



Eczacıların Beş Faktör Modeli Çerçevesinden Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi ve Meslek Grubu Profillerinin Oluşturulması

Arun Tatar* Gaye Saltukoğlu** Gülistan Dal*** Berna Atay****

Özet

Bu çalışmada, model bir çalışma olması bağlamında, Türkiye’de bir meslek grubu olarak kişilere ulaşabilme ve test uygulamasını yürütme kolaylığı açısından eczacılar seçilmiş ve grubun betimleyici kişilik profillerinin çıkarılması amaçlanmıştır. Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE) ile yürütülen çalışmaya 25-79 yaşları arasında 106 kadın 75 erkek eczacı katılmıştır. Karşılaştırma grubu olarak 25-87 yaşları arasında kadın, erkek olmak üzere toplam 5477 kişilik veri kullanılmıştır. Kadın grubunda, eczacı kadınlar, kadın norm grubundan daha yalnızlığı seven, hoşgörülü, ılımlı, uzlaşmacı, yumuşak kalpli, düzenli, kurallara bağlı, sorumlu, kararlı, tedbirli, duygusal olarak tutarlı, rahat, kendine güvenli, analitik düşünen, duyarlı ve yeniliğe açıktır. Erkek grubunda eczacı erkekler, erkek norm grubundan daha yalnızlığı seven, girişken, hoşgörülü, ılımlı, uzlaşmacı, yumuşak kalpli, düzenli, kurallara bağlı, sorumlu, kararlı, tedbirli, kendine güvenli, analitik düşünen ve duyarlıdır.

Anahtar Kelimeler: Eczacı, Kişilik profili, Kişilik testi, Meslek grubu profili.

Examination of the Personality Characteristics of Pharmacist in the Framework of Five Factor Model and the Construction of Their Professional Profile

Abstract

The reason for choosing pharmacist as a professional group in this study is ease of access and application of the test to them, and the aim of the study is to determine descriptive personality profiles of pharmacist in the context of a model study. 106 women and 75 men pharmacists between the ages of 25-79 participated in the study carried out by Five Factor Personality Inventory (5FKE). The comparison group consisted of a to-

* Yrd. Doç. Dr., Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul/Türkiye, arkuntatar@yahoo.com (Sorumlu Yazar)

** Yrd. Doç. Dr., Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul/Türkiye, sgaye983@hotmail.com

*** Uzm. Psikolog, gulistandal@gmail.com

**** Dr., vasilisaberna@mail.ru

tal of 5477 people, men and women, between the ages of 25-87. The findings revealed that women pharmacists were more loner, tolerant, moderate, agreeable, altruist, orderly, compliant with the rules, conscientious, deliberate, provident, emotionally stable, easy-going, self-confident, abstract thinking, sensitive, and open to newness than the normative group. While men pharmacists were more loner, assertive, tolerant, moderate, and agreeable, altruist, orderly, compliant with the rules, conscientious, deliberate, provident, self-confident, abstract thinking and sensitive than the normative group.

Keywords: Pharmacist, Personality profiles, Personality test, Personality profiles of occupation.

Giriş

Son elli yılda endüstri psikolojisinde kişilik ve iş performansı arasındaki ilişkiye sıklıkla değinilmiş, kişilik ölçümlerinin iş doyumunu ve iş performansı ile ilgili kriterlerin öngörülmesinde ne kadar yararlı olduğu araştırılmıştır.¹ Daha yakın tarihli kişilik araştırmaları çalışmalarında ise özellikle beş faktör kişilik modeli üzerinde durulmuş,² iş performansının değerlendirilmesinde etkili olan kişilik boyutları, özellikle beş faktör modeli üzerinden gösterilmiştir.³ Bazı çalışmalarda da kişiliğin, işle ilgili kriterleri ortaya koymada birleştirici ve bütünleyici olabileceği görüşü hakimdir.⁴ Son yıllarda farklı kültürlerde de yaygınlaşmış beş faktör modeline dayalı kişiliğin ölçümünde kullanılabilecek birçok ölçme aracı geliştirilmiştir. Bu ölçme araçlarının, örgüt ve endüstri psikolojisi alanında, özellikle de kişilik-iş performansı arası ilişkileri incelemeye sıklıkla kullanıldığı görülmektedir.⁵

