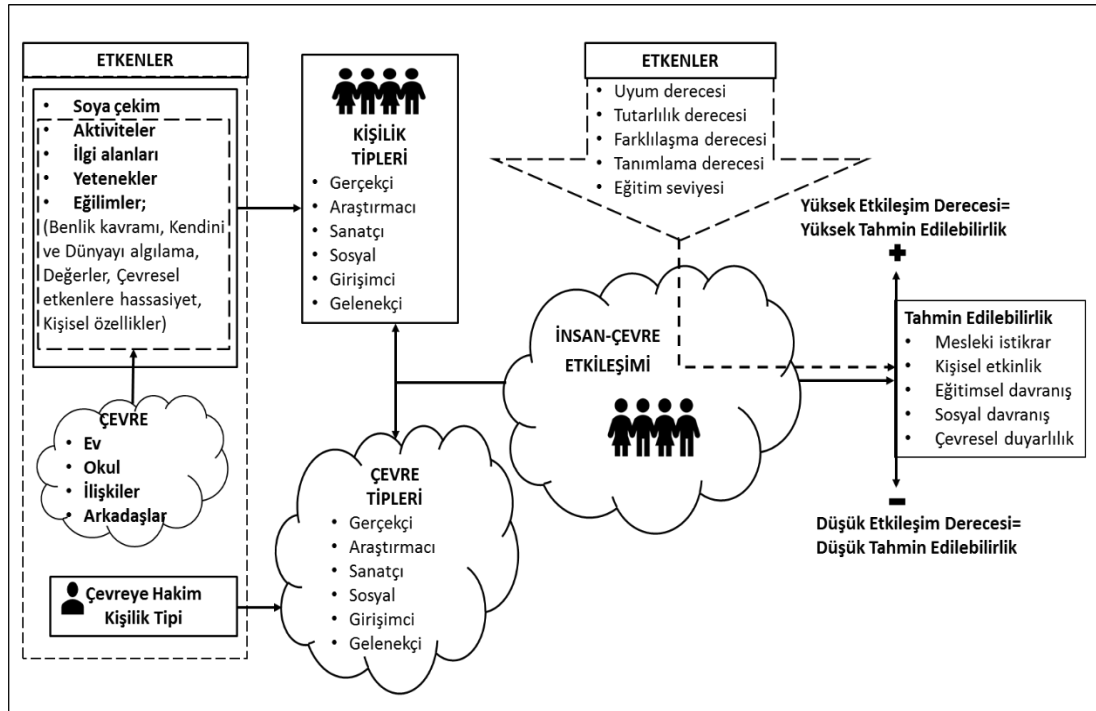
Holland'ın kuramı, bireylerin doğru meslek seçimi yapabilmeleri için kullanılan kişilik ve çevre tipleri analizi, yorumu elde edilebilen bir yöntem önermesidir. Bireylerin kişilik tiplerinin farklılıkları ve benzerlikleri ayrıca bireylerin içinde bulunduğu çevre tiplerinin farklılık ve benzerlikleri yanı sıra kişi ile çevre etkileşimini konu edinmiştir. Bu yöntem bireyin kendini ve çevresini değerlendirerek davranışlarını bu değerlendirme sonucu odağında değiştirip geliştirerek kendine uygun, mesleki tatmin, başarı elde edebileceği meslek seçimi yapabileceğini varsayar.

2.1. TEORİNİN ÇERÇEVESİ

Teori farklı mesleklerde ve mesleki çevrelerdeki, bireyleri ve çevreleri anlamakta kullanılabilen, bir dizi kurallar ve tanımlamalardan oluşmaktadır. Teorinin amacı mesleki davranışı açıklamak ve farklı yaşlardaki insanların iş seçimi, iş değiştirme ve mesleki tatmine ulaşmalarına yardım etmek için bazı pratik fikirler sunmaktadır. Ayrıca ikincil seviyede, kişisel yetkinlik, eğitim davranışı, sosyal davranış ve kişilik konularına ışık tutacak perspektif sağlamaktadır (Holland, 1973a:1).

Holland'ın kişilik kuramında meslek seçimi odağında, *kişilik sınıflandırması*, *çevre sınıflandırması*, *kişilik tipi-çevre türü uyumu*, *kişilik ve çevre faktörlerinin birey davranışına etkisi* ele alınmaktadır. Teoriye göre (Şekil 8) çevre, içinde yaşayan baskın kişilik tipinin niteliklerine göre karakterize olmaktadır. Bu nedenle bireyin kişilik tipi ve içinde bulunduğu çevre tipi (baskın kişilik tipince karakterize edilmiş çevre) arasındaki benzerlik/yakınlık önem kazanmaktadır ve kişi için olumlu ya da olumsuz durumlarla sonuçlanmaktadır. Bu kapsamda bireyin kişilik tipi ile çalışma ortamı tipi (çevre) arasındaki uyum derecesi, mesleki tatmin, istikrar ve performans gibi birçok önemli sonucun belirleyicisi olarak kabul edilmektedir (Nauta, 2010:11). Bu varsayım,

insanların beceri ve yeteneklerini kullanmalarına, tutum ve değerlerini ifade etmelerine ve kabul edilebilir problemler ve roller üstlenmelerine izin verecek uyumlu ortamlar aradığı gözlemine dayanmaktadır (Athanasou, 2009:56). Gerekli uyumu sağlamak için Holland'ın kişilik tipolojisi bireylere, ilgi alanlarına yönelik meslekleri öğrenmeleri ve ilgi alanları ile doğru/uyumlu meslekleri eşleştirme konusunda yardımcı olmaktadır (Rounds ve Tracey, 1996:325), ayrıca teorinin uygulama sonuçları kişilik tiplerine göre, meslek seçimine yönelik, gerekli eğitim davranışlarını tahmin etmek için de kullanılmaktadır (Chen ve Simpson, 2015:730).



Şekil 8: Holland Teorisi Genel Modeli

Teori temel üç soruya cevap aramaktadır (Holland, 1997:1).

1. Tatminkar kariyer kararlarına, ilgi ve başarıya neden olan kişisel ve çevresel özellikler nedir? ve hangi özellikler kararsızlığa, kötü kararlara veya başarı eksikliğine yol açar?

2. Hangi kişisel ve çevresel özellikler, bir insanın bir ömür boyu gerçekleştirdiği meslek türü ve kariyer seviyesinde istikrar veya değişime neden olur?

3. Kariyer sorunları olan insanlara yardım sağlamak için en etkili yöntemler nelerdir?

2.2. TEORİNİN GELİŞİMİ

Holland 1942-1946 yılları arasında orduda askere alma işlemlerinde mülakat görevinde çalışırken edindiği tecrübeler, insan kişilik tiplerinin nispeten daha az sayıda olduğunu düşünmesine sebep olmuştur. Daha sonra üniversite öğrencileri, fiziksel engelli bireyler ve psikiyatri hastaları ile yaptığı mesleki danışmanlık sonucu kazandığı deneyim, insanları tür olarak ayırmanın yararlı olduğuna olan inancını güçlendirmiş ve ayrıca onu mesleki bilgileri organize etme yolu arayışına itmiştir (Holland, 1980). Holland bu alanda eksikliğini gördüğü, kişinin ilgi alanlarının kişinin işiyle açıkça ilişkili olduğu bir envanter geliştirmek istemiştir (Feller, Honaker ve Zagzebski, 2001) ve teori 'Journal of Counseling Psychology' de 1959 yılında yayınlanarak alanında dikkat çekmiştir (Gottfredson, 1999:17). 1966'da Holland "*theory of vocational choice*" çalışmasını geliştirerek daha sistematik, kapsamlı ve açık tanımlamalar kazandırdığı teorisini "*a theory of personality types and model environments.*" olarak adlandırmış (Holland ve Whitney, 1969:227) ve zaman içinde geliştirilen teori sonraki dönemlerde de önemini sürdürmektedir (Weinrach, 2001:5).

Holland (1997:6-7) çalışmasında ve kendisi ile birçok yayını bulunan Gottfredson (1999:16) teorinin çıkış noktasının ve gelişmesinin birden fazla yaklaşıma dayandığından bahsetmişlerdir. Bu yaklaşımlardan ilki, Henry A. Murray'ın 1938 yılında yayımlanan 'Explorations In Personality' çalışmasından türeyen, davranışların hem kişiliğe (kişisel ihtiyaçlara) hem de kişinin uzun süre içinde yaşadığı çevreye (çevresel baskılara) bağlı olduğu varsayımdır. Teoriye esin veren diğer yaklaşımlar ise, Darley'in 1938 yılındaki çalışmasında yer alan "kişisel ilgiler, özellikler ve davranışlara dayanan, birçok kişilik tipolojisi gözlemlerinden elde edilmiş bilgilerin, meslek türlerine göre organize edilmesi" kapsamındaki önermesi ve Linton'un 1945 yılında ortaya koyduğu çevre tipolojisine esin veren, "çevre etkisi" üzerine yaptığı çalışma, ek olarak Darley ve Hagenah'ın 1955 ayrıca Guilford, Christensen, Bond ve Sutton'ın 1954'te ortaya koydukları "mesleki psikolojinin ilgi alanları ve kişilik yapısı" çalışmaları ve son olarak Holland'ın (1958:336)'da 'Journal of Applied Psychology' yayımlanan "kullanışlı bir kişilik envanteri, meslek veya ilgi testi içeriğinden oluşturulabilir" hipotezi temelinde şekillenmiş olan "Mesleki Tercih Envanteri" çalışmasıdır.

2.3. TEORİNİN VARSAYIMLARI

Bu teorinin dört temel varsayımı ve ayrıca tamamlayıcı niteliğinde olan ikincil varsayımları bulunmaktadır. Temel varsayımlar, *kişilik sınıflandırması*, *çevre sınıflandırması*, *kişilik tipi-çevre türü uyumu*, *kişilik ve çevre faktörlerinin birey davranışına etkisi* olarak ele alınmaktadır. İkincil varsayımlar ise ilk varsayımların detaylı olarak anlamlandırılmasına yardımcı olmaktadır.

Temel varsayımların ilki, insanların altı ayrı kişilik tipi ile sınıflandırılmasıdır. Bu sınıflandırma ile, kişinin altı tipten sadece tek bir kişilik tipi ile sınırlı sınıflandırılması amaçlanmamaktadır, çünkü her bir kişilik tipi kültür, arkadaşlar, aile, sosyal sınıf ve fiziksel çevre gibi kültürel ve kişisel güçlerin bir çeşit etkileşiminin sunucudur ve farklılık içermektedir (Holland, 1959:35; 1973a:2-3). Her kişilik tipi kendine özgü yetkinlikleri, tercihleri, değerleri ve öz değerlendirmelerini sergiler. Her bir bireyler altı kişilik modeline farklı derecelerde benzemektedir ve birey en çok benzediği kişilik tiplerine göre tanımlanabilmektedir (Gottfredson ve Johnstun, 2009:103).

2.3.1. Birinci Varsayım

Holland'ın ilk varsayımına göre insanlar *Gerçekçi (Realistic)*, *Araştırmacı (Investigative)*, *Sanatçı (Artistic)*, *Sosyal (Social)*, *Girişimci (Enterprising)* ve *Gelenekçi (Conventional)* (Holland, 1963:232, 1969:1, 1970:2, 1971:2, 1973a:11-18, 1985:19-23; Gottfredson ve Holland, 1989:6, Holland, 1997:17-28) biçiminde ayrılan altı kişilik tipine benzerliklerine göre nitelendirilebilmektedir. Bu altı kişilik tipini ifade ederken literatürde isimlerinin baş harflerinden oluşan "RIASEC" kodlaması kullanılmaktadır.

Bir birey belirli bir kişilik tipine benzerlik gösterdiği oranda, o kadar çok o tip ile ilişkili kişilik özellikleri ve davranışı sergilemektedir (Holland, 1973a:2). Anlatılmak istenen, kişinin en çok benzediği kişilik tiplerini belirlemek için, altı kişilik tipi özellikleri kapsamında ardışık biçimde en çoktan en aza doğru kişilik tiplerine benzerliklerini tanımlayarak, bireyin kişilik modelini oluşturmaktadır. Bu modelleme her bir kişilik tipi için 720 farklı kişilik modeli olasılığı sağlamaktadır (Holland, 1973a:2-3, 1997:3).

2.3.2. İkinci Varsayım

Temel varsayımlardan ikincisi, gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve gelenekçi kişilik tiplerinin hakim olduğu altı farklı çevre modellemesini içermektedir ve insanların içinde yaşadığı çevre özellikleri, bu modellere benzerliği ile tanımlanabilmektedir (Holland, 1973a:2, 1985:34). Holland'ın bu varsayımında bir çevre modelini, bu çevrede baskın olan kişilik tiplerinin oluşturduğu atmosfer veya yer olarak tanımlanmaktadır (Holland, 1997:41). Örneğin, sanatçı/sanatsal çevre modeli, sanatçı kişilik tipi bireylerin hakim olduğu bir çevreyi temsil etmektedir.

2.3.3. Üçüncü Varsayım

Üçüncü varsayım insanların beceri ve yeteneklerini gösterebilecekleri, düşünce ve değerlerini ifade edebilecekleri, makul sorunları ve rolleri üstlenebilecekleri çevre arayışı için de olmalarıdır. Örneğin gerçekçi kişiliğe sahip kişinin gerçekçi çevreler, sosyal kişiliğe sahip kişinin sosyal çevreler arayışı içinde olmasıdır. Bu uyum sağlandığında mesleki istikrar, memnuniyet ve başarı gibi arzu edilen sonuçlara neden olacağı varsayılmaktadır (Holland, 1997:41). Holland (1959:35-36) daha önceki çalışmalarında da çevre ve kişi uyumuna değinmiştir ve bu varsayım teorisinin en önemli vurgusudur.

2.3.4. Dördüncü Varsayım

Dördüncüsü varsayım ise bir kişinin davranışının, bireyin kişiliğinin ve onun çevresinin özellikleri arasındaki etkileşim ile belirlenmesidir (Holland, 1973a:3-4). Bu etkileşim çevre ve kişilik arasındaki uyum derecesi, tutarlılık derecesi, farklılaşma derecesi, tanımlama derecesi ve ayrıca eğitim seviyesi ile şekillenmektedir. Çevre ve kişilik tip arasında etkileşimin yüksek olması durumunda mesleki istikrar, kişisel etkinlik, eğitim davranışı, sosyal davranış ve çevresel duyarlılık daha fazla tahmin edilebilir derecede olmaktadır. Kişilik tipine uygun çevre içindeki bireyin en iyi davranış biçimini sergileyeceği varsayılmaktadır (Holland, 1997:55-58).

2.3.5. İkincil Varsayımlar

Dört temel varsayım kişi ve çevre tipolojisine uygulanabilen ikincil varsayımlar ile tamamlanmaktadır. Bu ikincil yapılar ilgi alanı profillerini tanımlamaya yardımcı olmaktadır (Specht, 2017:404). Holland'ın bu varsayımları (1973a:4-5) çalışmasında *tutarlılık* (consistency), *farklılaştırma* (differentiation), *uyum* (congruence), *hesap* (calculus) ve ek olarak (1985:4-5; 1997:4-5) çalışmalarında *tanımlama* (identity) şeklinde sınıflandırılmaktadır.

▪ **Tutarlılık**, altı kişilik tipi arasındaki veya altı çevre tipi arasındaki eşleşmeye dayanan ilişkililik derecesidir. Eşleşmede bazı çiftlerin diğerlerine göre daha yakın ilişkili olduğu ileri sürülmektedir. Örneğin, gerçekçi-araştırmacı eşleşmesi, gelenekçi-sanatçı eşleşmesinden daha fazla ortak noktaya sahiptir. Tutarlılık veya ilişkililiğin derecesinin, mesleki tercihi etkilediği varsayılır. Altı kişilik tipi kapsamında kişilik tipi baskınlık sıralaması dikkate alındığında, gerçekçi kişilik tipi çok baskın olan bir bireyde, ikinci sırada araştırmacı kişilik tipinin baskın olması, sosyal kişilik tipinin baskın olmasından daha fazla beklenmektedir.

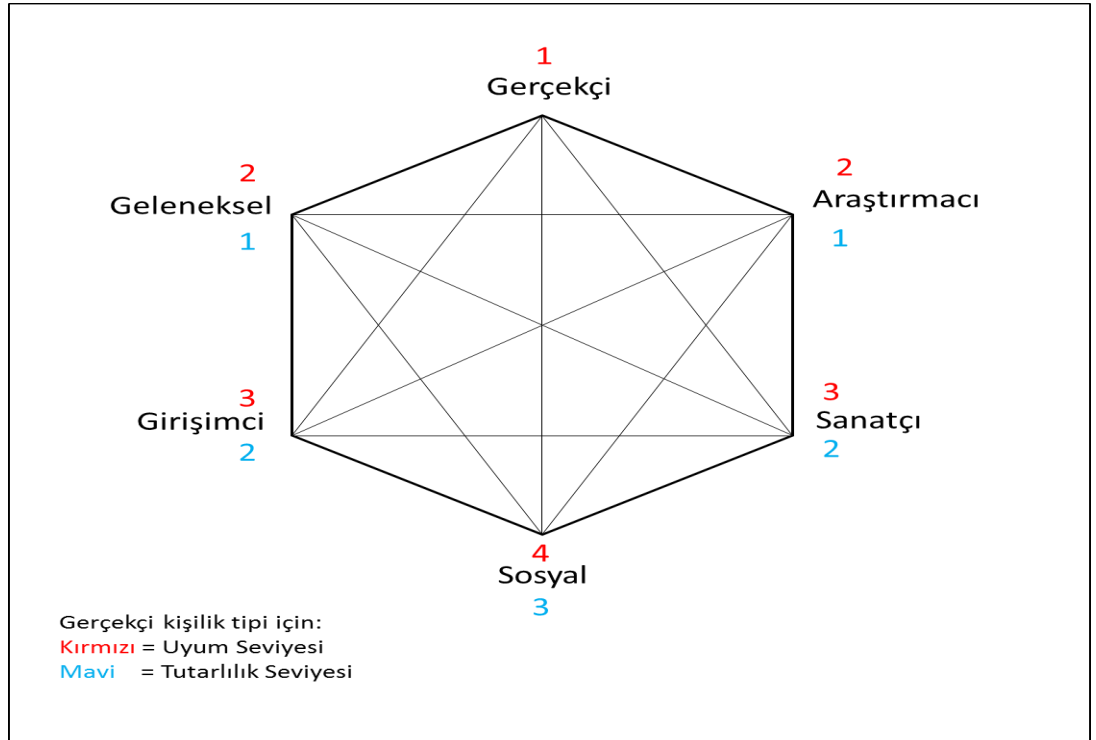
▪ **Farklılaştırma** yaklaşımına göre bazı kişiler veya çevreler diğerlerine göre daha açıkça tanımlanmıştır. Örneğin bir kişi, tek bir tipe çok benzeyebilirken, diğer tiplere daha az benzerlik göstermektedir. Benzerlik büyüklüğü hangi tipte en fazla ise farklı olan odur. Bu farklılık kişilik ve çevre tipleri için baskınlığı ifade etmektedir. Birçok kişilik tipine yaklaşık olarak benzeyen bir bireyin veya tüm kişilik tiplerince eşit oranda biçimlenmiş bir çevrenin farklı olarak tanımlanmasının güçleşeceği varsayılmaktadır. Farklılaşma derecesi kişilik veya çevre tanımlamasın doğru yapılabilmesi için önem taşımaktadır.

▪ **Tanımlama** yaklaşımı hem bir birey kimliğinin hem de çevre kimliğinin açık ve istikrarlı bir tahminini sağlamaktadır. Birey tanımlaması, kişi yeteneklerinin, ilgi alanlarının, hedeflerinin açık ve istikrarlı bir görünüme sahip olması olarak nitelendirilmekteyken, çevre tanımlaması ise çevre veya organizasyonun uzun süre zarfında değişmeyen net ve entegre hedeflerinin, görevlerinin ayrıca başarılarının var olması durumunda yapılabilir.

▪ **Uyum**, kişilik tipi ve kişi çevresi arasındaki uyuma vurgu yapılmaktadır. Her bir kişilik tipi kendilerine özgü fırsat ve ödüller sağlayan, ihtiyaçlarını karşılayan farklı çevreler içinde gelişebilir. Aksi durumda uyumsuzluk oluşmaktadır. Teori

kapsamında gerçekçi kişilik tipinin, gerçekçi çevre içinde uyumlu olacağı, sosyal bir çevrede uyumun yakalanamayacağına değinilmektedir.

▪ **Hesaplama**, kişilik tipleri veya çevre tipleri içindeki ve arasındaki ilişki altıgen bir modele göre sıralanarak, bu tipolojilerin ilişki anlatımı görselleştirilmiştir. Genel olarak, yakın ilişkiler altıgen üzerindeki kısa mesafelerle temsil edilir (Holland, vd. 1970:7). Bu modelde kişilik tipleri veya çevre tipleri arasındaki mesafe uzadıkça ilişki derecesi azalmaktadır.



Şekil 9: Holland'ın Altıgen Modeli (Holland:1997:6'dan geliştirilmiştir.)

Geliştirilen bu model ile (Şekil 9), kişi veya çevre tutarlılığı üç, kişi ve çevre uyumu dört seviyede açıklanmaktadır. Örneğin, tutarlılık varsayımı kapsamında gerçekçi kişilik tipi baskın olan bireyin ikinci sırada gelenekçi veya araştırmacı kişilik tiplerinden biriyle benzerlik göstermesi veya daha fazla ilişkili olması birinci seviye tutarlılığı ifade ederken, sanatçı veya girişimci kişilik tiplerinden biriyle benzerlik göstermesi ikinci seviye tutarlılık ve son olarak sosyal kişilik tipi ile benzerlik göstermesi üçüncü seviye tutarlılığı ifade etmektedir.

Uyum varsayımı kapsamında ise gerçekçi kişilik tipinin en uyumlu olacağı çevre yine gerçekçi çevredir ve bu durum birinci seviyeyi ifade ederken, gerçekçi

kişinin gelenekçi veya araştırmacı çevre içinde bulunması ikinci seviye, sanatçı veya girişimci çevre içinde olması üçüncü seviye ve en uyumsuz durum olarak değerlendirilen sosyal çevre içinde olması dördüncü uyum seviyesini ifade etmektedir.

Holland kişilik ve çevre tiplerinin kendi aralarındaki benzerlik derecelerini koordine etmek ve belirlemek için altıgen bir model kullanmıştır (Gottfredson, 1999:17). Bu altıgen model teori için hesap olanağı sağlamaktadır ve teorinin ana fikrine bağlı olan modellemesidir, böylelikle teori pratik ve teorik çeşitli problemlere uygulanabilmektedir. Bir çevre ya da kişilik tipi değerlendirmesi ardından izlenen bu model, kişilik ve çevre formülasyonlarının tutarlılık ve uyum derecesini açıklamaya yardımcı olurken ayrıca tatmin, başarı, meslek değişikliği gibi beklenen sonuçları ön görmek için bir yöntem olarak kullanılabilir (Holland, 1997:36).

2.4. KİŞİLİK TİPLERİ

Holland (1973a:12; 1985:16) kişilik tipinin ortaya çıkmasını bir süreç olarak tanımlamıştır. Bu süreçte öncelikle bir çocuğun soy çekimi ve deneyimleri, bazı aktiviteleri seçilmesine ve bazılarında da hoşlanmamasına neden olmaktadır. Yapılan bu seçimler belirgin ilgilere dönüşmekte, daha sonra ilgiler üzerine yoğunlaşmak daha özel yeteneklerin gelişmesine yol açmakta ve kişinin yaşının ilerlemesi ile kişinin değerleriyle birlikte ilgileri farklılaşmaktadır. Kişinin aktiviteleri, ilgileri, yetenekleri ve değerlerindeki artan farklılaşma, kişilik tipini veya karakteristik eğilimini oluşturmaktadır. Bunlara ek olarak benlik kavramı, kendini ve dünyayı algısı, çevresel etkilere hassasiyeti, kişisel özelliklerde belirleyici olgulardan bazıları olarak tanımlanmaktadır.

Kişilik tipi gelişim süreci, sırasıyla kişinin soy çekimi, aktiviteleri, ilgileri, yetenekleri ve benlik kavramı, kendi ve dünya algısı, çevresel etkilere hassasiyet gibi eğilimlerinin, kişinin çevresini oluşturan ev, okul, ilişkiler ve bu çevreye hakim çevre tipi faktörleri ile etkileşimi yoluyla şekillenmektedir (Holland, 1997:19).

Her ebeveyn tipi, bir çocuğun ilgi gelişiminde bazı dezavantajlar oluşturduğu gibi büyük çevresel fırsatlarda sağlar. Ebeveynler ev içi ve dışı aktivitelerde kişiliklerinin sonucu tutumlar içeren kendi karakteristiklerine uygun çevre

oluştururlar. Bu nedenle her bir kişilik tipinin geliştirilmesini Holland (1973a:11; 1985:15) “Tipler, bir dereceye kadar tipleri üretir” formülüne dayandırmaktadır.

Bir bireyin kişilik tiplerine benzerliği büyük oranda onun davranışlarına bakılarak tahmin edilmelidir (Holland, 1997:36). Davranışları gözlemlemek için ise kişinin ilgi alanı kapsamındaki tercih ettiği aktivitelerine dayanmaktadır. Holland teorideki kişilik tiplerinin analizini yapabilmek için “Self-Directed Search” (SDS) adını verdiği kişisel ilgi alanlarına yönelik sorular içeren ve bu sorulara verilen yanıtlar ile kişinin kendini değerlendirebileceği bir yöntem geliştirmiştir. SDS, altı ana kategorik alandaki (RIASEC), aktiviteler, yetenekler, meslekler ve kendini değerlendirme (Spokane ve Holland, 1995:374) boyutları kapsamında kişilik/kariyer kodu oluşturan, her biri 38 maddeden oluşan altı ölçeğe sahiptir (Fuller, Holland ve Johnston, 1999:113). SDS bireyin meslek araştırmasını kolaylaştırmak için geçici bir destek olarak tasarlanmıştır ve tek bir kişi için tek bir meslek tercihidenden ziyade, bir kişinin tercih edebileceği meslekler sınıfını ortaya çıkarmaya yardımcı olmaktadır (Holland, 1971:171).

RIASEC kapsamında SDS anketinde verilen yanıtlar “like/hoşlanıyorum ve dislike/hoşlanmıyorum” seçeneklerinden oluşmaktadır ve sadece “hoşlanıyorum” yanıtları sayılarak (Phana ve Rounds, 2018:23), sayısal toplamda çoğunluğu oluşturan kişilik tipi örneğin Realistic (R), kişilik sınıflandırmasını ifade eden kombinasyonun ilk harfidir ve baskın kişilik tipini temsil etmektedir, ikinci ve sonra gelenler tipler baskın kişilik tipinin alt gruplarıdır. İkinci en çok sayısal çoğunluğa karşılık gelen baskın kişilik tipinin alt grubudur ve örneğin Investigative (I) tipi kombinasyonun ikinci harfidir. Diğer kişilik tiplerine karşılık gelen yanıtlara göre en çoktan en aza doğru bir sıralama oluşturulmaktadır (Holland, vd. 1969:1). Holland (1985:197) kişilik sınıflandırmasını, üç harfli özet kod kullanarak kişilik tipi kombinasyonu sınırlamaktadır. Özet kod altı kişilik tipinin, SDS yanıtlarına göre sırasıyla en çok yanıt alınan ilk üç kodu (Örneğin: RIE) ifade etmektedir. Kendilerini SDS anketi ile değerlendirmeye alan kişiler, ankette yer alan RIASEC kişilik tiplerinde kendilerini ne kadar yetkin bir şekilde derecelendirirse, o kişilik tipi alanında alabilecekleri puan da o kadar yüksek olmaktadır (Bullock, Leuty, To ve Mathis, 2017:297) ve böylelikle birey diğer tiplerden farklılaşma derecesini ortaya çıkarmaktadır.

2.4.1. Gerçekçi Kişilik

Holland'ın (1973a:14; 1985:19; 1997:21) çalışmalarına göre 'Gerçekçi' kişilik tipinin baskın olduğu birey, soy çekimi ve tecrübeleri nedeniyle açık sözlü ve düzenlidir ayrıca sistematik hareket eden nesnelere, aletlerden, makinalardan hoşlanır, hayvan severdir ancak bunlara karşın eğitimsel veya sosyal ilişkiler gerektiren terepatik etkinliklerden hoşlanmazlar. Gerçekçi kişilik tipinin bu davranış eğilimleri el becerisi, mekanik, tarım, elektrik işlerine yönelik kabiliyetlerin ve teknik yetkinliklerin kazanılmasına ve bu alanlar kapsamında özgüvene sebep olabilirken, sosyal ve eğitimsel yetkinliklerin ise eksikliğine neden olabilmektedir. Kendisini insan ilişkilerinde yetersiz olarak algılamaları nedeniyle de örneğin öğretme gibi sosyal bir görev gerçekçi kişilik tipi için zorlayıcı olabilir.

Gerçekçi kişilik tipi baskın bireyler, marangoz, pilot ve çiçek tasarımcısı gibi (Balkıs, 2014:55), Gottfredson ve Holland'ın meslek kodları sözlüğünde (1989:11) tanımlanan yetenekleriyle uyumlu gerçekçi meslekleri veya faaliyetleri tercih ederlerken, sosyal ilişkiler gerektiren meslek ve durumlardan kaçınırlar. Ayrıca dar ilgi alanları olsa da, kendilerine benzeyen ortak değerlere sahip, benzer inançları ve ilgi alanına sahip olan kişilerle ilişki kurabilirler.

İş ve diğer ortamlarda karşılaşılan problemlerin çözümünde gerçekçi kişilik tipi elle tutulur, pratik, planlı çözüm ve stratejileri tercih ederek, gerçekçi yetenekleri, inançlar ve değerler kullanır. Somut şeyler ya da kişisel maddi nitelikteki, para, güç ve statüye, pratik fikirli olmaya değer verirler, özgürlüğe inanır, önem verdiği konular da kontrolcüdür, affedici değildir, inanç ve davranışlarında değişimden hoşlanmazlar.

2.4.2. Araştırmacı Kişilik

Holland'ın (1973a:15; 1985:19; 1997:22) çalışmalarına göre 'Araştırmacı' kişilik tipinin baskın olduğu birey, soy çekimi ve tecrübeleri nedeniyle fiziksel, biyolojik ve kültürel olguları anlamak ve kontrol etmek ister, bunu yapmak için ona bilimsel ve matematiksel yetenekleri kazandıran gözlemsel, sembolik, sistematik ve yaratıcı araştırmalar gerektiren faaliyetleri tercih ederler. Tekrarlayan işler ve sosyal faaliyetlerden hoşlanmazlar, ikna yetenekleri zayıftır.

Cerrahi, gökbilim, arkeoloji vs. (Gottfredson ve Holland, 1989:184) gibi iş grupları ‘Araştırmacı’ kişilik tipine uygun mesleklerdir. Dolayısı ile bu meslek tipleri veya faaliyetleri yapmaktan hoşlanırlar. İş ve diğer ortamlarda problem çözümünde, zorlu sorunların üzerine gider, düşünür, bilgi toplar, dikkatlice analiz eder, bilimsel uygulamalara başvurarak araştırmacı yeteneklerini kullanır.

‘Araştırmacı’ kişilik tipi geniş çaplı ilgi alanları, liberal amaç ve değerleri vardır, yeniliklere ve yeni fikirlere açıktırlar, bilime değer verir, bağımsız, entelektüel, mantıklı (tutarlı) ve hırslı olmak onun için önemlidir. Kendini matematiksel ve bilimsel kabiliyete sahip, açık fikirli ve liderlik becerisinden yoksun olarak algılar.

2.4.3. Sanatçı Kişilik

Holland’ın (1973a:15; 1985:20; 1997:23) çalışmalarına göre ‘Sanatçı’ kişilik tipinin baskın olduğu birey, soy çekimi ve tecrübeleri nedeniyle dil, sanat, müzik, yazma vb. gibi sanatsal formlar veya ürünler yaratabilecekleri ve fiziksel, sözel beceriler gerektiren, belirsiz, özgür, sistematik olmayan faaliyetleri seçerler. Açık, sistematik ve sıralı faaliyetlerden kaçınırlar.

Yazar, şair, aktör, ressam, dansçı, müzisyen (Gottfredson ve Holland, 1989:194) gibi sanatsal meslekleri veya faaliyetleri tercih ederler, iş ve diğer ortamlarda problem çözümünde sezgisel, etkileyicilik, yaratıcılık gibi kişiliğine ait yeteneklerini kullanır.

‘Sanatçı’ kişilik tipi kendini cesur, etkileyici, özgün, sezgisel, uyumlu olmayan, içe dönük, bağımsız, düzensiz, yazma, konuşma, oyunculuk gibi sanatsal ve müzikal becerilere sahip olarak algılar. Estetiğe ve başarıya değer verir, hayalcidir ayrıca itaatkar, tutarlı ve sorumluluk sahibi değildirler.

2.4.4. Sosyal Kişilik

Holland’ın (1973a:16; 1985:21; 1997:24) çalışmalarına göre ‘Sosyal’ kişilik tipinin baskın olduğu birey, soy çekimi ve tecrübeleri nedeniyle insan ilişkilerine yönelik kabiliyetlerini kullanabilecekleri diğer insanları eğitebilecek, aydınlatacak, geliştirebileceği, tedavi edebilecekleri becerileri içeren sosyal meslekleri veya

durumları tercih ederler ancak el becerisi ve alet, makine kullanımı gibi teknik beceri gerektiren işlerden hoşlanmazlar.

Doktor, hemşire, öğretmen, yönetici, polis (Gottfredson ve Holland, 1989:198) gibi sosyal etkileşim ve yetenek gerektiren işler ‘Sosyal’ kişilik tipi özellikleri baskın olan bireylerin yetkin olduğu, tercih ettiği mesleklerdir. İş ve diğer ortamlarda karşılaştığı problemlerde sosyal yetenekleri sayesinde gerekli ikili ilişkileri kullanarak ve başkalarından yardım alarak çözüm süreci geliştirir.

‘Sosyal’ kişilik tipi kendini başkalarına yardım eden, başkalarını anlayan bir bağlantı noktası, öğretme becerisine sahip ancak mekanik ve bilimsel becerilerde yetersiz algılar. Sosyal ve etik faaliyet ve problemlere ayrıca dini inanca değer verir, her konuda eşitliğe inanır, affedici ve yardım severdirler ancak entelektüel ve mantıklı (tutarlı) olmak veya heyecan verici yaşam tarzı ilgisini çekmez.

2.4.5. Girişimci Kişilik

Holland’ın (1973a:17; 1985:21; 1997:25) çalışmalarına göre ‘Girişimci’ kişilik tipinin baskın olduğu birey, soy çekimi ve tecrübeleri nedeniyle liderlik, kişiler arası ilişkiler, ikna gücü gibi yetenekleri temelinde diğer insanların da içinde olduğu organizasyonun çeşitli amaçlara ulaştıracak aktiviteleri tercih ederlerken, gözleme dayalı, sembolik, sistematik faaliyetlerden hoşlanmazlar ve bilimsel yetenekleri zayıftır.

Avukat, yönetici, rehber, satış, pazarlama (Gottfredson ve Holland, 1989:210) gibi meslek ve faaliyetleri tercih ederler. İş ve diğer ortamlarda problem çözümünde diğer insanların kontrolü gibi girişimci yeteneklerini kullanır.

‘Girişimci’ kişilik tipi kendisini agresif, hırslı, popüler, kendine güvenen, sosyal, liderlik ve konuşma becerilerine sahip olarak algılar. Politik ve ekonomik başarıya değer verir, yüksek özgüvene sahip olması ve geleneksel değerlere bağlı olduğundan inanç, davranış, değerleri bakımından değişime dirençlidir.

2.4.6. Gelenekçi Kişilik

Holland’ın (1973a:18; 1985:22; 1997:26) çalışmalarına göre ‘Gelenekçi’ kişilik tipinin baskın olduğu birey, soy çekimi ve tecrübeleri nedeniyle açık, düzenli,

sistematik veri işleme gibi gereklilikleri olan büro işleri, bilişimsel ve iş sistemlerine yönelik yeteneğe sahiptir. Belirsiz, bağımsız, sistematik olmayan faaliyetlerden hoşlanmaz ve sanatsal yetenekleri zayıftır.

Muhasebe, dekorasyon, terzi, sekreterlik (Gottfredson ve Holland, 1989:241) gibi gelenekçi kişilik tipine uygun meslek ve faaliyetleri tercih ederler. İş ve diğer ortamlarda problem çözümünde pratik, planlı çözümlere yönelir, belirlenmiş kuralları, uygulama ve yöntemleri kullanır, yetkin bir kişinin tavsiye ve danışmanlığına başvurur.

‘Gelenekçi’ kişilik tipi kendisini uyumlu, düzenli, bürokratik ve sayısal yeteneğe sahip olarak algılar hayalciliğe değer vermez. Geleneksel etkilerle biçimlendirilmiş değerlere sahiptir. Yakın arkadaşlık ilişkilerine, iş ve ekonomik başarıya, estetik faaliyetlere değer verir, inançlarına sıkıca bağlıdır, yumuşak başlı, kibar ve tutkulu olmak arzusundadır.

2.5. TEORİ KAPSAMINDA YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR

Araştırma konusunun özgünlük değerlendirmeni yapabilmek, literatür alt yapısını oluşturmak ve literatürün çerçevesini görebilmek için birçok yayın incelenmiştir. Çalışmaların genellikle teori içeriğindeki kişilik testinin farklı dil çevirilerinin geçerliliği testleri ve meslek seçimi kapsamında yapılmış çalışmalardan oluştuğu görülmüştür. Literatür burada verilen çalışmalar ile sınırlı olmasa da araştırma konumuza ilişkin olanlar incelenmiştir ve Holland’ın ilk çalışma örneklerinden, günümüze değin yapılmış olan çalışmalar filtre edilerek, yayın tarihi sıralaması ile çalışmaların sahipleri ve kısaca çalışma özetlerine tablo biçiminde EK-3’te yer verilmiştir. Ayrıca literatür kapsamında incelenmiş olan çalışmalar araştırmanın sonuç kısmında değerlendirme ve tartışma amacı ile konu edinilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA

3.1. AMAÇ

Holland'ın kişilik kuramında açıklanan altı kişilik boyutu (Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal, Girişimci, Gelenekçi) kapsamında bireyleri motivasyonel davranışa yönlendiren motivatörlerde fark olup olmadığını sorgulamak. Ayrıca Holland'ın kişilik kodlamasındaki birey kişilik tipini belirleyen alt kişilik kodları kapsamında birey motivatör algısında fark olup olmadığını sorgulamak. Kişilik tipine göre birey motivatör algılarında farklılık var ise farklılığın kaynağı ve nedenlerini ortaya koymak bu araştırmanın temel amaçlarıdır.

3.2. ÖNEMİ

Bir işletmenin iş yapabilmesi için maddi kaynakları çok önemlidir. Ayrıca ihtiyaç duyulan işin yapılması için insan kaynağı kaçınılmaz gerekliliktir çünkü iş için insan olmadan maddi kaynakların önemi kalmaz. Bu nedenle insan kaynağının varlığı çok önemlidir ancak bu kaynağında verimli olması beklenir. Verimlilik için sahip olunan kaynağın hesaplı ve amaca bağlı kullanılması gerekmektedir ancak konu insan kaynağı olduğunda kaynak maddi kaynaklar gibi ölçülü ya da hesaplanabilir olmaktan uzaktır ve böylece motivasyon kavramı, motivasyon araçları insan kaynağının verimliliği için ön plana çıkmaktadır.

Bu araştırma vazgeçilemez öneme sahip insan kaynağının verimliliğine yönelik motivasyon kavramının kullanımına, kişilik bazlı yaklaşımla önceden çalışılmamış ve daha detaylı bir bakış açısı kazandırmayı amaçladığından önemli olduğu düşünülmüştür. Farklı motivasyon araçlarının farklı kişilik tiplerinin hangisi üzerinde algısal çekiciliğinin olduğunun saptanabilmesi durumunda motivasyon araçlarının daha doğru ve etkili kullanılabileceği değerlendirilmektedir.

Ayrıca literatürde daha önce çalışılmamış motivatör algı ölçeği bu araştırma ile geliştirilerek geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiştir. Bu kapsam daha sonra yapılacak araştırmalar için geliştirilebilir bir örnek ve tartışma literatürü kazandırıldığı değerlendirilmektedir.

3.3. KAPSAM

Araştırma İzmir Katip Çelebi Üniversitesi öğrencileri evreninden rastsal ulaşılmış örneklem kapsamında gerçekleştirilmiştir.

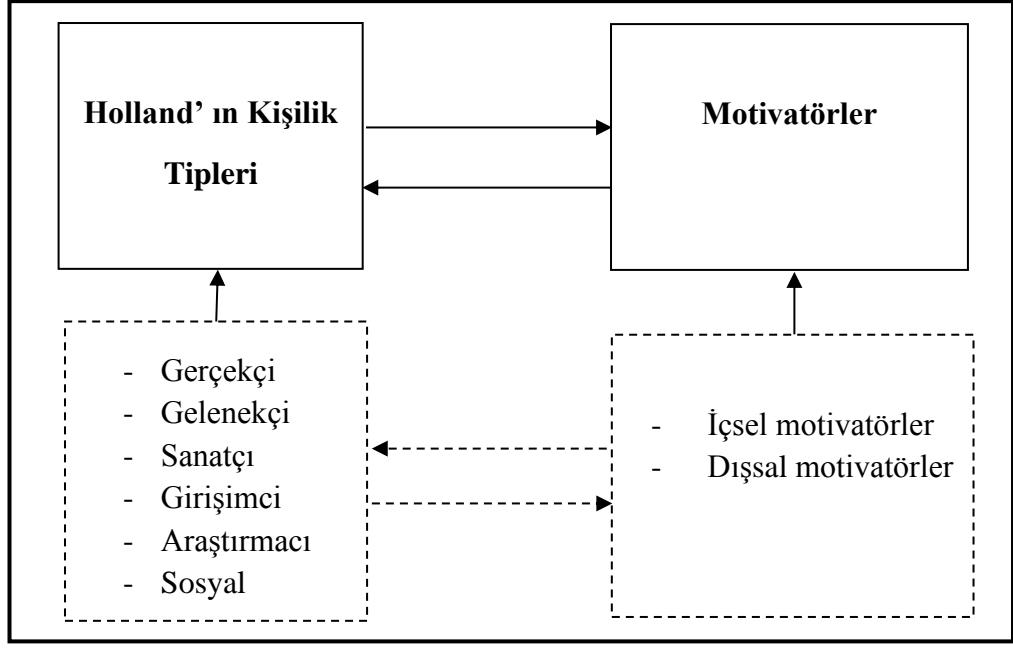
3.4. ARAŞTIRMA SORULARI

Holland'ın teorisi ile ortaya konmuş olan kişilik tipleri varsayımı, yapılmış birçok çalışma ile test edilmiş olup, bu çalışmalar sonuçların da kişilik tipi tanımlamada kişilik tipi testinin geçerliliği çoğunlukla kabul görmüştür. Fakat Holland kişilik tipolojisi sınıflandırması yaparken birey kişilik özellikleri etkenleri içerisinde cinsiyet değişkenine yer vermemiştir. Bu çalışmada, literatürde yer alan bazı araştırma sonuçları da değerlendirilerek cinsiyetin birey kişilik özellikleri içinde önemli bir etken olduğu düşünülmüş ve araştırma kapsamına dahil edilmiştir. Yapılan çalışmalarla araştırma amaçlarına yönelik aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- 1- Farklı kişilikleri motive eden motivatörlerde farklılık var mı?
- 2- Kişiliğe göre motivatör seçiciliği var ise farklılığın kaynağı nedir?
- 3- Farklı cinsiyetteki kişiliklerin motivatör algılarında farklılık var mı?
- 4- İkinci ve üçüncü kişilik tipi bakımından motivatör algılarında farklılık var mı?

3.5. TEORİK MODEL

Teorik model, bireyi davranışa yönlendiren içsel ve dış kaynaklı motivatörler bakımından, Holland'ın kişilik kuramında ortaya konulan Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal, Girişimci, Gelenekçi kişilik tipleri arasında farklılığın olduğu varsayımı üzerine yapılandırılmıştır.



Şekil 10: Araştırmanın Teorik Modeli

3.6. HİPOTEZLER

H1: Kişilik tiplerinin motivatör algılarında baskın kişilik tipi bakımından farklılık vardır.

H2: Kişilik tiplerinin motivatör algılarında alt kişilik tipleri bakımından farklılık vardır.

H3: Benzer kişilik tipini temsil eden bireylerin cinsiyetine göre motivatör algılarında farklılık vardır.

3.7. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmada nicel yöntemlerin kullanılması hedeflenmiş olup problem tanımlama, probleme yönelik tarama yapma, veri toplama ve test olarak dört aşamada gerçekleştirilmiştir.

- İlk aşamada motivasyon kavramı kapsamında problemler tanımlanmıştır. Özellikle motivasyon teorilerinde bahsi geçen motivasyon araçları başka deyişle motivatörler farklı insanların algıları üzerinde benzer etkilere mi sebep olmaktadır ya da bireyler seçici tutum mu sergilemektedir? İnsanların kişilik farklılıkları olduğu gibi

motivasyon bakımından da farklılıkları var mı? soruları genel hatları ile araştırma problemini yansıtmaktadır.

- İkinci aşamada probleme yönelik kişilik tipi ve motivasyon kavramları boyutlarında literatür araştırması yapılmış olup daha önceki çalışmalar incelenmiştir. Yapılan araştırma sonunda kişilik tipi ve motivasyon kavramlarının birlikte incelenmediği görülmüştür ve probleme yönelik çalışmanın yapılması kararı alınmıştır.

- Üçüncü aşamada hipotezler geliştirilmiş ve bu aşamada hipotezleri test etmek için gerekli verileri toplamak amaçlanmıştır. Bunun için kişilik tipi ve motivatöleri kapsayan derin literatür çalışması yürütülmüştür. Araştırmada kişilik analizi yapma gerekliliği doğduğundan, katılımcıların kişilik türlerini belirlemek için literatürde çokça çalışılmış ve geçerliliği büyük oranda kabul görmüş Holland'ın kişilik tipolojisi testinin kullanılmasına karar verilmiştir. Motivatör algılarının ölçülebilmesi için ise literatürde yer alan motivasyon teorilerinde değinilmiş olan motivatörler kapsamında geliştirilmiş önermelere katılımcıların verdiği cevapların şiddeti ile veri sağlayan ölçüm aracı geliştirilmiştir. Geliştirilen bu ölçüm aracı hedef örneklemin küçük bir kısmında test edilerek güvenilirlik ve anlaşılabilirlik bakımından incelenmiştir. Kişilik testi ve motivatör ölçüm araçlarının yer aldığı anketler yüz yüze anket yöntemi ve e-anket yöntemi kullanılarak seçilen evren örneklemine rastsal biçimde uygulanmıştır.

- Dördüncü ve son aşamada ise toplanan anket verilerinin işlenmesi, SPSS programına girilmesi, frekans ölçümleri, veri testlerinin yapılması ve test yöntemlerinin belirlenmesi, hipotez testlerinin ve analizlerinin yapılarak yorumlanması ile çalışma sonlandırılmıştır.

3.7.1. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini İzmir Katip Çelebi Üniversitesi öğrencileri oluşturmaktadır. Üniversite öğrencileri evrenini, araştırma anket uygulamasının yapılacağı dönemde üniversiteye kayıtlı olan 13.112 öğrenci oluşturmaktadır. Örneklem sayısının bulunması için ise (Şahin, 2014:126) aşağıdaki formülden faydalanılmıştır.

$$n = \frac{t^2 \cdot \frac{p \cdot q}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \cdot t^2 \cdot \frac{p \cdot q}{d^2}}$$

n= Örneklem büyüklüğü

N= Evren (Yığın) büyüklüğü

d= Tolerans düzeyi

t= Güven düzeyi ($\alpha=0,05$ için 1,96; $\alpha=0,01$ için 2,58)

p= Olayın görülme sıklığı ($q=1-p$)

Hesaplama sonucunda 0,05 güven düzeyinde ve 0,5 görülme sıklığında, 13.112 kişilik öğrenci evreninde ulaşılması gereken örneklem büyüklüğü 384 olarak bulunmuştur.

$$n = \frac{(1,96)^2 \times \frac{0,5 \times 0,5}{(0,05)^2}}{1 + \frac{1}{13112} \times (1,96)^2 \times \frac{0,5 \times 0,5}{(0,05)^2}} = 384$$

3.7.2. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada kullanılacak verilerin toplanabilmesi için anket yönteminden yararlanılmıştır. Hazırlanan anket hem yüz yüze uygulama yönelik kağıt baskı biçiminde hem de internet ortamında uygulanabilecek e-anket biçimde hazırlanmıştır.

Üniversite etik kurulu onayı alınan araştırma anketini uygulamak için üniversite rektörlüğünden izin alınarak anketin e-anket biçiminin adresi öğrenci işleri kabiliyeti ile anket amacı bilgilendirmesi yapılarak periyodik zamanlar ile üç defa öğrenci e-posta adreslerine gönderilmiştir. Ayrıca fakülte, kütüphane ve çeşitli bölümlerdeki duyuru panolarına, anket internet adresi ile bu adresin kare kod verisini gösteren küçük ilanlar asılarak duyuru yapılmıştır. Yapılan çalışma sonucunda 38 öğrenci ile yüz yüze anket çalışması yapılmış 380 öğrenci ise anketin internet biçimini doldurmuştur. Altı aylık veri toplama çalışma süreci sonunda öğrenciler tarafından doldurulan anket sayısı toplam 418'e ulaşmış ve çalışma sonlandırılmıştır.

3.7.3. Ölçüm Aracının Hazırlanması

Araştırmada kişilik tiplerini ve kişilerin motivatör algılarını ölçmek için iki farklı ölçüm aracı kullanılmıştır. Ayrıca cinsiyet ve eğitim alınan bölüm soruları ile demografik veriler toplanmıştır. Ancak katılımcıların eğitim alınan bölüm içi verdikleri cevaplar sınıflandırmaya uygun bulunmadığından araştırma kapsamına alınmamıştır. Kişilik tiplerinin belirlenmesi için Holland'ın (1970:5) kişilik kuramında açıklanan altı kişilik (Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal, Girişimci, Gelenekçi) boyutunu içeren kişilik testi anadilinden çeviri tekrar çeviri yöntemi ile Türkçeye çevrilerek kullanılmıştır. Birey motivatör algısına yönelik ölçüm aracı ise bu araştırma kapsamında geliştirilmiştir.

Holland'ın kişilik testi bireylerin test içinde verilen aktiviteler, yetenekler ve mesleklerden oluşan sorulara verdiği yanıtlara göre kendi kendini tanımladığı ve sonucunda ortaya çıkan puana göre kişilik kodlanmasını elde ettiği ve böylelikle kişiliklerine göre meslek edinebilmeleri için bir yöntem oluşturmaktadır. İlk bölümde katılımcıya hayal ettiği mesleklerin sıralanması ve her meslek tipine yönelik kodların yer aldığı bir indeksten en çok istediği meslekten başlayarak mesleklerin karşısına, indekstekteki karşılığı olan kodun yazılması istenmektedir. İkinci bölümde bireysel aktiviteleri içeren altı kişilik tipine yönelik ayrı ayrı bölümlendirilmiş önermeler, üçüncü bölüm bireysel yetenekleri içeren önermeler, dördüncü bölümde meslekleri içeren önermeler, beşinci bölümde katılımcı tarafından kendini değerlendirilmesi için oluşturulmuş bireysel kabiliyetler ve yetenekler tabloları, altıncı bölümde önceki bölümlerde bulunan önermelere verilen cevapların kişilik koduna çevrilmesine yönelik kılavuz ve yedinci bölümde elde edilen kodun anlamlandırmasını içeren tablolar yer almaktadır.

Yedi bölümden oluşan Holland'ın ölçüm aracının bazı bölümleri meslek seçimine yönelik olduğundan araştırmada kullanılmamıştır. Bu tez çalışması amacı doğrultusunda, katılımcıların kişilik tiplerini belirlemek için aktiviteler, yetenekler, meslekler, kendi değerlendirme ve cevap anahtarı kısımlarının oluşan beş bölüm kullanılmıştır. Yapılan anket çalışması sonucunda katılımcı anketlerinden elde edilen veriler analiz edilerek her biri katılımcının kişilik tipi kodu elde edilmiştir ve bu kodlar araştırma analizlerinde işlenmiştir.

Örneğin bir katılımcının kişilik tipi test puanlarını şöyledir;

Gerçekçi (*Realistic*): 30, Araştırmacı (*Investigative*): 17, Sanatçı (*Artistic*): 40, Sosyal (*Social*): 45, Girişimci (*Enterprising*): 38, Gelenekçi (*Conventional*): 14

Puanlar en çoktan aza doğru sıralanıp incelendiğinde;

Sosyal:45 > Sanatçı:40 > Girişimci:38 > Gerçekçi:30 > Araştırmacı:17 > Gelenekçi:14 şeklinde sıralanmaktadır.

Puanlar doğrultusunda örnekteki bireyin baskın kişilik tipi Sosyal, ikinci sırada Sanatçı ve üçüncü sırada ise Girişimci kişilik tipleri olduğu görülmektedir. Bu durumda teoride kullanıldığı gibi kişilik kodu oluşturulmak istendiğinde en yüksek puanlı kişilik tipinden daha az olana doğru ilk üç kişilik tipinin teori lisanındaki yazımının baş harfleri birlikte sıralanmakta ve kullanılmaktadır. Örnekteki katılımcının kişilik kodu (SAE) olarak elde edilmiştir.

Motivatör algısı ölçüm aracı, motivasyon teorilerinde değinilen motivatörler kapsamında geliştirilen birçok önerme arasından nominal grup tekniği kullanılarak seçilmiş, dışsal motivatörlere yönelik 9 ve içsel motivatörlere yönelik 14, toplam 23 önermeden oluşmaktadır. Ölçüm aracı, katılımcının önermelere verdiği cevap şiddetine göre veri sağlaması için geliştirilerek, likert formunda yapılandırılmıştır. Motivatörlere yönelik önermelere Ek-1’de yer verilmiştir.

Ayrıca ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi piramidinde yer alan (-Yiyecek, su, giyecek, -Güvende olmak, -Sosyal ilişkilerimin olması, -Başkalarının saygı duyduğu biri olmak, -Kendi hayallerimi gerçekleştirmek) faktörlere katılımcının kendine göre en önemli olandan daha az önemli olana doğru, en önemliye 5 puan en önemsiz 1 puan olmak üzere puanlaması istenmiştir. Ancak çoğu katılımcı birden çok faktöre aynı puan değerini işaretlediği için veri değeri kalmamıştır ve bu kısım araştırma dışı bırakılmıştır.

3.8. ARAŞTIRMA KISITLARI

Araştırmanın en önemli kısıtı üniversite öğrencileri kapsamında yapılacak çalışmanın uygulaması olan anket kısmının katılımcılara ulaştırılmasına yönelik uygulanacak yöntemler için üniversite rektörlüğünün kısıtlı izin vermesidir. Toplanacak verilerin hedeflenen evrende belirli bir kitleye yoğunlaşmadan homojen

elde edilebilmesi amaçlandığından, sayısı 10.000'in üzerinde olan öğrenci gurubuna ulaşmak için e-posta, üniversite internet sayfasında duyuru ve kısa mesaj (SMS) araçlarının kullanımı talep edilmiştir. Ancak rektörlük tarafından sadece öğrenci işleri vasıtası ile e-posta yöntemi kullanılarak hedef kitleye ulaşım izni verilmiştir. E-posta yöntemini kullanmak alışılmış anket uygulamasına göre maliyetsiz geniş kitleye ulaşım imkanı sağlasa da, zaman bakımından hesaplanan örneklem sayısına ulaşmak altı ayı aşkın sürede mümkün olmuştur. SMS bildirim ve internet sayfası duyurusu ile evren kitlesinin daha büyük kısmına daha hızlı ulaşılacağı düşünüldüğünden, sadece e-posta yöntemine izin verilmesi nedeni ile daha az ve daha yavaş veri toplanması araştırmayı kısıtlamıştır.

Ayrıca araştırmada motivatörlere yönelik ölçüm aracı geliştirilmesi bu araştırma ile daha önce yapılmamış bir çalışmanın yürütülmesi ayrıcalığını sunmuş olsa da çalışmanın daha önce test edilmemiş olması araştırma kısıtı olarak değerlendirilmektedir.

3.9. ANALİZ SONUÇLARI

Araştırma anketlerinden elde edilen veriler SPSS İstatistiksel Paket Programına (Ver. 22) kodlanarak toplamda 418 anket verisi kaydedilmiştir. Yapılan inceleme sonucunda 8 anket çeşitli nedenlerle veri değeri taşımadığı değerlendirilerek araştırma kapsamına alınmamıştır. Elde edilen 410 anket verisi ile SPSS programı aracılığıyla frekans ölçümü, normallik testi, çok boyutlu ölçekleme analizi, güvenilirlik testi, faktör analizi, Kruskal Wallis ve Mann-Whitney U Testleri yapılarak ulaşılan araştırma bulguları yorumlanmıştır.

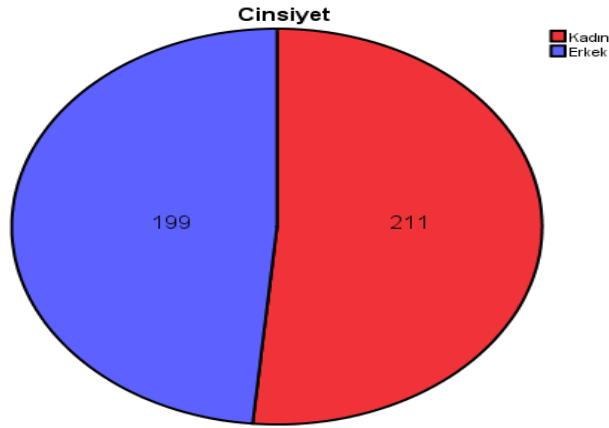
3.9.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Anket çalışmasına katılan bireylerin cinsiyet tipi verilerine ilişkin sayı değeri ve yüzdeleri Tablo 2'de verilmiştir. Araştırma örnekleminin %51,5 ile 211 kadın ve %48,5 ile 199 erkek, toplam 410 katılımcıdan oluşmaktadır.

Tablo 2: Katılımcıların Cinsiyet Tiplerine İlişkin Frekans Dağılımları

Cinsiyet	Sayı	Yüzde
Kadın	211	51,5
Erkek	199	48,5
Toplam	410	100,0

Şekil 11'deki katılımcı cinsiyeti sayısal veri grafiğinde görüldüğü gibi katılımcı cinsiyet değişkeni gruplarında sayısal yakınlık bulunmaktadır.



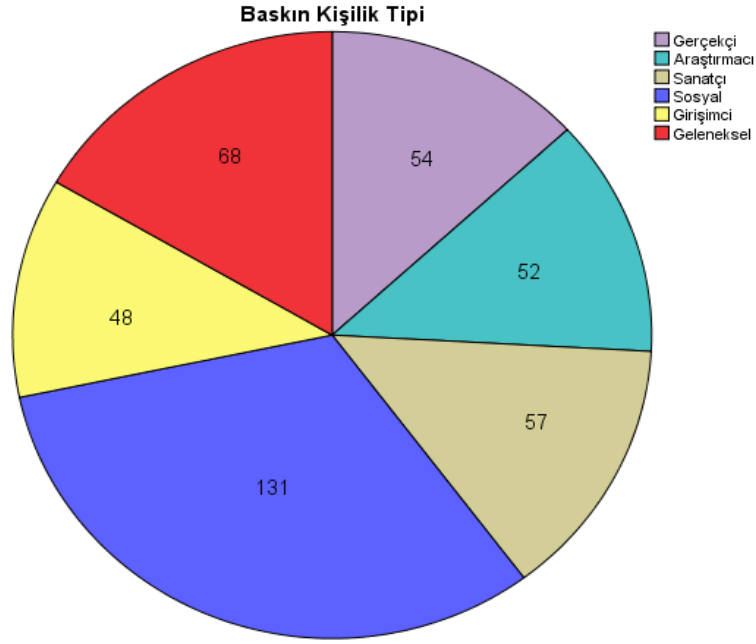
Şekil 11: Katılımcı Cinsiyeti Sayısal Veri Grafiği

Holland'ın kişilik tipolojisi testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan bireylerin kişilik kodları elde edilmiş olup Tablo 3'de kişilik tipi bazında sayıları ve yüzdeleri yer almaktadır.

Tablo 3: Katılımcı Kişilik Tipi Verileri

Kişilik Tipi	Baskın Kişilik Tipi		İkinci Kişilik Tipi		Üçüncü Kişilik Tipi	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Gerçekçi	54	13,2	44	10,7	63	15,4
Araştırmacı	52	12,7	65	15,9	70	17,1
Sanatçı	57	13,9	47	11,5	60	14,6
Sosyal	131	32,0	112	27,3	68	16,6
Girişimci	48	11,7	96	23,4	74	18,0
Gelenekçi	68	16,6	46	11,2	75	18,3
Toplam	410	100,0	410	100,0	410	100,0

Üç basamaklı kişilik kodunun ilk basamağı en baskın kişilik tipi ifade etmektedir. Analiz sonuçlarında araştırma katılımcılarının baskın kişilik tiplerinin en çok %32 ile 131 kişi Sosyal, en az %11,7 ile 48 kişi Girişimci kişilik tipi olduğu sonucuna varılmıştır.



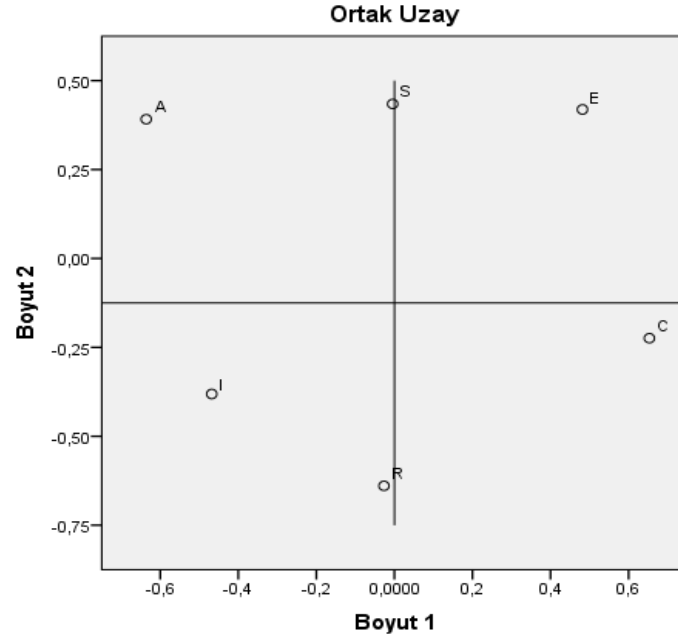
Şekil 12: Örneklem Baskın Kişilik Tipi Sayısal Veri Grafiği

Şekil 12’de yer alan örneklem baskın kişilik tipi sayısal veri grafiği incelendiğinde anket katılımcıları baskın kişilik tipi grupları sayısal olarak en çoktan aza doğru sıralandığında sosyal kişilik tipi 131 (62 kadın-69 erkek), gelenekçi kişilik tipi 68 (36 kadın-32 erkek), sanatçı kişilik tipi 57 (24 kadın-33 erkek), gerçekçi kişilik tipi 54 (30 kadın-24 erkek), araştırmacı kişilik tipi 52 (31 kadın-21 erkek) ve girişimci kişilik tipi 48 (27 kadın-21 erkek) kişiden oluşmaktadır.

3.9.2. Holland’ın Kişilik Tipolojisi Çok Boyutlu Ölçekleme Analizi

Holland’ın kişilik testi ile toplanan veriler çok boyutlu ölçekleme analizine (PROXSCAL) tabi tutularak Ki-Kare ölçüsü kullanılmıştır. Analiz sonucunda S-Stress değerine (0,10589) olarak ulaşılmıştır. Kruskal’ın (1964:3) edindiği deneysel verileri göre çok boyutlu ölçekleme analizi sonucunda elde edilen stres değerinin ($s < 0,20$) olması durumunun, ölçülen değişkenlerin farklılıkları ve mesafeleri

arasındaki uyumun ölçüsü olduğunu belirtmiştir. Stres değeri sıfıra ne kadar yakın ise uyum mükemmelleşmekte, stres değeri (s~0,20) yaklaştıkça ise uyum derecesi zayıflamaktadır. Bu çalışmada elde edilen stres değeri, test edilen değişkenler arasındaki uyum derecesinin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Ayrıca Şekil 13’de yer alan iki boyutlu uzay haritası incelendiğinde Holland’ın teorisindeki kişilik tipleri altıgen modeline benzer bir yapıda olduğu görülmektedir.



Şekil 13: Kişilik Tipleri Çok Boyutlu Ölçekleme İki Boyutlu Uzay Haritası

3.9.3. Araştırma Ölçüm Aracının Güvenirlik ve Geçerlilik Analizi

İçsel ve dışsal motivatörler kapsamında hazırlanan birey motivatör algısı ölçüm aracının yirmi üç önermesine ait veriler SPSS programı aracılığı ile güvenilirlik testi ile sınanmıştır ve ayrıca içsel ve dışsal motivatörlere yönelik önermelere ait veriler ayrı ayrı faktör analizine tabi tutularak sonuç tabloları araştırmanın bu kısmında yorumlanmaktadır.

3.9.3.1. Güvenirlik

Araştırmanın anket formu hazırlandıktan sonra 41 katılımcıdan oluşan öğrenci gurubundan anket aracılığı ile veri toplanmıştır. Toplanan veriler ile anketin ön

güvenirlik çalışması yapılmıştır ve sonuç olarak 0,799 Cronbach's Alpha değerine ulaşılmıştır. Güvenirlik değerinin kabul edilebilir olduğu değerlendirilerek, araştırma anketi ile hedef örneklem kitlesinden veri toplama kararı alınmış ve çalışmaya devam edilmiştir. Anket çalışmasının sonlandırılması ardından 410 katılımcının motivatör ölçüm aracının 23 önermesine verdiği yanıtlar ile elde edilen veriler, güvenirlik analizine tabi tutulmuş ve Cronbach's Alpha değerine 0,857 olarak ulaşılmıştır (Tablo 4).

Tablo 4: Güvenirlik İstatistikleri

	Örneklem Sayısı	Cronbach's Alpha	Önerme sayısı
Ön Çalışma	41	0,799	23
Son Çalışma	410	0,857	23

3.9.3.2. Geçerlilik

İçsel ve dışsal motivatör algılarına yönelik geliştirdiğimiz ölçüm aracının geçerliliğini ortaya koymak için en önemli analizlerden olan (Yaşlıoğlu, 2017:75) Keşfedici Faktör Analizi ile ölçüm aracının geçerliliği test edilmiştir. Öncelikle içsel motivatörlere yönelik 9 ve dışsal motivatörlere yönelik hazırlanmış 14, toplam 23 önermeden oluşan ölçüm aracının faktör analize uygunluğunu kontrol etmek amacıyla KMO değerinden ve Bartlett testinden yararlanılmıştır (Tablo 5).

Tablo 5: KMO ve Bartlett's Test Sonuçları

Ölçüm Aracı	KMO	Bartlett's Testi			Açıklanan Varyans Yüzdesi
		Approx. Chi-Square	Serbestlik Derecesi	p<0.05	
İçsel Motivatörler	0,849	809,348	36	0,00	% 50,105
Dışsal Motivatörler 1. Test	0,850	1459,539	91	0,00	% 51,552
Dışsal Motivatörler 2. Test	0,848	1370,694	76	0,00	% 45,439

Faktör analizi sonucunda ortaya çıkan faktör yapılarına ait verilerin yük değerleri kontrol edilerek ortaya çıkan faktör yapıları incelenmiştir. İçsel ve dışsal motivatörlere yönelik oluşan yapıların çoğunlukla yüksek yük değerine (Büyüköztürk, 2002:474) sahip oldukları görülmüştür.

İçsel motivatör önermelerine ait sonuçlara göre Kaiser-Meyer-Olkin değeri 0,849 ve Bartlett's Küresellik testi sonucunda Chi-Square değeri 809,348 ve serbestlik derecesi 36 ayrıca ($p=0.00$, $p<0.05$) anlamlı olarak bulunduğundan sıfır hipotezi (H_0 : korelasyon matrisi birim matristir) reddedilmiştir. Anti imaj korelasyon matrisinin köşegen değerleri 0,778-0,883 değerleri arasında değişmektedir. 9 önermeden oluşan içsel motivatörler kapsamındaki ölçüm aracı verilerinin faktör analizine uygun olduğu kabul edilmiştir.

Analizi sonucunda değişkenler 2 faktör altında toplanmıştır ve toplam varyansı %50,105 oranında açıklamaktadır. Toplam varyansın, %32,625'sini birinci, %17,480'sini ikinci faktör açıklamaktadır (Tablo 6).

Tablo 6: İçsel Motivatör Önermeleri Faktör Yapıları

İçsel Motivatör Önermeleri	Faktör İsimleri	Faktörler		$\bar{x}\pm s$ N=410
		f1	f2	
Başarılı Olmak	Statü	,646	-,354	4,26 ± ,84
İşin olması (Çalışıyor olmak)		,626	-,199	3,92 ± ,95
Mesleki Kişisel Gelişim		,595	-,369	4,18 ± ,81
Tanınır Olmak		,616	-,051	4,03 ± ,99
Başarı Arzusu		,738	-,229	4,32 ± ,82
Yönetim Arzusu		,717	,080	3,76 ± 1,1
Uyum Arkadaşlık Arzusu		,544	-,107	3,91 ± ,96
Yol Almak	Bağlılık	-,190	,731	2,17 ± ,95
Sorumluluk		-,048	,816	2,12 ± 1,0
Cronbach's Alpha		,781	,489	
Açıklanan Varyans Yüzdesi		%32,625	%17,480	Toplam: %50,105

Dışsal motivatör önermelerine ait sonuçlara göre Kaiser-Meyer-Olkin değeri 0,850 ve Bartlett's Küresellik testi sonucunda Chi-Square değeri 1459,539 ve serbestlik derecesi 91 ayrıca ($p=0.00$, $p<0.05$) anlamlı olarak bulunduğundan sıfır hipotezi (H_0 : korelasyon matrisi birim matristir) reddedilmiştir. Anti imaj korelasyon

matrisinin köşegen değerleri 0,749-0,920 değerleri arasında değişmektedir. 14 önermeden oluşan dışsal motivatörler kapsamındaki ölçüm aracı verilerinin faktör analizine uygun olduğu kabul edilmiştir.

Faktör analizi sonucunda değişkenler 3 faktör altında toplanmıştır ve toplam varyansı %51,552 oranında açıklamaktadır. Toplam varyansın, %25,860'sini birinci, %16,720'sini ikinci ve %8,972'sini üçüncü faktör açıklamaktadır.

Tablo 7: Dışsal Motivatör Önergeleri Faktör Yapıları

Dışsal Motivatör Önergeleri	Faktör İsimleri	Faktörler		$\bar{x} \pm s$ N=410
		f1	f2	
İş Tatmini	Sonuçlar	,723	-,123	4,45 ± ,73
Takdir Edilmek		,605	-,186	4,43 ± ,80
Performansın Artması		,603	-,352	4,29 ± ,76
Eşit Değerlendirilmek		,450	,183	3,69 ± 1,2
Çabanın Sonuca Değmesi		,798	-,199	4,57 ± ,62
Eğlence Heyecan Arzusu		,722	-,100	4,55 ± ,65
Sonuçları Arzu Etmek		,698	-,153	4,33 ± ,78
Davranış Sonuçları		,606	-,012	4,34 ± ,76
Prim, Tatil	Ödüller ve Yapabilirlik	-,118	,582	1,92 ± ,98
Kabiliyetler		-,111	,653	1,95 ± 1,0
Geri Kalmak		-,027	,631	2,30 ± 1,1
Memnun Olunacak Sonuçlar		-,191	,742	2,01 ± ,95
Amaca Bağlanmak		-,021	,617	2,16 ± 1,0
Cronbach's Alpha		,775	,670	
Açıklanan Varyans Yüzdesi		%27,165	%18,274	Toplam: %45,439

Ancak dışsal motivatörler faktör yapıları incelendiğinde binişik yapıların olduğu ve üçüncü faktörde sadece zor hedeflere ilişkin bir önermenin yük değerinin diğer faktörlerdeki yüklerden yüksek olduğu görülmüştür. Bir faktörün sağlıklı yorumlanabilmesi için gerekli şartlar oluşmadığından önerme testten çıkarılarak tekrar

analiz edilmiştir. Analizi sonucunda değişkenler 2 faktör altında toplanmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin değeri 0,848 ve Bartlett's Küresellik testi sonucunda Chi-Square değeri 1370,694 ve serbestlik derecesi 76 ayrıca ($p=0.00$, $p<0.05$) anlamlı olarak bulunduğundan sıfır hipotezi (H_0 : korelasyon matrisi birim matristir) reddedilmiştir. Anti imaj korelasyon matrisinin köşegen değerleri 0,746-0,914 değerleri arasında değişmektedir. İki faktör toplam varyansı %45,439 oranında açıklamaktadır. Toplam varyansın, %27,165'sini birinci, %18,274'sini ikinci faktör açıklamaktadır (Tablo 7).

Faktörler incelenmiş ve isimlendirmeleri şu şekilde gerçekleştirilmiştir; İçsel motivatör faktörleri f1: Statü, f2: Bağlılık, Dışsal motivatör faktörleri f1: Sonuçlar ve f2: Ödüller ve Yapabilirlik (Tablo 6 ve Tablo 7).

3.9.4. Kişilik Tiplerine Göre Motivatör Algı Farklılıkları

Bireylerin kişilik tipleri kapsamında onları davranışa güdüleyen motivatörlerin farklılık gösterip göstermediği varsayımını test etmek için öncelikle faktör analizinden elde edilen ve dört faktör altında toplanan verilerin normal dağılıma uygunluğu test edilmiştir. Test sonucunda, dört faktör verilerinin tümü için Kolmogorov-Smirnov testi $p=0,000$ ($p < 0,05$) anlamlılık düzeyinde sonuçlanmıştır. Ayrıca çarpıklık, basıklık, standart hata, standart sapma, Histogram, Q-Q Plot ve ortalama verileri incelenerek test verilerinin normal dağılmadığı değerlendirilmiştir ve nonparametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir. Kişilik tipi altı alt boyutu ile dört faktörden oluşan verileri test etmek için Kruskal-Wallis sıralamalı tek-yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda içsel motivatörler f1 faktörü (Statü) ile kişilik tipleri bakımından bazı değişkenler için χ^2 (24,138), 5 serbestlik derecesinde $p= 0,000$ ($p < 0,05$) anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 8).

Tablo 8: Baskın Kişilik Tipi Kruskal Wallis Test Sonuçları

Faktörler	Chi-Square	df	Asymp. Sig
Statü	24,138	5	,000
Bağlılık	3,200	5	,669
Sonuçlar	4,616	5	,464
Ödüller ve Yapabilirlik	,778	5	,978

Ayrıca ikili karşılaştırmalar test edilerek kişilik tipolojisi alt gruplarının ikili analizi ile hangi gruplar arasında farklılık olduğu sorgulanmıştır. Kruskal-Wallis ikili karşılaştırma analizi sonucunda ulaşılan anlamlı farklılıkların daha iyi yorumlanabilmesi için Mann-Whitney U testi yapılarak sıra ortalamaları elde edilmiştir. Tablo 9’da kişilik tipi bağımsız değişkenin altı alt grubu olması nedeni ile Bonferroni düzeltmelerini içeren anlamlılık verilerine yer verilmiştir.

Tablo 9: Baskın Kişilik Tipi İkili Karşılaştırması

Kruskal-Wallis						Mann-Whitney U	
Örnek 1 - Örnek 2	Test İstatistiği	Std. Hata	Std. Test İstatistiği	Sig.	Adj. Sig.	N	Sıra Ort.
Sanatçı - Sosyal	-62,734	18,748	-3,346	,001	,012	57	73,30
						131	103,73
Sanatçı - Gelenekçi	-66,741	21,218	-3,145	,002	,025	57	52,55
						68	71,76
Sanatçı - Girişimci	-107,014	23,146	-4,623	,000	,000	57	41,15
						48	67,07
Sanatçı-Araştırmacı	41,622	22,658	1,837	,066	,993		
Sanatçı-Gerçekçi	42,628	22,438	1,900	,057	,862		
Araştırmacı-Gerçekçi	1,006	22,956	,044	,965	1,000		
Araştırmacı-Sosyal	-21,112	19,366	-1,090	,276	1,000		
Araştırmacı-Gelenekçi	-25,119	21,766	-1,154	,248	1,000		
Araştırmacı-Girişimci	-65,393	23,650	-2,765	,006	,085		
Gerçekçi-Sosyal	-20,106	19,107	-1,052	,293	1,000		
Gerçekçi-Gelenekçi	-24,113	21,537	-1,120	,263	1,000		
Gerçekçi-Girişimci	-64,387	23,439	-2,747	,006	,090		
Sosyal-Gelenekçi	-4,007	17,660	-,227	,820	1,000		
Sosyal-Girişimci	-44,281	19,935	-2,221	,026	,395		
Gelenekçi-Girişimci	40,273	22,274	1,808	,071	1,000		

Veriler incelendiğinde 15 kombinasyonlu karşılaştırmada üç karşılaştırma grubunda anlamlı farklılık görülmüştür.

- Sanatçı kişilik tipi ile Sosyal kişilik tipi arasında χ^2 (-62,734), $p= 0,012$ ($p < 0,05$) anlamlı ve Sosyal kişilik tipi lehine farklılık,

- Sanatçı kişilik tipi ile Gelenekçi kişilik tipi arasında χ^2 (-66,741), $p= 0,025$ ($p < 0,05$) anlamlı ve Gelenekçi kişilik tipi lehine farklılık,

- Sanatçı kişilik tipi ile Girişimci kişilik tipi arasında χ^2 (-107,014), $p= 0,000$ ($p < 0,05$) anlamlılık düzeyinde ve Girişimci kişilik tipi lehine farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Analiz sonuçlarına dayanarak araştırmanın ilk hipotezi (Kişilik tiplerinin motivatör algılarında baskın kişilik tipi bakımından farklılık vardır.) içsel motivatörlerin ilk faktörü kapsamında kabul edilmiştir.

İkinci Kişilik tipi altı alt boyutu ile dört faktörden oluşan verileri test etmek için Kruskal-Wallis sıralamalı tek-yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda içsel motivatörler f1 faktörü (Statü) ile kişilik tipleri bakımından bazı değişkenler için χ^2 (11,307), 5 serbestlik derecesinde $p= 0,046$ ($p < 0,05$) (Tablo 10) anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak kişilik tipi bağımsız değişkenin altı alt grubu olması nedeni ile Bonferroni düzeltmeleri uygulandıktan sonra düzeltilmiş anlamlılık düzeyi $p=0,079$ olarak sonuçlanmıştır.

Tablo 10: İkinci kişilik tipi Kruskal Wallis Test Sonuçları

Faktörler	Chi-Square	df	Asymp. Sig
Statü	11,307	5	,046
Bağlılık	7,279	5	,201
Sonuçlar	,727	5	,981
Ödüller ve Yapabilirlik	8,357	5	,138

Üçüncü Kişilik tipi altı alt boyutu ile dört faktörden oluşan verileri test etmek için Kruskal-Wallis sıralamalı tek-yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda tüm faktörler bakımından anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 11).

Tablo 11: Üçüncü kişilik tipi Kruskal Wallis Test Sonuçları

Faktörler	Chi-Square	df	Asymp. Sig
Statü	6,996	5	,221
Bağlılık	2,899	5	,716
Sonuçlar	3,049	5	,692
Ödüller ve Yapabilirlik	2,814	5	,729

Ulaşılan analiz sonuçları değerlendirildiğinde araştırmamızın ikinci hipotezi (Kişilik tiplerinin motivatör algılarında alt kişilik tipleri bakımından farklılık vardır.) reddedilmiştir.

3.9.5. Cinsiyete Göre Motivatör Algı Farklılıkları

Örnekleme katılımcılarının (211 Kadın & 199 Erkek) kişilik tipleri kapsamında cinsiyetlerine göre (örneğin: gerçekçi kişilik tipi kadın ve erkekleri veya sanatçı kişilik tipi kadın ve erkekleri algı farkı) motivatör algılarında farklılık olup olmadığını sorgulamak için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

Test sonucunda (Tablo 12) tüm kişilik tiplerini kapsamında yapılan analizler ile benzer kişilik tipini temsil eden erkek ve kadınlar arasında içsel ve dışsal motivatör faktörlerine olan algılarında ($p>0,05$) anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Üçüncü araştırma hipotezi (Benzer kişilik tipini temsil eden bireylerin cinsiyetine göre motivatör algılarında farklılık vardır.) reddedilmiştir.

Tablo 12: Cinsiyet Tipi Mann-Whitney U Test Sonuçları

Kişilik Tipi	Cinsiyet	N	Test İstatistiği	İçsel Faktör 1	İçsel Faktör 2	Dışsal Faktör 1	Dışsal Faktör 2	
Gerçekçi	Kadın	30	Mann-W. U	334,000	260,500	338,500	326,500	
			Wilcoxon W	799,000	725,500	803,500	791,500	
	Erkek	24	Z	-,454	-1,794	-,377	-,588	
			Asymp. Sig.	,649	,073	,706	,557	
			Sıra Ort.	Kadın Erkek	799,00 686,00	725,50 759,50	803,50 681,50	803,50 681,50
Araştırmacı	Kadın	31	Mann-W. U	322,00	304,500	317,500	233,000	
			Wilcoxon W	818,000	535,500	813,500	464,000	
	Erkek	21	Z	-,066	-,401	-,150	-1,739	
			Asymp. Sig.	,948	,688	,881	,082	
			Sıra Ort.	Kadın Erkek	803,50 681,50	842,50 535,50	813,50 564,50	914,00 464,00
Sanatçı	Kadın	24	Mann-W. U	336,500	384,500	387,500	387,000	
			Wilcoxon W	636,500	684,500	948,500	687,000	
	Erkek	33	Z	-,966	-,190	-,138	-,147	
			Asymp. Sig.	,334	,850	,890	,883	
			Sıra Ort.	Kadın Erkek	636,50 1016,50	684,50 968,50	704,50 948,50	687,00 966,00
Sosyal	Kadın	62	Mann-W. U	1779,500	2062,000	1813,000	2012,500	
			Wilcoxon W	3732,500	4477,000	3766,000	3965,500	
	Erkek	69	Z	-1,664	-,367	-1,511	-,587	
			Asymp. Sig.	,096	,714	,131	,557	
			Sıra Ort.	Kadın Erkek	3732,50 4913,50	4169,00 4477,00	3766,00 4880,00	3965,50 4680,50
Girişimci	Kadın	27	Mann-W. U	254,000	208,500	278,500	273,500	
			Wilcoxon W	632,000	439,500	656,500	504,500	
	Erkek	21	Z	-,616	-1,594	-,105	-,209	
			Asymp. Sig.	,538	,111	,917	,834	
			Sıra Ort.	Kadın Erkek	632,00 544,00	736,50 439,50	656,50 519,50	671,50 504,50
Gelenekçi	Kadın	36	Mann-W. U	559,000	545,500	488,500	467,000	
			Wilcoxon W	1087,000	1073,500	1016,500	995,000	
	Erkek	32	Z	-,210	-,387	-1,081	-1,352	
			Asymp. Sig.	,834	,699	,280	,176	
			Sıra Ort.	Kadın Erkek	1259,00 1087,00	1272,50 1073,50	1329,50 1016,50	1351,00 995,00

SONUÇ

Bu doktora tez araştırması, Holland'ın kişilik tipolojisine göre motivatörler başlığı altında, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi öğrencileri evreni içerisinden gönüllü katılım ile oluşan rastsal örneklem verileri kapsamında yürütülmüştür.

Araştırmada “-Farklı kişilikleri motive eden motivatörlerde farklılık var mı?, -Kişiliğe göre motivatör seçiciliği var ise farklılığın kaynağı nedir?, -Farklı cinsiyetteki kişiliklerin motivatör algılarında farklılık var mı?, -İkinci ve üçüncü kişilik tipi bakımından motivatör algılarında farklılık var mı?” sorularına yanıt aranmıştır.

Araştırmada kişilik tiplerini ve motivatör algılarını sınıflandırmaya yönelik iki ayrı ölçüm aracına ihtiyaç duyulmuştur. Kişilik tipi sınıflandırması için Holland'ın kişilik tipolojisi metodu kullanılmış ve ayrıca motivatör algılarına yönelik katılımcıların önermelere verdiği yanıtların şiddetine göre veri sağlayan ölçüm aracı bu araştırma kapsamında geliştirilmiştir.

Holland'ın teorisi incelendiğinde teorinin bir varsayımına göre, kişilik tiplerini birbirinden farklılaştırmak için *Gerçekçi*, *Araştırmacı*, *Sanatçı*, *Sosyal*, *Girişimci* ve *Gelenekçi* olarak altı kişilik tipi sınıflandırılmıştır ve bu kişilik tiplerinin birbirine olan farklarını, soya çekim yanında ilgi duyulan meslekler, aktiviteler, yetenekler, kendini değerlendirme ve çevre gibi değişkenlere dayandırılarak açıklanmaktadır. Kişilik tipinin belirlenmesi sürecini yürütenin kişinin kendisi olması ve sonuçta kişinin kendi kişilik tipine ulaşabilmesi bu teorinin kişilik tipi belirleme yönteminin önemli boyutudur. Teorinin önemli başka bir yaklaşımı ise kişilik tiplerinin kombinasyonu ve kodlama yöntemi ile farklılaştırarak sadece altı tip ile sınırlandırılmamasıdır. Teoriye göre kişilik tipi testi yapılarak elde edilen sonuçlara göre en çok puan verilmiş kişilik tipi baskın kişilik tipini ifade etmektedir, puanlamaya göre değer almış diğer kişilik tiplerinin kombinasyonu bireyin kişilik tipi kodunu oluşturmakta ve birey kişiliği farklılaşmaktadır. Kombinasyon ile oluşturulan kişilik kodu işlemini, ana renkleri kullanarak farklı renkleri elde etmeye benzetebiliriz. Çevremizde bazı kişisel özellikleri ile bize benzeyen ama bazı özellikleri ile bizden

farklılaşan insanların olduğunun farkındayızdır ve teori bu paradigmaya uygun bir yaklaşım sunmaktadır.

Holland'ın kişilik tipolojisi kapsamında yayınlanmış ve ulaşılabilen kaynaklar araştırmanın literatür çalışması sürecinde çalışılmış ve kişilik tipi analizi için hangi yöntemin ve araçların, neden ve nasıl kullanıldığı incelenmiştir. Ayrıca Holland'ın kişilik tipolojisinin tartışıldığı çalışmalar, teorinin tekrar testleri, geçerliliği, yapılan diğer çalışmaların sonuçları ve teorinin hayata dair uygulamaları da incelenmiştir. Tekrar test sayısının fazla olması ve sonuçların teoriyi yüksek oranda desteklemesi, ayrıca kolay ve mantığı anlaşılabilir bir yöntem ile birey kişilik tipini sınıflandırması gibi nedenlerden dolayı araştırmamızda kişilik testi yapabilmek için Holland'ın kişilik tipolojisi testini kullanma kararı verilmiştir. Ayrıca bu araştırma kapsamında Holland'ın tanımlamalarından yararlanarak teorinin anlamlandırılmasını kolaylaştırmak hedefi ile kişilik tipolojisi teorisin altıgen modeli geliştirilmiştir ve teorinin genel modeli oluşturulmuştur.

Birey motivatör algısına yönelik ölçüm aracı geliştirebilmek için literatürde yer alan başlıca motivasyon teorileri (Amaç Saptama Teorisi, Davranış Şartlandırma Teorisi, Eşitlik Teorisi, Başarma İhtiyacı Teorisi, Bekleyiş Teorileri, İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, Çift Faktör Teorisi, ERG Teorisi) ve bu teorilerde değinilen motivasyonel davranışa neden olan motivatörler incelenmiştir. Her bir teorinin motivatör olarak tanımladığı kavramlar için önermeler oluşturularak, nominal grup tekniği ile yapılan değerlendirmeler sonucunda karar verilen 23 önermeden oluşan likert biçimli ölçüm aracı geliştirilmiştir.

Yapılandırılan anket formu için üniversite etik kurulundan onay alındıktan sonra rektörlük izniyle yüz yüze ve e-anket yöntemleri aracılığıyla veri toplanmıştır. Geliştirilen ölçüm aracı öncelikle örneklemin küçük bir gurubundan elde edilen veriler ile test edilmiş, ölçüm aracının anlaşılabilirliği ve güvenilirliği teyit edildikten sonra anket uygulamasına başlanmıştır.

Anket uygulama süreci sonunda 199 erkek ve 211 kadın toplam 410 üniversite öğrencisinin oluşturduğu örnekleme ait veriler "**H1:** Kişilik tiplerinin motivatör algılarında baskın kişilik tipi bakımından farklılık vardır. **H2:** Kişilik tiplerinin motivatör algılarında alt kişilik tipleri bakımından farklılık vardır. **H3:** Benzer kişilik

tipini temsil eden bireylerin cinsiyetine göre motivatör algılarında farklılık vardır.” hipotezleri için test edilmiştir.

Araştırmada Holland’ın kişilik tipolojisi kapsamında katılımcıların kişilik tipleri ve baskın kişilik tipleri ile diğer alt kişilik tiplere ait kişi sayıları elde edilmiştir. Baskın kişilik tipi bakımından kişi sayıları, gerçekçi kişilik tipi 54, araştırmacı kişilik tipi 52, sanatçı kişilik tipi 57, sosyal kişilik tipi 131, girişimci kişilik tipi 48, gelenekçi kişilik tipi 68 olarak ortaya çıkmıştır. Katılımcılara ait diğer kişilik tipi verilerine çalışmanın araştırma bölümünde yer verilmiştir. Bu araştırmada Holland’ın kişilik tipolojisi metodundan elde edilen veriler çok boyutlu ölçekleme analizi ile test edilmiştir. Test sonucunda iki boyutlu ortak uzay ekseninde teoride tanımlanan altıgen modele benzer bir yapı oluşmuştur. Analiz verileri incelendiğinde elde edilen stres değeri ($S\text{-Stress} = 0,10589 < 0,20$) ile ilişkili uyum derecesinin kabul edilebilir düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçların teoriyi özellikle tutarlılık varsayımı bakımından ve genel olarak desteklediği görülmüştür.

Anket çalışması sonlandırıldıktan sonra motivatörlere ait anket verileri ikinci defa güvenirlik testine tabi tutulmuş ve ölçüm aracının (Cronbach's Alpha=0,857) güvenirlik seviyesinde olduğu teyit edilmiştir. Araştırma için motivatörler kapsamında ölçüm aracı geliştirildiği için verilerin öncelikle faktör analizine uygunluğu test edilmiştir. Sonuç olarak verilerin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür ve ayrıca yapısal geçerlilik doğrulanmıştır.

Faktör analiz sonucunda içsel motivatörlere ait değişkenlerin iki faktör ve dışsal motivatörlere ait değişkenlerin iki faktör altında toplandığı görülmüştür. Oluşan faktörler incelenmiş içsel motivatörler kapsamındaki *‘başarılı olmak, işin olması, mesleki kişisel gelişim, tanınır olmak, başarı arzusu, yönetim arzusu, uyum arkadaşlık arzusu’* değişkenlerinden oluşan faktör **Statü**, *‘yol alma ve sorumluluk’* değişkenlerinden oluşan faktör **Bağlılık** olarak isimlendirilmiştir. Bu iki faktör toplam varyansı %50,105 oranında açıklamaktadır. Dışsal motivatörler kapsamındaki *‘iş tatmini, takdir edilmek, performansın artması, performansın artması, eşit değerlendirilmek, çabanın sonuca değmesi, eğlence heyecan arzusu, sonuçları arzu etmek, davranış sonuçları’* değişkenlerinden oluşan faktör **Sonuçlar**, *‘prim-tatil, kabiliyetler, geri kalmak, memnun olunacak sonuçlar, amaca bağlanmak’*

değişkenlerinden oluşan faktör **Ödüller ve Yapabilirlik** olarak isimlendirilmiştir. Bu iki faktör toplam varyansı %45,439 oranında açıklamaktadır.

Elde edilen dört faktör verilerine yönelik yapılan analiz sonucunda verilerin normal dağılmadığı görülmüş ve nonparametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir. Kişilik tipi altı alt boyutu ile dört faktörden oluşan verileri test etmek için Kruskal-Wallis sıralamalı tek-yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda içsel motivatörler f1 faktörü (Statü) ile kişilik tipleri bakımından bazı değişkenler için anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hangi gruplar arasında farklılık olduğu sorgulanmak için yapılan Kruskal-Wallis ikili karşılaştırma analizi sonucunda ulaşılan anlamlı farklılıkların daha iyi yorumlanabilmesi için Mann-Whitney U testi yapılarak sıra ortalamaları elde edilmiştir. Veriler incelendiğinde on beş kombinasyonlu karşılaştırmada içindeki üç karşılaştırma grubunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür. Sosyal, Girişimci ve Gelenekçi kişilik tipleri ile Sanatçı kişilik tipi arasında içsel motivatörler f1 faktörü (Statü Faktörü: *başarılı olmak, işin olması, mesleki kişisel gelişim, tanınır olmak, başarı arzusu, yönetim arzusu, uyum arkadaşlık arzusu*) bakımından anlamlı farklılıklar görülmüştür ve araştırmanın ilk hipotezi (H1: Kişilik tiplerinin motivatör algılarında baskın kişilik tipi bakımından farklılık vardır.) içsel motivatörler ilk faktörü kapsamında kabul edilmiştir. Sosyal, Girişimci ve Gelenekçi kişilik tiplerinin Statü faktörü değişkenlerine yönelik algıları Sanatçı kişilik tiplerinden daha fazla ve farklıdır sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcılara ait ikinci ve üçüncü kişilik tipleri verileri de faktörler kapsamında test edilmiştir. Ulaşılan analiz sonuçları değerlendirildiğinde ikinci ve üçüncü kişilik tipleri için faktörler kapsamında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülemediği. Araştırmanın ikinci hipotezi (H2: Kişilik tiplerinin motivatör algılarında alt kişilik tipleri bakımından farklılık vardır.) reddedilmiştir.

Örneklem katılımcılarının cinsiyetlerine göre motivatör algılarında farklılık olup olmadığını sorgulamak için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülemediği ve araştırmanın üçüncü hipotezi (H3: Benzer kişilik tipini temsil eden bireylerin cinsiyetine göre motivatör algılarında farklılık vardır.) reddedilmiştir.

Ayrıca araştırmada ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi piramidinde yer alan motivatörler için katılımcıların kişilik tiplerine göre algı farklılıkları olup olmadığı

incelenmek istenmiştir. -Yiyecek, su, giyecek, -Güvende olmak, -Sosyal ilişkilerimin olması, -Başkalarının saygı duyduğu biri olmak, -Kendi hayallerimi gerçekleştirmek motivatörlerine katılımcının kendine göre en önemli olandan daha az önemli olana doğru azalarak, en önemliye 5 puan en önemsizine 1 puan olmak üzere puanlaması istenmiştir. Ancak araştırma anketinde çoğu katılımcı birden çok motivatör için aynı yüksek puan değerini işaretlemesi nedeni ile veri değeri kalmamıştır. Bu durum araştırma verilerinin analizi sırasında saptanabildiği için düzeltilememiştir ve bu kısım araştırma dışı bırakılmıştır.

Özellikle temel ihtiyaçlara yönelik bazı motivatörler her birey için koşul bağımlılık varsayımı çerçevesinde etkilidir. İnsanlar genellikle hali hazırda güvende iken güvenlik ihtiyacı duymaz, susamadıkça su içmez vb. yani ihtiyaç durumu gerçek olmadığında ona yükleyeceği değer gerçeği yansıtmayabilir. Araştırma kapsamında ihtiyaçlar hiyerarşisi önermesine birçok katılımcının farklı değişkenlere aynı yüksek puanı işaretlemeleri bu nedenle gerçekleşmiş olabileceği değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak araştırma soruları kapsamında değerlendirme yapıldığında, bu araştırma ile farklı kişilikleri motive eden motivatörlerde farklılık olduğu ve farklılığın kaynağının bazı içsel motivatör değişkenleri “başarılı olmak, işin olması (işin kendisi), mesleki kişisel gelişim, tanınır olmak, başarı arzusu, yönetim arzusu, uyum arkadaşlık arzusu” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sosyal, Girişimci ve Gelenekçi kişilik tiplerinin içsel motivatör değişkenlerine yönelik algıları Sanatçı kişilik tiplerinden daha fazla ve farklıdır sonucu hipotez testi ile elde edilmiştir.

Holland'ın Sanatçı, Sosyal, Girişimci ve Gelenekçi kişilik tipleri incelendiğinde, Sanatçı kişilik tipi bireyin kişilik tipi özellikleri (cesur, etkileyici, özgün, sezgisel, uyumlu olmayan, içe dönük, bağımsız, düzensiz, yazma, konuşma, oyunculuk gibi sanatsal ve müzikal becerilere sahip, estetiğe ve başarıya değer verir, hayalcidir ayrıca itaatkar, tutarlı ve sorumluluk sahibi değildir) nedeniyle içsel motivatör değişkenlerine olan algı şiddetinin Sosyal, Girişimci ve Gelenekçi kişilik tipi bireylerden düşük ve farklı olması tahmin edilebilir ve olasıdır. Sosyal kişiliğin arkadaşlık arzusu, yöneticilik eğilimi gibi kişilik özellikleri, Girişimci kişilik tipinin tanınır olma ve başarı arzusu, liderlik eğilimi gibi kişilik özellikleri, Gelenekçi kişilik tipinin uyum ve arkadaşlık arzusu, başarıya değer vermesi gibi kişilik özellikleri

nedeni ile içsel motivatör değişkenlerine olan algılarının yüksek olması beklenebilir bir sonuçtur.

Araştırma sorularından bir diğeri ile farklı cinsiyetteki kişiliklerin motivatör algılarında farklılık olup olmadığı sorgulanmıştır. Holland teorisinde kişilik tipi sınıflandırması yaparken cinsiyet farklılığını değerlendirmeye almamıştır. Ancak literatürde yer alan bazı araştırmalar Holland'ın teorisi kapsamında çalışırken cinsiyet değişkenini de test etmişlerdir. Su, Rounds ve Armstrong (2009) gurubunun Holland'ın teorisi çerçevesinde yürüttüğü çalışmada kadınların diğer insanlarla ve erkeklerin ise eşya vb. şeylerle çalışmayı tercih etikleri sonucuna ulaşmışlardır. Cinsiyet farklılığı nedeniyle ilgi alanlarının farklı olduğunu vurgulamışlardır. Etsel, Lüdtker, Wagner ve Nagy (2018) gurubunun Holland'ın teorisi çerçevesinde yürüttükleri araştırmada ebeveyn-çocuk profili benzerliği üzerine yaptıkları çalışmada benzer cinsiyetteki ebeveyn-çocuk ilgi alanı benzerliğinin daha fazla olduğunu sonucuna ulaşmışlardır. Bu tez araştırması kapsamında da cinsiyet değişkeninin birey kişilik özellikleri bakımından farklılığa neden olabilecek bir değişken olduğu değerlendirildiğinden araştırılmaya değer olarak düşünülmüştür. Ancak hipotez test sonucu benzer kişilik tiplerine sahip farklı cinsiyetteki bireylerin motivatör algılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığını işaret etmiştir.

İnsanların benzerliği genelden detaya giderek farklılaşmaktadır, detaylarını göremediğimizde insanlar birbirine benzer ama yaklaşıp detaylar ortaya çıktıkça veriler toplanır ve farklılıklar ortaya çıkar. Bu düşünceyle kişilik kombinasyonunu oluşturan diğer alt kişilik tiplerinin benzeyen ya da farklılaşan özellikleri nedeniyle kişi motivatör algısında farklılık olabileceği değerlendirilmiştir. Bu sebeple, 'İkinci ve üçüncü kişilik tipi bakımından birey motivatör algılarında farklılık var mı?' araştırma sorusuna yanıt aranmıştır. Yapılan analiz sonucunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülemedi. Elde edilen bu sonuç ile baskın kişilik özelliklerinin birey motivatör algısında daha fazla farklılığa neden olduğu değerlendirilmiştir.

Kişilik özellikleri insanlar arasındaki farklılığın düğüm noktasıdır. Farklılığın kişiliği, kişiliğin farklılığı etkilediği bir döngü görülür. Motivasyon teorileri varsayımlarına da bu paradigmadan bakıldığında, çoğu insan benzer temel yaşamsal ihtiyaçları ile motive olabilirken, bunun yanı sıra daha kapsamlı, farklı amaçları ve beklentileri ile de motive olabilmektedir. Temel ihtiyaçlara yönelik motivatör algıları

farklı kişilik tipleri için benzer olsa da, bazı motivasyon araçlarının kişilik özelliklerine göre farklılık gösterebildiği bu araştırma sonucu ile ortaya konmuştur ve kişilik motivatör ilişkisi için tartışılabilir sonuçlar elde edilmiştir.

Bu araştırmada kullanılan ölçüm araçlarını test edecek sonraki çalışmalar için önem verilmesi gereken önerilerimiz vardır. İlk olarak Holland çevre tipi ve kişilik tipi etkileşimi üzerine vurgu yapmaktadır. Uyumlu veya uyumsuz çevre-kişilik tipi etkileşimi birey davranışı ve hatta kişilik özelliklerini etkilemektedir. Bu nedenle çalışma yapılmadan önce araştırma yapılacak çevre tipinin gözlemlenmesi-analiz edilmesi önem kazanmaktadır. Bir kişilik tipinin fazlaca baskın olduğu çevre tipi, baskın kişilik tipi özelliklerini dayatacağı değerlendirildiğinden, böyle bir çevre içinde homojen bir kişilik tipi sınıflandırması elde etme ihtimali azalmaktadır. Ayrıca Holland'ın kişilik tipolojisinin varsaydığı altı kişilik sınıfının olması nedeniyle, kişilik tipleri oranının analiz yapılabilecek ölçüde olması, kişilik değişkeni kullanılarak yapılacak diğer analizler için gerekli bir hesaplama değildir.

Bu araştırma kapsamında geliştirilip anket formuna dönüştürülerek kullanılan motivatör algısı ölçüm aracından elde edilmiş demografik veriler ve katılımcının puanlama yöntemi ile değerlendirip cevapladığı önermelere verilen yanıtlar incelendiğinde, yüz yüze anket çalışmasının, internet ortamında gerçekleşen e-anket yöntemine göre veri kaybını azalttığı görülmüştür. Bu nedenle anket uygulama yönteminin seçimine dikkat edilmeli ya da e-anket biçiminin hata azaltacak biçimde geliştirilmesi önerilmektedir.

Ayrıca kişilik tipine göre motivatör araştırmalarının artması, tekrar testleri ve bu alanda yeni yöntemler geliştirmenin, motivasyon çalışmalarına tartışma literatürü kazandıracağı, eğitim ve yönetim faaliyetlerine katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Brown, L. V. (2007). *Psychology of Motivation*. New York: Nova Science.
- Burton. G., Thakur M. (1995). *Management Today: Principles and Practice*. New Delhi: Tata McGraw Hill.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.
- Gençtanırım, Kurt, D. Çetinkaya, Yıldız, E. (2017). *Kişilik Kuramları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Gottfredson, G. D., Holland, J. L. (1989). *Dictionary of Holland Occupational Codes. 2nd. Edition*, Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Griffin, R. W. (2012). *Fundamentals of Management*. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Güney, S. (2015). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York. John Willey and sons.
- Holland, J. L. (1966). *The Psychology of Vocational Choice: A Theory of Personality Types and Model Environments*. Waltham, MA: Blaisdell Publishing Company.
- Holland, J. L, Whitney, D. R., Cole N. S., Richards, J. M. (1969). *An Empirical Occupational Classification Derived from a Theory of Personality and Intended for Practice and Research*. American Coll. Testing Program, Iowa City, IA. Research and Development Div.
- Holland, J. L., Viernstein, M. C., Kuo, H., Karne1t, N. L., Blum, Z. D. (1970). A Psychological Classification Of Occupations. Center for Social Organisation of Schools. [Washington, D.C.]: Distributed by ERIC Clearing house.
- Holland, J. L. (1973a). *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.

- , (1973b). *Some Practical Remedies for Providing Vocational Guidance for Everyone*. Johns Hopkins Univ. Baltimore, Md. Center for the Study of Social Organization of Schools. National Inst. of Education (DHEW), Washington, D.C.
- , (1985). *Making vocational choices: A theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
- Holland, J. L., Fritzsche, B. A., Powell, A. B. (1994). *The Self Directed Search Technical Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments. 3rd Edition*, Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Ferster, C. B., Skinner, B. F. (1957). *Schedules of reinforcement*. Appleton-Century-Crofts.
- Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Koontz, H. (2010). *Essentials of Management*. Tata McGraw-Hill Education. New Delhi.
- Latham, G. P. (2007). *Work Motivation: History, Theory, Research, and Practice*. Thousand Oaks, Calif: SAGE Publications, Inc.
- Locke, E. A., Latham, G. P. (1990). *A Theory Of Goal Setting and Task Performance*. New Jersey: Prentice Hall.
- , (2013). *New Developments in Goal Setting and Task Performance*. New York: Walsworth Publishing Company.
- Marchesi, M., Vuuren, J. W. J., Wasserfall, I. (2009). *Theory of Policing Practices*. Pinelands, Cape Town: Pearson South Africa.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York, NY: Harper & Row Publishers.
- , (1970). *Motivation and Personality (2nd ed.)*. New York: Harper and Row.
- , (2001). *İnsan Olmanın Psikolojisi* (O. Gündüz, Çev.) İstanbul: Kitap Matbaacılık.

- Mayo, E. (1933). *The Human Problems Of An Industrial Civilization*. New York: Macmillan Co.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, N.J.: Van Nostrand.
- McClelland, D. C., Burnham D. H. (2008). *Power Is the Great Motivator*. Boston: Harvard Business School Press.
- Miner, J. B. (2007). *Organizational Behavior 4: From Theory to Practice*. New York: M. E. Sharpe.
- Montana, P. J., Charnov, B. H. (2008). *Management*. New York: Barron's Educational Series.
- Pavlov, I. P., Anrep, G. V. (1927). *Conditioned Reflexes; An Investigation Of The Physiological Activity Of The Cerebral Cortex*. London: Oxford Univ. Press.
- Pavlov, I. P. (1941). *Lectures on conditioned reflexes: Vol. 2*. London: Lawrence and Wishart.
- Pinder, C. C. (2008). *Work Motivation in Organizational Behavior*, Second Edition. Psychology Press. New York.
- Riggio, R. (2016). *Introduction to Industrial and Organizational Psycholog*. Editor: Porter, L.W. Routledge, Oxon.
- Robbins, S. V. (2009). *Organisational Behaviour In Southern Africa*. Pinelands, Cape Town: Pearson South Africa.
- Rudani, R. B. (2013). *Principles of Management*. New Delhi: McGraw Hill Education Offices.
- Skinner, B. F. (1953). *Science And Human Behavior*. New York: Macmillan.
- Specht, J. (2017). *Personality Development Across the Lifespan*. Cambridge: Academic Press.
- Spokane, A. R, Luchetta, E, Richwine, M. (2002). *Holland's theory of personalities and work environments*. In: Brown, D, Kirkpatrick-Johnson, M, Mortimer, J (eds) *Career Choice and Development*. 4th ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 373-426.
- Statt, D. A. (2000). *Using Psychology in Management Training: The Psychological Foundations of Management Skill*. London: Roudledge.

- Sultan, K. (2004). *Gurus on People Management*, London: Thorogood Publishing Ltd.
- Şahin, B. (2014). Metodoloji. A. Tanrıöğen (Ed.), *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Thompson, D. P. (2013). *Motivating Others Creating The Conditions*. New York: Routledge.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

Makaleler

- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2:267-299.
- Ahmed, T. M. S., Oyagi, B., Tirimba, O. I. (2015). Assessment of Non-Financial Motivation on Employee Productivity: Case of Ministry of Finance Headquarters in Hargeisa Somaliland. *International Journal of Business Management and Economic Research (IJBMER)*, 6(6):400-416.
- Akgündüz, Y. (2013). Çalışanların Yaratıcılığına Motivasyon Araçlarının Etkisi: Kuşadası'ndaki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(20):144-145.
- Aljojo, N., Saifuddin, H. (2017). A Study of the Reliability and Validity of Holland's RIASEC of Vocational Personalities in Arabic. *American Journal of Information Systems*, 5(1):33-37.
- Alkış, H., Öztürk, Y. (2009). Otel İşletmelerinde Motivasyon Faktörleri Üzerine Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28):212-232.
- Alvi, S. A., Khan, S. B., Kirkwood, K. J. (1990). A comparison of various indices of differentiation for Holland's model. *Journal of Vocational Behavior*, 36:147-152.
- Al-Zawahreh, A., Al-Madi, F. (2012). The Utility of Equity Theory in Enhancing Organizational Effectiveness. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. 46:158-170.

- Antoniou, A., Kaprara, N., Drosos, N. (2016). The Relationship between Trait Emotional Intelligence and Vocational Interests of Greek 10th and 11th Grade Students. *Psychology*, 7:523-532. Doi: 10.4236/psych.2016.74053.
- Armstrong, P. I., Allisona, W., Rounds, J. (2008). Development and initial validation of brief public domain RIASEC marker scales. *Journal of Vocational Behavior*, 73:287-299. Doi:10.1016/j.jvb.2008.06.003
- Armstrong, P. I., Anthony, S. F. (2009). Personality facets and RIASEC interests: An integrated model. *Journal of Vocational Behavior*, 75:346-359.
- Arnolds C. A., Boshoff C. (2002). Compensation, Esteem Valence And Job Performance: An Empirical Assessment Of Alderfer's ERG Theory. *The International Journal of Human Resource Management*, 13(4):697-719.
- Arnold. J. (2004). The congruence problem in John Holland's theory of vocational decisions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77:95-113.
- Astin, A. W., Holland, J. L. (1961). The Environmental Assessment Technique: A way to measure college environments. *Journal of Educational Psychology*, 52(6):308-316. Doi:10.1037/h0040137
- Athanasou, J. A. (2009). Obituary: John L. Holland 1919-2008. *Australian Journal of Career Development*, 18(1):56-57.
- Baars, B. J. (2003). I. P. Pavlov And The Freedom Reflex. *Journal of Consciousness Studies*, 10(11):19-40.
- Balkis, M. (2004). Adaptation of Self Directed Search In Turkish Culture. *Eurasian Journal of Educational Research*, 17:54-63.
- Barak, A., Rabbi, B. (1982). Predicting Persistence, Stability, And Achievement In College By Major Choice Consistency: A Test Of Holland's Consistency Hypothesis. *Journal of Vocational Behavior*, 20:235-243.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., 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.
- Betz, N. E., Gwilliam, L. R. (2002). The utility of measures of self-efficacy for the Holland themes in African American and European American college students. *Journal of Career Assessment*, 10(3):283-300.

- Bilge, H., Bal, V., Gönügür, A. (2015). İçsel-Dışsal Motivasyon İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması. *Maliye Finans Yazıları*, 2015:83-104.
- Bouzenita, A. I., Boulanouar, A. W. (2016). Maslow's hierarchy of needs: An Islamic critique. *Intellectual Discourse*, 24(1):59-81.
- Brenner, V. C., Carmack, C. W., Weinstein, M. G. (1979). An Empirical Test of the Motivation-Hygiene Theory. *Journal Of Accounting Research*, 359-366.
- Bullock-Yowell, E., Leuty, M. E., To, Y. M., Mathis, E. (2017). Self-Directed Search Response Project. *Journal of Career Assessment*, 25(2):296-311.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32:470-48.
- Camp, C. C., Chartrand, J. M. (1992). A comparison and evaluation of interest congruence indices. *Journal of Vocational Behavior*, 41(2):162-182. Doi:10.1016/0001-8791(92)90018-U
- Campbell, D. P., Holland, J. L. (1972). A merger in vocational interest research: Applying Holland's theory to Strong's data. *Journal of Vocational Behavior*, 2:353-376.
- Campbell, D. P., Borgen, F. H. (1999). Holland's theory and the development of interest inventories. *Journal of Vocational Behavior*, 55:86-101.
- Carson, A. D., Mowesian, R. (1993). Moderators of the prediction of job satisfaction from congruence: A test of Holland's theory. *Journal of Career Assessment*, 2:130-144.
- Caulton, J. R. (2012). The Development and Use of the Theory ERG: A Literature Review. *Emerging Leadership Journeys*, 5(1):2- 8.
- Chen, P. D., Simpson, P. A. (2015). Does Personality Matter? Applying Holland's Typology to Analyze Students' Self-Selection into Science, Technology, Engineering, and Mathematics Majors. *The Journal of Higher Education*, 86(5):725-750.
- Cioca, L.I., Bratu, M.L. (2021). Sustainability of Youth Careers in Romania-Study on the Correlation of Students' Personal Interests with the Selected University Field of Study. 13:229.

- Costa, P. T., McCrae, R. R., Holland, J. L. (1984). Personality and vocational interests in an adult sample. *Journal of Applied Psychology*, 69(3):390-400.
- Çelik, M., Sarıtürk, M. (2012). Organizational Justice And Motivation Relationship: The Case Of Adıyaman University. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1):353-382.
- Çevik, B., Perkmen, S., Alkan, M., Shelley, M. (2013). Who should study music education? A vocational personality approach. *Music Education Research*, 15(3):341-356. Doi:10.1080/14613808.2013.788140
- Çınar, İ., Saraçlı, S. (2015). Examination of the Relationships Between Organizational Commitments and Motivations of Teachers: Çay County Sample. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7(4):266-281.
- Darcy, M., Tracey, T., (2007). Circumplex structure of Holland's RIASEC Interests across gender and time. *Journal of Counseling Psychology*, 54:17-31. DOI:10.1037/0022-0167.54.1.17
- Datla M. A. (2012). The Stalwarts: Ivan Petrovich Pavlov. *AP J Psychol Med*. 13(2): 125-8.
- Davis, K., Allen, G. R., (1970). Length Of Time That Feelings Persist For Herzberg's Motivational And Maintenance Factors. *Personnel Psychology*, 23:67-76. Doi: 10.1111/j.1744-6570.1970.tb01636.x
- Deci, E.L., Ryan, R.M. (2015). Self-Determination Theory. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)*, 486-491.
- Demir H., Okan T. (2009). Motivasyon Üzerinde Ulusal Kültür Etkisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11 (1):121-142.
- De Fruyt, F., Mervielde, I. (1999). RIASEC types and big five traits as predictors of employment status and nature of employment. *Personnel Psychology*, 52(3):701-727.
- De Fruyt, F., Bartels, M., Van Leeuwen, K. G., De Clercq, B., Decuyper, M., Mervielde, I. (2006). Five types of personality continuity in childhood and adolescence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(3):538-552.
- Deng, C.P., Armstrong, P. I., Rounds, J. (2007). The fit of Holland's RIASEC model to US occupations. *Journal of Vocational Behavior*, 71(1):1-22.

- Donnay, D. A. C., Borgen, F. H. (1996). Validity, Structure, Andcontent Of The 1994 Strong Interest Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 43(3):275-291. Doi:10.1037/0022-0167.43.3.275
- Donohue, R. (2006). Person-environment congruence in relation to career change and career persistence. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3):504-515.
- Dündar S., Özutku H., Taşpınar F. (2007). İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2:105-119.
- Edwards, K. J., Whitney, D. R. (1972). Structural Analysis Of Holland's Personality Types Using Factor And Configural Analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 19(2):136-145.
- Eerde, W. V., Thierry, H. (1996). Vroom's Expectancy Models and Work-Related Criteria: Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 81(5):575-586.
- Eggerth, D. E., Bowles, S. M., Tunick, R. H., Andrew, M. E. (2005). Convergent Validity of O*NET Holland Code Classifications. *Journal of Career Assessment*, 13(2):150-168.
- Etzel, J. M., Lüdtke, O., Wagner, J. A., Nagy, G. (2018). Similarity Of Vocational Interest Profiles Within Families: A Person-Centered Approach For Examining Associations Between Circumplex Profiles. *Journal of Personality*, 87(3):593-606.
- Farh, J., Leong, F.T.L., Law K.S., (1998). Cross-Cultural Validity of Holland's Model in Hong Kong. *Journal Of Vocational Behavior*, 52:425-440.
- Feller, R. W., Honaker, S. L., Zagzebski, L. M. (2001). Theoretical Voices Directing the Career Development Journey: Holland, Harris-Bowlsbey, and Krumboltz. *Journal of Counseling and Developmente*, 49(3):212-224.
- Fouad, N. A. (2002). Cross-cultural differences in vocational interests: Between-group differences on the Strong Interest Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 49(3):283-289.
- Frantz, T. T., Walsh, E. P. (1972). Exploration of Holland's theory of vocational choice in graduate school environments. *Journal of Vocational Behavior*, 2(3):223-232. Doi:10.1016/0001-8791(72)90027-9

- Fuller, B. E., Holland, J. L. Johnston, J. A. (1999). The Relation of Profile Elevation in the Self-Directed Search to Personality Variables. *Journal of Career Assessment*, 7(2):111-123.
- Furnham, A. (2001). Vocational preference and P–O fit: Reflections on Holland's theory of vocational choice. *Applied Psychology: An International Review*, 50(1):5-29.
- Gati, I. (1991). The Structure Of Vocational Interests. *Psychological Bulletin*, 109(2):309-324. Doi:10.1037/0033-2909.109.2.309
- Gottfredson, L. S. (1980). Construct Validity Of Holland's Occupational Typology In Terms Of Prestige, Census, Department Of Labor, And Other Classification Systems. *Journal of Applied Psychology*, 65(6):697-714. Doi:10.1037/0021-9010.65.6.697
- Gottfredson, G. D., Jones, E. M., Holland, J. L. (1993). Personality And Vocational Interests: The Relation Of Holland's Six Interest Dimensions To Five Robust Dimensions Of Personality. *Journal of Counseling Psychology*, 40(4):518-524. Doi:10.1037/0022-0167.40.4.518
- Gottfredson, G. D. (1999). John L. Holland's Contributions to Vocational Psychology: A Review and Evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 55:15-40.
- Gottfredson, G. D., Johnston M. L (2009). John Holland's Contributions: A Theory-Ridden Approach to Career Assistance. *The Career Development Quarterly*, 58(2):99-107.
- Gupta, S., Tracey, T. J. G., Gore, P. A., Jr. (2008). Structural examination of RIASEC scales in high school students: Variation across ethnicity and method. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1):1-13.
- Hedrih, V., Šverko, I., Pedović, I. (2018). Structure Of Vocational Interests In Macedonia And Croatia-Evaluation Of The Spherical Model. *Philosophy, Sociology, Psychology and History*, 17:(1):19-36. Doi: 10.22190/FUPSPH1801019H
- Hirschi, A., Läge, D. (2007). Holland's Secondary Constructs Of Vocational Interests And Career Choice Readiness Of Secondary Students: Measures For Related But Different Constructs. *Journal of Individual Differences*, 28(4):205-218.

- Hoff, K. A., Song, Q. C., Einarsdóttir, S., Briley, D. A., Rounds, J. (2020). Developmental Structure Of Personality And Interests: A Four-Wave, 8-Year Longitudinal Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 118(5): 1044-1064.
- Holland, J. L. (1958). A Personality Inventory Employing Occupational Titles. *Journal of Applied Psychology*, 42(5):336-342.
- , (1959). A Theory of Vocational Choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6:35-45.
- , (1960). The Relation Of The Vocational Preference Inventory To The Sixteen Personality Factor Questionnaire. *Journal of Applied Psychology*, 44(4):291-296. Doi:10.1037/h0049367
- , (1962). Some Explorations Of A Theory Of Vocational Choice: I. One-And Two-Year Longitudinal Studies. *Psychological Monographs: General and Applied*, 76(26):1-49.
- , (1963). Explorations Of A Theory Of Vocational Choice. Part I: Vocational Images And Choice. *Vocational Guidance Quarterly*, 11:232-239.
- Holland, L., Nichols, R. C. (1964). Explorations Of A Theory Of Vocational Choice: III. A Longitudinal Study Of Change In Major Field Of Study. *Personnel and Guidance Journal*, 43(3):235-242.
- Holland, J. L. (1966). A Psychological Classification Scheme For Vocations And Major Fields. *Journal of Counseling Eszw, lmo*, 13:278-288.
- , (1968). Explorations Of A Theory Of Vocational Choice: VI. A Longitudinal Study Using A Sample Of Typical College Students. *Journal of Applied Psychology*, 52(1, Pt.2):1-37.
- Holland, J. L., Whitney, D. R. (1969). 7: Career Development. *Review of Educational Research*, 39(2):227-237.
- Holland. J. L. (1971). A Theory-Ridden, Computerless, Impersonal Vocational Guidance System. *Journal of Vocational Behavior*, 1(2):167-176.
- Holland, J. L., Holland, J. E. (1977). Distributions of Personalities Within Occupations and Fields of Study. *Vocational Guidance Quarterly*, 25(3):226-231. Doi:10.1002/j.2164-585X.1977

- Holland, J. L., Rayman, J. R. (1986). The Self-Directed Search. In W. B. Walsh and S. H. Osipow (Eds.), *Advances in vocational psychology*, Vol. 1. The assessment of interests. *Lawrence Erlbaum Associates, Inc*, 1:55-82.
- Holland, J. L., Gottfredson, G. D. (1992). Studies Of The Hexagonal Model: An Evaluation: Or The Perils Of Stalking The Perfect Hexagon. *Journal of Vocational Behavior*, 40(2):158-170. Doi:10.1016/0001-8791(92)90063-6
- Holland, J. L., Johnston, J. A., Asama, N. F. (1993). The Vocational Identity Scale: A Diagnostic And Treatment Tool. *Journal of Career Assessment*, 1:1-11.
- Hughes, H. M. (1972). Vocational Choice, Level, And Consistency: A Test Of Holland's Theory On An Employed Sample. *Journal of Vocational Behavior*, 2:377-388.
- Huseman R. C., Hatfield, J. D., Miles, Edward W. (1987). A New Perspective on Equity Theory: The Equity Sensitivity Construct. *Accidemy Of Management Review*, 12(2): 222-234.
- Iliescu, D., Ispas, D., Ilie, A., Ion, A. (2013). The Structure Of Vocational Interests In Romania. *Journal of Counseling Psychology*, 60(2):294-302. Doi10.1037/a0032199
- Johnson, R. R. (2008). Using Expectancy Theory To Explain Officer Security Check Activity. *International Journal of Police Science and Management*, 11(3):274-284.
- Kaur, R., Aggarwal, P., Khaitan, N. (2014). Equity Sensitivity. *The International Journal Of Business and Management*. 6(2):230-233.
- Kesselman, G. A., Hagen, E. L., Wherry R. J. A. (1974). Factor Analytic Test Of The Porter-Lawler Expectancy Model Of Work Motivation. *Personnel Psychology*, 27:569-579.
- Khalifa, M. H. E., Truong, Q. (2010). The Relationship Between Employee Perceptions Of Equity And Job Satisfaction In The Egyptian Private Universities. *Eurasian Journal of Business and Economics*, 3 (5):135-150.
- Khan, S. B., Alvi, S. A., Kirkwood, K. J. (1990). Validity of Holland's Model: A Confirmatory Factor Analysis. *Canadian Journal of Counselling*, 24(3), 178-185.

- Kong, J., Xu, Y.J. and Zhang, H. (2016). Holland's SDS Applied to Chinese College Students: A Revisit to Cross-Culture Adaptation. *Journal of Educational Issues*, 2(1):215-230. Doi:10.5296/jei.v2i1.9161
- Kopelman, R. (1979). A Causal-Correlational Test of the Porter and Lawler Framework. *Human Relations*, 32:545-556.
- Koudelkova, P., Milichovsky, F. (2015). Successful Innovation By Motivation. *Business: Theory And Practice*. 16(3):223-230. Doi:10.3846/Btp.2015.472
- Kouloubandi, A., Jofreh, M., Abdnejadi, Z. (2017). Significant Factors Reducing Motivation of Employees Attending on the job Training at NIOC. *Proceedings Of The European Conference On Management, Leadership and Governance*, 555-561.
- Kruskal, J. B. (1964). Multidimensional Scaling By Optimizing Goodness of Fit to a Nonmetric Hypothesis. *Psychometrika*, 9(1).
- Laudeman, K. A., Griffeth, P. (1978). Holland's Theory Of Vocational Choice And Postulated Value Dimensions. *Educational and Psychological Measurement*, 38(4):1165-1175. Doi:10.1177/001316447803800438
- Latham, G. P., Locke, E. A. (1991). Self-Regulation Through Goal Setting. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 50:212-247.
- Latham, G. P. (2004). The Motivational Benefits Of Goal-Setting. *Academy of Management Executive*, 18(4):126-129.
- Latona, J. R. (1989). Consistency Of Holland Code And Its Relation To Persistence In A College Major. *Journal of Vocational Behavior*, 34:253-265.
- Lester, D. (2013). Measuring Maslow's Hierarchy Of Needs. *Psychological Reports: Mental and Physical Health*, 113(1):15-17.
- Li, J., Xu, C., Li, C., Zhang, H. (2018). Construction of Vocational Interests Scale for Young Chinese. *Journal Of Pacific Rim Psychology*, 12(15):1-15. Doi 10.1017/prp.2017.26
- Littman-Ovadia, H., Potok, Y., Ruch, W. (2013). The relationship between vocational personalities and character strengths in adults. *Psychology*, 4(12):985-993. Doi: 10.4236/psych.2013.412142

- Locke, E. A., Latham, G. P. (2006). New Directions in Goal-Setting Theory. *Current Directions in Psychological Science*, 15(5):265-268.
- Lunenburg, F. C. (2011). Expectancy Theory Of Motivation: Motivating By Altering Expectations. *International Journal Of Management, Business, And Administration*, 15(1):1-5.
- Maidani, A. E. (1991). Comparative Study Of Herzberg's Two-Factor Theory Of Job Satisfaction Among Public And Private Sectors. *Public Perssonel Management*, 20(4):441-448.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory Of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4): 370-396.
- McClelland, D.C., Burnham D. H. (2003). Power Is the Great Motivator. *Harvard Business Review*. 81(1):117-126.
- Nauta, M. M. (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.
- Nordvik, H. (1996). Relationships Between Holland's Vocational Typology, Schein's Career Anchors And Myers-Briggs Types. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 69(3):263-275
- Nurchahyo, F. A., Azwar, S., Martani, W., Kartowagiran, B. (2019). Development and Psychometric Properties of Pictorial Vocational Interest Inventory for Indonesian Adolescents. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 17(47):213-236
- Ondabu, I. T. (2014). A Theory of Human Motivation: The Tirimba Grouping Theory of Motivation. *Sop Transactions On Economic Research* 1(1). Doi: 10.15764/ER.2014.01003.
- Özdemir, A. A., (2010). Potansiyel Girişimci Olan Kadınların Motivasyon Faktörleri ve Eskişehir'de Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 10 (1): 117-139.
- Pearson, C. A. L., Hui, L. T. Y. (2001). A Cross-Cultural Test Of Vroom's Expectancy Motivation Framework: An Australian And A Malaysian Company In The Beauty Care Industry. *Int'l. J. Of Org. Theory and Behav.*, 4(3&4), 307-327.

- Perkmen, S., Sahin, S. (2013). Who should study instructional technology? Vocational personality approach. *British Journal of Educational Technology*. 44(1):54-65
Doi:10.1111/j.1467-8535.2012.01293.
- Perkmen, S., Tezci, E. (2015). Holland Teorisinin Işığında Meslek Kişiliğinin Ölçülmesi. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*. 9(1):184-204.
- Phana, W. M. J., Rounds, J. (2018). Examining The Duality Of Holland's RIASEC Types: Implications For Measurement And Congruence. *Journal of Vocational Behavior*, 106:23-36.
- Porter, L. S., Lawler, E. (1968). What Job attitudes tell about motivation. *Harvard Business Review*, 118-127.
- Proyer, R. T., (2007). Convergence Of Conventional And Behavior-Based Measures: Towards A Multimethod Approach In The Assessment Of Vocational Interests. *Psychology Science*, 49(2):168-183.
- Prediger, D. J., Vansickle, T. R. (1992). Locating Occupations On Holland's Hexagon: Beyond RIASEC. *Journal of Vocational Behavior*, 40(2):111-128.
Doi10.1016/0001-8791(92)90060-D
- Raeisi, M., Hadadi, N., Faraji, R., Salehian, M. H. (2012). McClelland's Motivational Needs: A Case Study Of Physical Education Teachers In West Azarbaijan. *European Journal of Experimental Biology*, 2 (4):1231-1234.
- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1):68-78.
- Renko, M., Kroeck, K. G., Bullough, A. (2012). Expectancy Theory And Nascent Entrepreneurship. *Small Business Economics*, 39:667-684.
Doi:10.1007/s11187-011-9354-3.
- Rounds, J., Tracey, T. J. (1996). Cross-Cultural Structural Equivalence of RIASEC Models and Measures. *Journal of Counseling Psychology*, 43(3):310-329.
- Royle, M. T., Hall A. T. (2012). The Relationship Between McClelland's Theory Of Needs, Feeling Individually Accountable, And Informal Accountability For Others. *International Journal Of Management And Marketing Research*, 5(1).

- Sengupta, S. S. (2011). Growth in Human Motivation: Beyond Maslow. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 47(1):102-116.
- Shahrawat, A., Shahrawat, R. (2017). Application of Maslow's Hierarchy of Needs in a Historical Context: Case Studies of Four Prominent Figures. *Psychology*, 8:939-954.
- Shen L., Fishbach, A., Hsee, C. K. (2014). The Motivating-Uncertainty Effect: Uncertainty Increases Resource Investment In The Process Of Reward Pursuit. *Journal Of Consumer Research*, 41:1301-1315.
- Sheridan, J. E., Richards, M. D., Slocum, J. W. Jr. (1973). The Descriptive Power Of Vroom's Expectancy Model Of Motivation. *Acad Manage Proc*, 1:414-421. Doi: 10.5465/AMBPP.1973.4981507
- Sikora, M. (2011). Power Personality and Leadership. *The Enneagram Journal*, 4(1):38-49.
- Singh K. (2011). Study of Achievement Motivation in Relation to Academic Achievement of Students. *International Journal of Educational Planning and Administration*, 1(2):161-171.
- Smerek, R. E., Peterson, M. (2007). Examining Herzberg's Theory: Improving Job Satisfaction among Non-Academic Employees at a University. *Research in Higher Education*, 48(2):229-250. DOI: 10.1007/s11162-006-9042-3
- Spokane, A. R., Holland, J. L. (1995). The Self-Directed Search: A Family of Self-Guided Career Interventions. *Journal of Career Assessment*, 3(4):373-390.
- Spokane, A. R., Meir, E. I., Catalano, M. (2000). Person–environment congruence and Holland's theory: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 57(2):137-187.
- Su, R., Rounds, J., Armstrong, P. I. (2009). Men And Things, Women And People: A Meta-Analysis Of Sex Differences In Interests. *Psychological Bulletin*, 135(6):859-884.
- Süerdem, A., Erkök, B. (2016). Assessing the reliability and validity of a shorter version of RIASEC in Turkish. SHS Web of Conferences 26. Doi: 10.1051/shsconf/20162601063

- Šverko, I., Babarovic, T. (2006). Holland's theory in Croatia. *Journal Of Career Assessment*, 14(4):490-507. Doi: 10.1177/1069072706288940
- , (2016). Integrating personality and career adaptability into vocational interest space. *Journal of Vocational Behavior*, 94:89-103
- Tan, S. Y., Graham, C. (2010). Medicine in Stamps Ivan Petrovich Pavlov (1849-1936): Conditioned Reflexes. *Singapore Med.* 51(1):1-2.
- Tang, M. (2009). Examining the Application of Holland's Theory to Vocational Interests and Choices of Chinese College Students. *Journal of Career Assessment* 17(1):86-98 Doi: 10.1177/1069072708325743
- Tanrıverdi, H., Şahin, M. A. (2014). Konaklama İşletmelerinde Kat Hizmetleri Çalışanlarının Hizmet İçi Eğitim Kalite Algısı ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki: İstanbul Bölgesinde Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 21(2):129-140.
- Taris, T. W., Kalimo, R., Schaufeli, W. B. (2002). Inequity At Work: Its Measurement And Association With Worker Health. *Work and Stress*, 16(4):287-301.
- Tokar, D. M., Swanson, J. L. (1995). Evaluation of the correspondence between Holland's vocational personality typology and the five-factor model of personality. *Journal of Vocational Behavior*, 46(1):89-108.
- Tracey, T. J. G., and Rounds, J. (1995). The Arbitrary Nature Of Holland's RIASEC Types: A Concentric-Circles Structure. *Journal of Counseling Psychology*, 42(4):431-439. Doi:10.1037/0022-0167.42.4.431
- Tracey, T. J. G., Wille, B., Durr II, M. R., Fruyt, F. D. (2014). An Enhanced Examination Of Holland's Consistency And Differentiation Hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3):237-247.
- Tudor, T. R. (2011). Motivating Employees with Limited Pay Incentives Using Equity Theory and the Fast Food Industry as a Model. *International Journal of Business and Social Science*, 2(23):95-101.
- Uduji, J. I., Ankeli M. O. (2013). Needs for Achievement, Affiliation, and Power: the Possible Sales Manager's Actions for Exceptional Salesforce Performance. *Research Journal of Finance and Accounting*, 4(9):96-103.

- Ünsar, A. S., İnan, A., Yürük, P. (2010). Çalışma Hayatında Motivasyon ve Kişiyi Motive Eden Faktörler: Bir Alan Araştırması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1):248-262.
- Villwock, J. D., Schnitzen, J. P., Carbonari, J. P. (1976). Holland's Personality Constructs As Predictors Of Stability Of Choice. *Journal of Vocational Behavior*, 9(1):77-85. Doi:10.1016/0001-8791(76)90009-9
- Wall, T. D., Stephenson, G. M. (1970). Herzberg's Two-Factor Theory Of Job Attitudes A Critical Evaluation And Some Fresh Evidence. *Industrial Relations Journal*, 1(3):41-65.
- Warwas, J., Nagy, G., Watermann, R., Hasselhorn, M. (2009). The Relations of Vocational Interests and Mathematical Literacy. *Journal of Career Assessment*. 17(4):417-438.
- Weegar, M. A., Pacis, D. (2012). A Comparison Of Two Theories Of Learning Behaviorism And Constructivism As Applied To Face-To-Face And Online Learning. *E-Leader Manila*, 1-9.
- Weinrach, S. G. (2001). The Psychological and Vocational Interest Patterns of Donald Super and John Holland. *Journal of Counseling and Development*, 73:5-16.
- White, D. D., Letfn, J. (1976). The Two-Factor Theory: New Questions, New Answers. *Academy of Management*, 356-359. Doi:10.5465/AMBPP.1976.4975882
- Williams, C. M. (1972). Occupational Choice Of Male Graduate Students As Related To Values And Personality: A Test Of Holland's Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 2(1):39-46. Doi:10.1016/0001-8791(72)90005-X
- Witte, K. (1996). Fear As Motivator, Fear As İnhibitor: Using The Extended Parallel Process Model To Explain Fear Appeal Successes And Failures. *Handbook of Communication and Emotion*, 423-450.
- Woods, S. A., Hampson, S. E. (2010). Predicting Adult Occupational Environments from Gender and Childhood Personality Traits. *Journal of Applied Psychology*. 95(6):1045-1057. Doi:10.1037/a0020600.
- Yang, W., Stokes, G. S., Hui, C. H. (2005). Cross-Cultural Validation Of Holland's İnterest Structure İn Chinese Population. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3): 379-396.

- Yang C., Hwang, M., Chen, Y. (2011). An Empirical Study Of The Existence, Relatedness, And Growth (ERG) Theory In Consumer's Selection Of Mobile Value-Added Services. *African Journal of Business Management*, 5(19):7885-7898. Doi:10.5897/AJBM10.1586
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46:74-85.
- Yearta, S. K., Maitlis, S., Briner, R. B. (1995). An Exploratory Study Of Goal Setting In Theory And Practice: A Motivational Technique That Works? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 68(3):237-252. Doi:10.1111/j.2044-8325.1995.tb00584.x
- Yoo, S. J., Han, S., Huang, W. (2012). The Roles Of Intrinsic Motivators And Extrinsic Motivators In Promoting E-Learning In The Workplace: A Case From South Korea. *Computers in Human Behavior*, 28:942-950.
- Yowell, E. B., Leuty, M. E., To, Y. M., Mathis, E. (2017). Self-Directed Search Response Project. *Journal of Career Assessment*. 25(2):296-311 DOI: 10.1177/1069072715621532.
- Zegoicea, A., Petrova, E. (2013). Comparative Case Study Regarding Cadet's Motivation-Methodology. *Revista Academiei Fortelor Terestre*, 3(71):301-307.

Tezler

- Gencür, A. S. (2011). İlköğretim matematik öğretmen adaylarının kişilikleriyle bölüm mezuniyetleri arasındaki ilişki. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- İlan. İ. (2019). John Holland Kişilik Envanteri bakış açısıyla çalışan kişiliği ve kariyer seçimi arasındaki ilişki üzerine bir inceleme: Şanlıurfa ili örneği. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şener, N. (2021). Lise öğrencilerinin Holland kişilik tipleri ile mesleki olgunluk düzeyleri arasındaki ilişki. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Diğer

Holland, J. L. (1980). This Week's Citation Classic.

Locke, A. E. (1982). This Week's Citation Classic, Number:16, April 19.

İnternet Kaynakları

McLeod, S. A. (2018). Pavlov's Dogs. Retrieved from <https://www.simplypsychology.org/pavlov.html> (Erişim tarihi:05.01.2019)

Türk Dil Kurumu, (2021). <http://www.tdk.gov.tr/> (Erişim tarihi:30.09.2021)

EKLER










EK-1: Motivatör Önermeleri

1- Cinsiyetiniz? → Kadın <input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/>						
2- Öğrencisi Olduğunuz Bölüm:						
3- Aşağıdaki önermeleri sizin için en önemli olandan daha az önemli olana doğru (....) boş alana puanlayınız. (en önemliye 5 puan)						
a.....Yiyecek, su, giyecek		b.....Güvende olmak				
c.....Sosyal ilişkilerimin olması		d.....Başkalarının saygı duyduğu biri olmak		e.....Kendi hayallerimi gerçekleştirmek		
Aşağıdaki önermelere olan katılım derecenizi, (Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Fikrim Yok, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum) seçenekleri kapsamında değerlendiriniz. Her biri için sadece tek bir işaretleme (X) yapınız.						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
4	Bir hedefe ulaşmanın zor olması, bu hedefe ulaşmaya olan isteğimi artıran bir etkidir					
5	Bir amaca bağlanabilmek, beni sonuca götürecek davranışları geliştirmeye teşvik etmez					
6	Daha önce tecrübe ettiğim davranış sonuçları, sonraki davranışlarım için belirleyici olabilmektedir					
7	Başarılı olmak benim için önemlidir ve başarılı olma isteğim, amacım doğrultusunda davranışlarımı yönlendirir					
8	Amacım doğrultusunda yol almış olmam, beni sonuca götürecek davranışları uygulamaya yönlendirmez					
9	Yapmam gereken bir iş olduğunda, bu işi tamamlamak için istekle harekete geçerim					
10	Sahip olduğum mesleki ve kişisel gelişim, hedefime ulaşmak için gerekli davranışlarımı tetikler					
11	Bir işe veya diğer insanlara olan sorumluluklarım, amacıma ulaşma isteğimi güçlendirmez					
12	Diğerleri tarafından tanınır olmak, saygı ve kabul görmek önemlidir ve çaba harcamaya değer					
13	Başarı arzumu hedefe ulaşma isteğimi güçlendirir					
14	Diğer insanları yönetebilirim ve yönetim statüsüne ulaşabileceğim arzumu çalışmamı teşvik eder					
15	Diğer insanlar ile uyum ve yakın arkadaşlık içinde olabilmeyi arzuladığım, bu amaç için davranış sergilerim					
16	Memnun olacağım sonuçlarının olması, bir amaç için daha fazla çaba göstermemi isteklendirmez					
17	Bir işin sonuçlarını arzu etmem çok önemlidir, arzumu ne kadar çok ise o kadar çabalarım					
18	Bir işin sonunda maddi kazançların yanında manevi veya eğlence, heyecan gibi sonuçlarının olması beni isteklendirir					
19	Göstereceğim çabanın sonuçlarına değecek olması beni çabaya teşvik eder					
20	Aynı işi yaptığımda, diğerleriyle eşit değerlendirilmem ve fazla çalışmanın eşit şekilde karşılığını alması çabamı teşvik eder					
21	Diğerlerinin fazla çalışması ile beni geride bırakmaları daha fazla çalışmamı teşvik etmez					
22	Yapacağım işin kabiliyetlerime uygun olması bu işi yapma isteğimi artırmaz					
23	İş performansımın artması, işi yapma arzumu artırır					
24	Yapacağım işin başarısı ile prim, tatil gibi ödüllerin sağlanması benim iş yapma isteğimi artırmaz					
25	Çabalarımın fark edilip, takdir edilmesi önemlidir ve böyle olduğunda beni başarılı olmaya teşvik eder					
26	İş tatmini benim için önemlidir ve beni daha başarılı olmaya isteklendirir					

EK-2: Üniversite Etik Kurul Raporu

T.C.
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
ETİK ONAY BELGESİ

ARAŞTIRMANIN BAŞLIĞI	Holland'ın Kişilik Tipolojisine Göre Motivatörler
SORUMLU ARAŞTIRMACININ ADI SOYADI	KORAY ÇITA
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ KARAR	Holland'ın (1970:5) kişilik kuramında açıklanan altı alt boyut (Gerçekçi, Gelenekçi, Sanatçı, Girişimci, Araştırmacı, Sosyal) kapsamında bireyleri davranışa yönlendiren motivatörleri ortaya çıkarmak.
ETİK KURUL KARARI	Yukarıda bilgileri verilen başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın /çalışmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve uygun bulunmuş olup, araştırmanın / çalışmanın başvuru dosyasında belirtilen kişilerle gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına oy birliği ile karar verilmiştir.

ETİK KURUL ÜYESİNİN ADI SOYADI	İMZA/22.05.2019
1. Prof. Dr. Muhsin AKBAŞ	
2. Prof. Dr. Kerem BATIR	
3. Prof. Dr. Özer KÜPELİ	
4. Prof. Dr. Osman KONUK	
5. Prof. Dr. Cengiz DEMİR	
6. Prof. Dr. Sinan NARDALI	
7. Prof. Dr. Kurtuluş ÖNGEL	
8. Doç. Dr. Levent ÇETİN	
9. İmge ERCAN DİKÇAM	

EK-3: Teori Kapsamında Yapılmış Çalışmalar

Yıl	Yazar	Çalışma Özeti
1958	Holland	300 üniversite birinci sınıf öğrencisi örnekleme kapsamında yürütülmüş araştırma ile mesleki ilgi ve ilgi alanı testi içeriğinden kullanışlı bir kişilik envanteri oluşturulabilir hipotezi, içeriğinde meslek unvanları sunulan Mesleki Tercih Envanteri (Vocational Preference Inventory/VPI) ile araştırılmıştır.
1959	Holland	Holland altı kategoride mesleki sınıflandırma temellerini oluşturdu.
1960	Holland	Holland'ın mesleki tercih envanteri ve Cattell'in kişilik faktörü testinin uygulandığı çalışma VPI'nın yapısal geçerliliği ve gerekçesi için olumlu kanıtlar sağlamıştır.
1961	Astin ve Holland	Araştırmada Holland'ın teorisi kapsamında insan ve çevre etkileşimi üzerine çalışılmıştır. Üniversite çevresini/ortamını ölçmek için bir yöntem olan Çevresel Değerlendirme Tekniği (Environmental Assessment Technique) tanımlanmıştır.
1962	Holland	Araştırma sonuçları farklı baskın kişilik tiplerindeki öğrencilerin akademik yetenekleri, babaların meslekleri, benlik kavramları, ders dışı faaliyetleri ve ilgi alanları, kolej bölümleri, kariyer seçimleri, başarıları dahil olmak üzere önemli ölçüde farklı özelliklere sahip olduğunu göstermiştir.
1963	Holland	Yapılan bir dizi çalışmanın ilkinde mesleki imajlar ve seçimi, ikincisinde kendini tanımlama ve mesleki tercihler ölçeği test edilmesi, üçüncüsünde başa çıkma davranışı, yetenekler ve mesleki tercihler ve dördüncüsünde erkek ve kız öğrencilerin kapsamında hangi kişilik tiplerinin diğerlerine göre meslek seçimlerinde değişim eğiliminde oldukları araştırılmıştır.
1964	Holland ve Nichols	Mesleki seçim teorisinin bazı hipotezlerinin test edildiği çalışmada bir yıllık periyotta ana alanları değiştirilen öğrenciler ilgi alanları, kişilik özellikleri, özgünlük, öz değerlendirme, başarı ve yetenek ölçütleri kapsamında incelenmiştir. Belirli bir alanda kalma durumunun, o alandaki tipik bir öğrenciyle yaygın olarak ilişkilendirilen kişisel özelliklere sahip olmakla ilişkili görünmekteyken bir alandan ayrılma durumunun ise bir öğrencinin

		nitelikleri ile tipik öğrencinin nitelikleri arasındaki farklılıkla ilişkili olduğunu ileri sürülmüştür.
1966	Holland	Bu çalışmanın ile öğrencilerin duygusal zeka ve mesleki ilgi alanları arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Araştırma sonucunda duygusal zeka ile, Holland'ın RIASEC (Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatsal, Sosyal, Girişimci ve Gelenekçi) kişilik tipleri arasında pozitif korelasyonlar olduğu görülmüştür.
1966b	Holland	Holland'ın Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal, Girişimci, Gelenekçi kişilik tipleri sınıflandırmasının altı ana kategorisini ve mesleki tercih ölçeğini (Vocational Preference Inventory (VPI)) tanımladı. Ayrıca bir seri çalışma ile bu sınıflandırma test edildi.
1968	Holland	Çalışma Holland'ın esas teorisinin kısmi testini içermektedir. Öğrenciler kişilik tipleri ile çevresel değerlendirme tekniği kullanılarak sınıflandırılmış ve okulun (kolej) mesleki seçim ve memnuniyeti üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Sonuçların esas teoriyi desteklediği görülmüştür.
1969	Holland vd.	Holland'ın teorisi kapsamında önceki yıllarda teori gerilişimi için yürütülmüş çalışmalar tanımlanmış, 1966 yılında yapılan araştırma örneklemini genişletilerek analiz edilmiştir ayrıca teorisinin güçlü ve zayıf yönlerine değinilmiştir.
1970	Holland vd.	Kişilik tipolojisi temelinde, birleşik devletlerde 431 mesleği sınıflandırmıştır.
1971	Holland	Katılımcının kendi kendine yönlendirdiği puanladığı ve yorumlayabildiği eğitim ve meslek planlaması danışma aracı olarak Self-Directed Search tanımlanmıştır.
1972	Hughes	400 erkek çalışan kapsamında yürütülmüş olan çalışma sonuçlarına göre çalışanlar kendilerini Holland kişilik tipolojisi paralelinde puanlamamıştır.
1972	Campbell ve Holland	Holland'ın kişilik tipolojisi 202 kişi kapsamındaki meslekler örnekleminde test edilmiş olup sonuçların teoriyi desteklediği görülmüştür.
1972	Edwards ve Whitney	Holland'ın kişilik tipolojisi 358 erkek ve 360 kadın üniversite öğrencisi örnekleminde test edilmiş olup sonuçların teoriyi desteklediği görülmüştür.

1972	Williams	Çalışma kişilik faktörleri, değer kalıpları ile meslek seçimi arasındaki ilişkiyi saptamayı amaçlamıştır. Sonuçlar yaşam değerleri, iş değerleri ve kişilik özelliklerinin meslek seçimi ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.
1972	Frantz ve Walsh	Çalışmada, Hollanda'nın mesleki seçim teorisinde kullanılan çeşitli yapı tanımlarının faydalarını değerlendirmek ve teorisinin ikincil varsayımlarından olan uyum, tutarlılık ve homojenlik değişkenlerini kullanarak örneklemin memnuniyeti ve başarısını öngörmek hedeflenmiştir.
1973a	Holland	Holland'ın 'Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments' isimli kitabının ilk baskısı yayınlandı.
1973b	Holland	Holland makalesinde mevcut mesleki eğitim sorunlarının bazıları tanımlamakta, alandaki ilgili bilgi ve teoriyi özetlemekte ve çocuklara, ergenlere ve yetişkinlere yardımcı olmak için bazı pratik planlar sunmaktadır.
1976	Villwock, Schnitzen ve Carbonari	Holland'ın teorisindeki uyum, farklılaşma ve tutarlık varsayımları ve istikrar ilişkisi için 167 üniversite öğrencisi örneklemini kapsamında yapılmış olan çalışma bulgularına göre Holland'ın uyum ve tutarlılığın istikrarla olumlu ilişkili olduğu görüşünü desteklemektedir, ancak farklılaşma ve istikrar arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.
1977	Holland ve Holland	Çalışma ile Holland'ın tipolojisinin bir meslek veya çalışma alanındaki kişilik çeşitliliğini tahmin etmek için nasıl kullanılabileceğini göstermek ve insanların bir meslekteki yerlerini tahmin etmelerine yardımcı olmak amaçlanmıştır.
1978	Laudeman ve Griffeth	Araştırmada Holland'ın mesleki kişilik tiplerinin geçerliliği ve değer boyutları ile ilişkisi incelenmiştir. Sonuçlar genellikle Hollanda'nın öngörülen kişilik tipolojilerini ve değer boyutlarını desteklemiştir.
1980	Gottfredson	Çalışmada 5 farklı meslek tipolojisi incelenmiş olup Holland'ın tipolojisinin geçerliliği vurgulanmıştır.
1982	Barak ve Rabbi	Bu çalışmada, öğrencilerin üniversitede bir ana dal seçmedeki tutarlılık düzeyleri ile 5 yıllık bir takip sürecinde kalıcılıkları, kararlılıkları ve başarıları arasındaki ilişkileri incelemiştir. Tutarlı

		öğrencilerin üniversitelerde değişiklik yapma değil, üniversitede devam etme eğiliminde oldukları ve tutarsız öğrencilerden daha yüksek başarılarla sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.
1984	Costa, Robert ve Holland	Araştırmada Holland'ın mesleki tipolojisi ile Nevrotiklik-Dışadönüklük-Açıklık (NEO) modeli arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Sonuçlar, araştırmacı ve sanatsal ilgilerin deneyime açıklık ile ve sosyal, girişimci ilgilerin ise dışa dönüklük ile güçlü ilişkisi olduğu, gelenekçi mesleklerle ilgilenen bireylerin deneyime kapalı olma eğiliminde olduğunu göstermiştir.
1984	Holland	Holland'ın 'Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments' isimli kitabının ikinci baskısı yayınlandı.
1986	Holland ve Rayman	Çalışmada SDS'nin neden, nasıl geliştirildiği, değerlendirildiği ve nasıl yenilenebileceğine değinilmiştir.
1989	Latona	Araştırmada hem bireysel ilgi alanı puanlarının tutarlılığı hem de katılımcıların seçtiği çevrenin tutarlılığı incelenmiştir ve sonuçlar mevcut teorik beklentilerin aksine, sonuçlar ilgi alanı profillerinin tutarlılığına veya çevrelerin tutarlılığına bağlı olarak kalıcılıkta hiçbir fark olmadığını göstermektedir.
1990	Khan, Alvi ve Kirkwood	Kanadalı öğrencilerden oluşan örneklem verileri kullanılarak Holland modelinin geçerliliğini araştırmak için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Sonuçlar Holland'ın modelinin altı kişilik tipi arasındaki ilişkileri açıklamak için oldukça uygun olduğunu ortaya koymuştur.
1990	Alvi, Khan ve Kirkwood	Çalışmada farklılaşma ve kariyer kararı arasındaki ilişki eksikliği için alternatif açıklamalar sunulmak amaçlanmış olup Holland'ın modelindeki beş farklılaşma göstergesi iki veri kümesindeki (Iachan ile Spokane ve Walsh) göstergeler ile karşılaştırılmıştır.
1991	Gati	Çalışma ile Holland'ın dairesel-altıgen modeli ve karşılaştığı sorunları tartışmış ve bu modele alternatif olarak önerilen ilgi alanı yapısı için hiyerarşik modeli açıklanmıştır. Dairesel ve hiyerarşik model arasında verilere dayalı bir karşılaştırma yapılarak hiyerarşik modelin avantajlı olduğu ileri sürülmüştür.
1992	Camp ve Chartrand	125 kadın lisans öğrencisi örnekleme kapsamında Holland'ın 'uyum' varsayımının 13 ölçeği karşılaştırılmıştır. Uyum ölçütleri

		ile uyum ve sonuç ölçütleri arasındaki korelasyonlarda anlamlı değişkenlik bulunmuştur. Sonuçlar uyum varsayımı açıklamasıyla ilişkili görülmüştür.
1992	Prediger ve Vansickle	Holland'ın teorisinde yer alan dairesel-altıgen üzerinde yer alan altı kişilik tipini temsil eden köşelerin dışında, bu çalışmada 51 meslek gurubu altıgene 3612 üniversite mezunu örnekleminin ilgi profillerine ait puanların altıgen tabanlı ağırlıklarına dayanarak altıgene yerleştirilmiştir. Ağırlıklar, profilleri 'Veri / Fikirler ve Şeyler / İnsanlar' boyutlarındaki puanlara dönüştürür.
1992	Holland ve Gottfredson	Holland ve arkadaşı literatür çalışması yaparak teoriye ilişkin yapılmış olan çalışmaların güçlü ve zayıf yönlerini incelemişler ve kişiler veya meslekler arasındaki açığa göre önerilen yeni bir uyum ölçüsü ve alternatif bir uyum indeksi önermişlerdir.
1993	Carson ve Mowsesian	Bu çalışmada Holland'ın teorisinin ikincil varsayımlarından olan (farklılaşma, tutarlılık ve mesleki kimlik) üç yapının gerçekten uyum-memnuniyet ilişkisinin gücünü ne ölçüde modere ettiği araştırılmıştır. Sonuçlar, Holland'ın önerdiği yapılarının hiçbirinin uyum-memnuniyet ilişkisinin gücünü modere etmediği, ancak daha yaşlı erkekler için uyumun iş memnuniyetinin genç erkekler için daha güçlü bir yordayıcısı olarak ortaya çıktığını göstermiştir.
1993	Gottfredson, Jones ve Holland	Araştırmada Holland'ın teorisinin ilgi temelli kişilik boyutları ile 5 faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Sonuçlara göre Sosyal ve Girişimci meslek tercihlerin Dışadönüklük ile pozitif ilişkili; Araştırmacı ve Sanatsal tercihlerin Açıklık ile pozitif ilişkili ve Konvansiyonel tercihlerin Dürüstlük ile ilişkili olduğu çıkarımına varılmıştır.
1993	Holland, Johnston ve Asama	Çalışmada 1980-1992 dönemi Mesleki Kimlik ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliğine ilişkin kanıtların kapsamlı bir özeti verilmektedir. Sonuç olarak, ölçeğin önemli bir yapı geçerliliğine ve yeniden test güvenilirliğine sahip olduğu sonucuna varılmıştır.
1994	Holland, Fritzsche ve Powell	SDS'nin yeni versiyonu yayınlandı.
1995	Tokar ve Swanson	Çalışmada Holland'ın teorisi ve beş faktör modeli arasındaki ilişki araştırılmıştır. Sonuçlar göre cinsiyetler arasında farklılık

		görülmüştür ve Hollanda'nın altı mesleki kişilik tipinin karakteristik özelliklerinin geçerliliğini desteklemiştir.
1995	Tracey ve Rounds	Çalışmada Holland'ın 'Vocational Preference Inventory' ve farklı bir ölçek olan 'Inventory of Occupational Preference' test edilmiştir. Sonuç olarak mesleki ilgilerin bir daire boyunca düzgün bir dağılıma sahip olduğunu göstermiştir.
1995	Spokane ve Holland	SDS özellikleri, kullanımı anlatılmıştır.
1996	Rounds ve Tracey	Holland'ın mesleki ilgi modelinin kültürler arası denklğini sorgulamışlardır ve birleşik devletler örneğine kıyasla farklı kültürlerden oluşan örneklem için Holland'ın mesleki ilgi modeline yeterli yapısal denklik bulunamamıştır.
1996	Donnay ve Borgen	Holland'ın ölçeklerine yönelik geçerlilik çalışması yapılmış olup sonuçların Holland'ı desteklediği görülmüştür.
1996	Nordvik	Hollanda'nın mesleki kişilik teorisi ve Schein'in kariyer teorisi kavramlarını ölçen yardımcı ölçekler arasındaki ilişkiler araştırılmıştır Çalışma ölçeklerinden çıkarılan üç bipolar faktör, Hollanda'nın mesleki kategorilerin altıgen modelinin altıgen boyutlarıyla yakın bir uyum içinde olduğu görülmüştür.
1998	Farh, Leong ve Law	Çalışma ile Holland'ın modelinin Hong Kong'da kültürlerarası geçerliliği test edilmiştir ve 1813 kişiye uygulanan Holland'ın ölçeğinin bazı kültürel uyum ihtiyaçları olsa da uygulanabilir potansiyele sahip olduğunu görülmüştür.
1999	Campbell ve Borgen	Bu çalışma, Holland'ın altıgen modeli formülasyonunun Strong Interest Inventory (SII) ve Campbell Interest and Skill Survey (CISS)'in geliştirilmesi, doğrulanması ve uygulanmasını nasıl etkilediğini tartışılmıştır.
1999	De Fruyt ve Mervielde	Çalışmada Holland tipolojisi ve beş faktör kişilik özelliklerinin üniversite sonrası istihdam durumunu tahmin etmede geçerliliklerini test edilmiştir. Sonuçlar ile dışadönüklük ve dürüstlüğün istihdam statüsünün tek geçerli yordayıcıları olduğunu ve mesleki çıkarların bu faktörlerin üzerinde geçerlilik göstermediğine ulaşılmıştır.

1999	Fuller, Holland ve Johnston	Araştırmada SDS sonuçlarında ortaya çıkan farklı kişilik tipleri arasında kişilik farklılıklarının olup olmadığını belirlemek için NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) ve Personal Styles Inventory (PSI) kullanılmıştır ve SDS'deki toplam yüksek puanların Dışadönüklük ve Açıklık ile pozitif ilişkili olduğunu ve düşük puanların Depresif kişilik özellikleri ile ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır.
2000	Spokane, Meir ve Catalano	Bu çalışmada 1985-1999 yılları arasında yayınlanmış 66 uyum çalışmasını incelemiştir. Uyum araştırmalarında tasarımın ve metodolojinin kişi-çevre psikolojisinden daha yoğun bir şekilde çekilmesinin yanı sıra ilişkiselden deneysel tasarımlara yapılan vurgudaki değişimin devam etmesi ve çeşitlendirilmesi önerilmiştir.
2001	Furnham	Çalışmada Holland'ın teorisinin merkezindeki uyum (congruence) ve uymak (fit) yaklaşımları ayrıca teorisinin beş faktör kişilik özellikleri (Big Five) ile örtüşmeleri incelenmiştir.
2002	Betz ve Gwilliam.	Holland'ın çalışmasında yer alan ölçekler Avrupalı, Amerikalı ve Afrikalı Amerikalı üniversite öğrencilerinin örneklerinde karşılaştırılmıştır. Sonuçlar, ölçeklerin ve tüm alt ölçeklerin Avrupalı Amerikalılar için olduğu kadar Afrikalı Amerikalılar için de güvenilir olduğunu göstermiştir.
2002	Fouad	Bu çalışma ile yaş, eğitim düzeyi ve mesleki kazanım bakımından farklılık gösteren göçmen / etnik grup üyelerinden oluşan iki ayrı örneklem grubunun (öğrenci ve çalışan) mesleki ilgileri incelemek amaçlanmıştır. İlgi alanları kapsamında cinsiyet bakımından farklılık ve ayrıca altı kişilik tipi puanlarına bakıldığında öğrenci grubunun puanlarının çalışanlara göre daha düşük olduğu görülmüştür.
2002	Spokane vd.	Holland'ın teorisinin mantığına yönelik eleştirel, pratik bakış açısı sunmuşlardır.
2003	Barrick, Mount ve Gupta	Bu çalışmanın amacı, bireysel farklılıkları sınıflandırmak için beş faktör kişilik modeli ve Holland'ın RIASEC modeli arasındaki ilişkinin niteliğini ve büyüklüğünü incelemektir. Sonuçlar bazı beş faktör kişilik modeli boyutları ile bazı RIASEC türleri arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir.

2004	Arnold	Holland'ın teorisindeki kişi ve çevre uyumu üzerine eleştirel bir bakış açısı sunmaktadır. Araştırmaların tatmin ve performans gibi sonuçlar ile uyum arasında beklenildiği kadar güçlü bir bağlantı kuramadığını vurgulamaktadır.
2005	Yang, Stokes ve Hui	Çin'de yapılmış olan çalışmada Holland'ın (SDS) teorisi test edilmiştir ve faktör analizi sonucundaki modelde genel olarak Çin'li insanlar için desteklenmediği görülmüştür.
2005	Eggerth, Bowles, Tunick ve Andrew	Bu araştırma ile üç ana kaynaktan (O*NET/Strong Interest Inventory/Dictionary of Holland Occupational Types) Holland'ın kod sınıflandırmaları arasındaki uyum oranlarını araştırılmıştır. Birinci ve ikinci Holland'ın kod harfleri için ortalama ikili uyum oranı %32.33, üç yönlü uyum oranı % 15.71 olarak görülmüştür.
2006	Šverko ve Babarovic	Çalışmada Holland'ın teorisinin Hırvat örneğindeki geçerliliği test edilmiştir ve Hırvat örneğinde teorisinin geçerliliğini desteklediği görülmüştür.
2006	Donohue	Çalışma ile kişilik ve iş çevresi uyumunun kariyer istikrarı ve değişimine etkisi incelenmiştir. Kariyerlerinde istikrarlı olanlar diğer gruba göre daha yüksek uyum puanı almışlardır.
2006	De Fruyt ve Mervielde	Bu çalışma, üniversite mezunları örneğinde istihdam durumunu ve istihdamın niteliğini tahmin etmede Beş Faktör Kişilik Modeli'nin ve Holland'ın RIASEC mesleki ilgi tipolojisinin geçerliliğini araştırmıştır. Bulgular, Schneider'in Çekim-Seçim-Yıpranma (ASA) teorisi çerçevesinde Hollanda'nın RIASEC modelinin daha fazla çalışan odaklı olduğu, istihdamın doğasını tahmin etmede daha iyi olduğu, Beş Faktör Kişilik Modeli'nin daha fazla işveren odaklı olduğu, başvuru sahiplerinin istihdam edilebilirlik ve istihdam durumlarının değerlendirilmesinde daha fazla geçerliliği olduğunu göstermiştir.
2007	Proyer	Araştırma ile mesleki ilgi değerlendirmelerine yönelik farklı tekniklerin kullanılabilirliğinin değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Anket yönteminin ve görsellerden oluşan test tekniğinin (Nonverbal Test) Holland tipolojisi arasında güçlü ilişki görülmüştür.

2007	Deng, Armstrong ve Rounds	Çalışma ile Holland'ın RIASEC tiplerini mesleki ilgi alanlarını yeterli olarak temsil etmediği ve mesleki ilgi alanları kapsamında prestij ile cinsiyet türü boyutlarının önemini vurgulamışlardır.
2007	Hirschi ve Läge	İsviçre'de yapılan çalışmada Holland'ın teorisinin ikincil yapısında yer alan tutarlılık, farklılaştırma, uyum gibi varsayımlarının mesleki ilgi gelişim derecesi için ölçütler olduğu test edilmiştir.
2007	Darcy ve Tracey.	Üç ayrı zaman diliminde erkek ve kadınları temsil eden 1.000 katılımcıdan rastgele örnekler alınarak elde edilen örnekleme verilerine (yapısal eşitlik modellemesi, varsayılmış düzen ilişkilerinin randomizasyon testi, kısıtlı çok boyutlu ölçekleme ve dairesel tek boyutlu ölçekleme) testleri uygulanmıştır ve kullanılan yöntemlere göre sonuçlarda farklılıklar gözlemlenmiştir. Sadece yapısal eşitlik modellemesi analizleri sirkompleks yapıyı desteklememiştir.
2008	Gupta, Tracey ve Gore	Bu çalışmada Holland'ın mesleki ilgi modelinin yapısal geçerliliği Amerika'da iki eyaletteki etnik gruplar kapsamında lise öğrencileri örnekleminde incelenmiştir. Sonuçlar parametrik olmayan yöntemlerin genellikle iyi model-veri uyumu olduğunu gösterirken, yapısal eşitlik modellemesi temelli sonuçlar daha az destek göstermiştir.
2008	Armstrong, Allisona ve Rounds	Holland'ın teorisinin uygulama kısmında yer alan RIASEC ölçeği test yayıncıları tarafından uygulanan uzunluk ve telif hakkı kısıtlamaları nedeniyle araştırmacılar için kullanımı maliyetli ya da kısıtlı olabilmektedir, bu nedenle bu çalışmada telif hakkı olmayan RIASEC ölçeği geliştirilmiştir. İlk geliştirme ve validasyon sürecinde elde edilen sonuçlar, mevcut çalışmada geliştirilen kısa aktivite ve mesleki temelli RIASEC ölçeklerinin kabul edilebilir güvenilirlik ve yakınsak geçerlilik seviyelerini koruduğunu göstermektedir.
2009	Armstrong ve Anthony	Bu çalışmada kişilik perspektifleri ile RIASEC modeli arasındaki bağlantılar incelenmiştir ve elde edilen sonuçlar Holland'ın, kişilik perspektiflerinin RIASEC modeli anlayışımızı artırmak için kullanılabileceği iddiasını desteklemektedir.
2009	Warwas, Nagy,	Bu çalışma mesleki ilgi alanları ile matematik okuryazarlığı arasındaki ilişkiler RIASEC ölçek sonuçları ile bireysel ilgi profillerini kullanan indirgemeci yaklaşımın sonuçları

	Watermann ve Hasselhorn	karşılaştırılarak incelenmiştir. Her iki analiz de ilgi alanları ve matematik okuryazarlığı arasında anlamlı ilişkiler görmüşlerdir.
2009	Tang	Bu çalışma, Çinli üniversite öğrencilerinin mesleki ilgi alanları ile kariyer seçimleri arasındaki ilişkiyi inceleyerek Holland'ın kariyer gelişim teorisinin kültürler arası uygulanabilirliğini araştırmaktadır. Araştırma sonucu Holland'ın teorisini büyük oranda desteklemektedir.
2009	Su, Rounds ve Armstrong	Çalışmada mesleki ilgi alanlarındaki cinsiyet farklılıklarının önemi ve değişkenliği incelenmiştir. Sonuçlar erkeklerin (things) iş, eşya vb. şeylerle çalışmayı ve kadınların insanlarla çalışmayı tercih ettiğini göstermiştir. Cinsiyet tipinin meslek seçinde önemli olduğu vurgulanmıştır.
2010	Woods ve Hampson	Bu çalışmada, Holland'ın teorisi ve Beş Faktör Kişilik teorisi kapsamında katılımcıların çocukluk kişilik özellikleri, cinsiyet ve meslek ortamları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonucunda Açıklık ve Sorumluluk kişilik özellikleri ile iş çevreleri arasında ilişki görmüşlerdir.
2011	Gencür	Tez çalışması kapsamında yapılan araştırmada, ilköğretim matematik öğretmenliğinin sosyal, gelenekçi ve artistik (SCA) kişilik tipleri için ideal meslek seçimi olduğu sonucuna varılmıştır.
2013	Littman, Potok ve Ruch	Araştırmada mesleki kişilikler ile karakterin güçlü yönleri, arasındaki ilişki ve her ikisinin de yaşam doyumuna katkısı 302 İsraili yetişkinin örneğinde test edilmiştir. Karakter özellikleri ile RIASEC kişilik tipleri arasında çeşitli ilişkiler görülmüştür.
2013	Perkmen ve Şahin	Türkiye'de yapılmış olan çalışmanın amacı, örneklem kapsamındaki öğrencilerinin mesleki kişilik tipleri ve bölüm memnuniyeti arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma bulguları, mesleki kişilik tipleri ve bölüm memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.
2013	Iliescu, Ispas ve IlieandIon	Romanya'da lise öğrencileri, üniversite öğrencileri ve çalışan yetişkinlerden oluşan üç ayrı grup verileri Holland'ın altıgen modeli ve Gati'nin ve Rounds'u ve Tracey'nin hiyerarşik modelleri kapsamında çalışılmış olup, Holland'ın modelinin yapısal denklem modellemesinden daha fazla destek aldığı görülmüştür.

2013	Çevik, Perkmen, Alkan ve Shelley	99 müzik öğretmen adayı örnekleminde yürütülen çalışma ile kişilik ve müzik eğitimi arzusu arasındaki uyumu anlamak için Holland'ın teorisi test edilmiştir. Elde edilen sonuçlar teoriyi desteklemektedir.
2014	Tracey, Wille, Durr ve Fruyt	Farklı bir yaklaşım kullanılsa da bu çalışmanın sonuçları Holland'ın tutarlılık ve farklılaşma kavramlarını desteklemektedir. Ayrıca, tutarlılık ve farklılaşmanın kariyer sonuçlarıyla doğrudan ilişkili olduğuna dair destekler olsa da, bu iki kavram önemli olan uyum-sonuç ilişkisinin ılımlaşmasında daha büyük bir rol oynadığı tartışılmıştır.
2015	Chen ve Simpson	Araştırma sonucu öğrenci kişilik tipinin bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarını seçmede önemli faktörlerden biri olduğunu göstermiştir.
2015	Perkmen ve Tezci	Çalışma ile Holland teorisinin ışığı altında farklı bir çalışmada geliştirilen 55 maddelik mesleki ilgi ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışmasını yapılmış olup sonuçlar genel olarak Holland'ın teorisinin hipotezlerini desteklemiştir.
2016	Antoniou, Kaprra ve Drosos	Bu çalışmada 272 Yunan öğrenci örneklemini kullanarak duygusal zeka ve mesleki ilgi alanları arasındaki ilişkiyi araştırılmıştır. Sonuçlar, duygusal zekanın Girişimci tip ile pozitif bir şekilde ilişkili olduğunu ayrıca, duygusal zekanın Araştırmacı ve Gerçekçi tipler, Sosyal ve Gelenekçi tipler ile düşük pozitif korelasyonları olduğunu göstermektedir.
2016	Kong, Xu ve Zhang	Çalışma ile Hollanda'nın Self-Directed Search (SDS) uygulamasının Çince sürümünün uygulanabilirliği ve geçerliliği test edilmiştir.
2016	Süerdem ve Erkök	Çalışmada, bağımsızlık, destek, çalışma koşulları, tanınma, ilişkiler, başarı kapsamındaki iş değerlerinin (work values) önerme bakımından kısaltılmış RIASEC ölçeğinin sosyal ve gelenekçi tip boyutları arasında ilişkili görülmüştür.
2016	Šverko ve Babarović	İlgi alanları, kişilik ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiler iki ayrı çalışmada incelenmiştir. Her iki çalışma da ilgi alanları ve kişilik arasında zayıf ila orta düzeyde ilişkiler olduğunu göstermiştir

2017	Aljojo ve Saifuddin	Araştırma Holland'ın RIASEC teorisinin Arap dilinde geçerlilik ve güvenilirliğini test etmiştir ve Arap versiyonunun geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşmıştır.
2017	Yowell, Leuty, Ton ve Mathis	Holland'ın Self-Directed Search (SDS) çalışması ile iki farklı grubu test etmişlerdir. Bir gruba ikili yanıt seçeneği, diğer gruba beşli yanıt seçeneği vererek veri toplamışlardır. SDS'deki yanıt seçeneklerinin sayısının artırılmasının, ölçüm için psikometrik olarak etkileri olduğunu ve bazı katılımcılar için harf kodu puanlarını ölçeklediğini ileri sürmüşlerdir.
2018	Etzet, Lüdtke, Wagner ve Nagy	Çalışmada annelerin ve babaların mesleki ilgi alanlarının ne kadar benzediği, Ebeveynlerin ve çocuklarının mesleki ilgi alanlarının ne kadar benzediği ve Ebeveyn-çocuk profili benzerliği konusundaki çıkarım anne-baba profili benzerliğinden etkileniyor mu? sorularına yanıt aranmıştır. Sonuçlarda benzer cinsiyetteki ebeveyn-çocuk ilgi alanı benzerliğinin daha fazla olduğunu göstermiştir.
2018	Phana ve Roundsa	Holland'ın farklı RIASEC iş kolu faaliyetlerine yönelik insanların duyuşsal tepkilerini değerlendiren çalışmada duyuşsal ilgilerin mesleki kişiliğin bir göstergesi olduğu ileri sürülmektedir.
2018	Li, Xu, Li ve Zhang	Kültür farklılığı nedeniyle Holland'ın RIASEC mesleki ilgi tipolojisinin Çin örneklemini için tam olarak geçerli olmayabileceği varsayımı ile Holland'ın teorisi temelinde kendi kültür elementlerine dayanan dokuz faktörlü yeni bir kişisel mesleki ilgi alanları ölçeği oluşturmuşlardır.
2018	Hedrih, Šverko ve Pedović	Çalışmanın amacı, RIASEC modelinin Makedon ve Hırvat üniversite öğrencilerinin örnekleminde ne ölçüde uyduğunu inceleyerek, dairesel altıgen mesleki ilgi modellerinin yapı geçerliliğini araştırmaktır. Sonuçlar, dairesel altıgen modelinin verilere uyduğunu ve bu modelin mesleki ilgi ölçütlerinde önemli oranda varyans açıkladığını göstermiştir.
2019	Nurcahyo, Azwar, Martani ve Kartowagiran	Bu çalışma ile Hollanda'nın teorisi temelinde, Resimli Mesleki İlgi Envanteri geliştirmek ve oluşturmak amaçlanmıştır. Çalışma 826 lise öğrencisi ile test edilmiştir.
2019	İlan	Araştırmada meslek sahibi bireylerin meslekleri ile kişilik tiplerinin uyumu olup olmadığını sorgulanmıştır. John Holland

		kişilik envanteri kapsamında incelendiğinde bireylerin kişilik tipleri ile meslek seçimleri arasında genel anlamda uyumluluk ve ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
2020	Hoff, Song, Einarsdóttir, Briley ve Rounds	İzlandalı gençliler (16-24 yaş) örnekleminde, 8 yıl sürecinde ve dört aşamada tamamlanan çalışmada Big Five kişisel özellikler ve RIASEC ilgi alanları arasındaki gelişimsel ilişkileri incelenmiştir. Sonuçlar, ilgi alanları ve kişilik özelliklerinin zaman içinde benzer şekilde istikrarlı olduğunu göstermiştir.
2021	Şener	Bu çalışmanın ile lise öğrencilerinin Holland kişilik tipleri ile mesleki olgunluk düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir ve bu özellikler üzerinde yaş, cinsiyet, sınıf düzeyi, anne eğitim durumu ve baba eğitim durumu değişkenlerinin ne derece etkili olduğunu sorgulanmıştır. Holland'ın mesleki kişilik tiplerinin birbirleriyle arasında düşük, orta ve yüksek düzeyde olmak üzere pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. En fazla ilişki girişimci kişilik tipi ile geleneksel kişilik tipi arasında ve en düşük ilişkinin sanatçı kişilik tipi ile geleneksel kişilik tipi arasında olduğu görülmüştür.
2021	Cioca ve Bratu	Holland'ın testi kullanılarak bir grup mühendislik öğrencisi örnekleme kapsamında yürütülen çalışma ile üç tip insan gurubu elde edildiği rapor edilmiştir. Bu gruplar ilgi alanı mühendislik olan bireyler, mühendisliğin dahil olduğu disiplinler arası alanlara ilgi duyanlar ve mühendislik alanına ilgisi olmayan bireyler olarak üç grupta sınıflandırılmıştır. Ayrıca örneklem katılımcılarının çoğunun ilgi alanları dışında öğrenim gördüğü sonucuna ulaşmışlardır.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgileri:

Adı Soyadı : Koray ÇITA

Eğitim Bilgileri:

Lisans : Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi (2004-2008).

Yüksek Lisans : Ege Üniversitesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı (2011-2013).

Bilimsel Çalışmaları:

- Çıta, K., Keçecioglu, T. (2015). Çalışanların Performans Yönetimi Sistemini Algılamaları Üzerine Bir Araştırma. *LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (2):19-36.
- Kayalar, M., Çıta, K., Ergani, B., Aktekin, E. (2015). Determination Of Innovative Activities In The Dried Fruit Exporter Companies: The Case Of Aegean Region. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 195:1176-1185.
- Özmutaf, N. M., Aktekin, E., Ergani, B., Çıta, K. (2015). The Effects of Innovative Features of Women Managers on their Business Performance: The Food Exporter Companies in Aegean Region Sample. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 195:220-229.
- Özmutaf, N. M., Çıta, K. (2016). Individual Coping With Stress Trends Of White And Blue Collar Employees: İzmir Atatürk Organized Industrial Zone Sample. *Pressacademia Procedia*, 2 (1):349-359.
- Özmutaf, N. M., Aktekin, E., Ergani, B., Çıta, K. (2015). Sivil Toplum Kuruluşlarında Sosyal Sermaye Boyutlarının Gönüllülük Performansına Etkisi: İzmir İli Örneği. *1st International Congress On Applied Sciences: Social Capital – UUBK*. 629-636.