Beş Faktör Kişilik Kuram'ı kişilik özelliklerini sınıflandırma çalışmalarıyla elde edilmiş, özellikle bazıları üzerinde tam anlamıyla bir uzlaşma olmayan beş ayrı faktörü tanımlamaktadır.⁶ Bu faktörler kabaca değerlendirildiğinde aşağıdaki gibidir.

Dışadönüklük, sosyal, sevecen, arkadaş canlısı, konuşkan, girişken, iddialı, dış dünyaya açık, baskın, hırslı, neşeli, enerjik, istekli, dürüst, konuşkan olma ve

- 1 Rothmann S. - E. P. Coetzer, "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance. SA" *Journal of Industrial Psychology*, 29(1), 2003, s.68-74.; P. M. Wright - K. M. Kacmar, G. C. McMahan - K. Deleeuw, "Cognitive ability and job performance", *Journal of Management*, 21, 1995, s. 1129-1139.
- 2 T. A. Judge - D. Heller - M. K. Mount, "Five-Factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis" *Journal of Applied Psychology*, 87, 2002, s. 530-541.; Rothmann, Coetzer, a. g. m., s. 68-74.
- 3 M. R. Barrick - M. K. Mount, "The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis", *Personel Psychology*, 44, 1991, s. 1-26.; R. P. Tett - D. N. Jackson - M. Rothstein, "Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review", *Personnel Psychology*, 44, 1991, s. 703-742.; Kacmar Wright - Deleeuw McMahan, a. g. m., s. 1129-1139.
- 4 Judge, Heller, Mount, a. g. m., s. 530-541.; Rothmann, Coetzer, a. g. m., s. 68-74.
- 5 Barrick, Mount, a. g. m., s. 1-26.; J. Erdheim - M. Wang - M. J. Zickar, "Linking the big five personality constructs to organizational commitment", *Personality and Individual Differences*, 41(5), 2006, s. 959-970.; Judge, Heller, Mount, a. g. m., s. 530-541.
- 6 J. M. Digman, "Personality Structure: Emergence of the Five Factor Model", *Annual Review of Psychology*, 41, 1990, s. 417-440.; L. R. Goldberg, "An alternative "Description of Personality": The big-five factor structure", *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1990, s. 1216-1229.; L. R. Goldberg, "The Development of Markers for the Big-Five Factor Structure", *Psychological Assessment*, 4(1), 1992, s. 26-42.; L. R. Goldberg, "The structure of phenotypic personality traits", *American Psychologist*, 48(1), 1993, s. 26-34.; D. P. McAdams, "What do we know when we know a person", *Journal of Personality*, 63(3), 1995, s. 364-396.

benzeri özellikleri içerecek şekilde tanımlanmıştır.⁷

Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik, güven, dürüstlük, başkalarını düşünme, kibarlık, hoşgörü, fedakarlık, uyum, itaat, merhametlilik, alçak gönüllülük, sevgi, ilgi, şefkat gösterme, hoşlanma, işbirliği yapma, olumlu ilişkiler kurma ve ahlaki değerleri yansıtan bir yapı olarak belirtilmiştir.⁸

Öz-Denetim / Sorumluluk, azimlilik, sorumluluk, düzenlilik, dakiklik, kurallara bağlılık, başarı kazanma güdüsü, öz disiplin, sabırlılık, planlılık, programlılık, dikkatlilik, temizlik, tutumluluk, titizlik, tedbirlilik ve çalışkanlık ve benzeri özellikler çerçevesinde şekillenmiş bir yapı olarak bildirilmiştir. Faktörün düşük ucunun aşırı titizlik, ahlaki tutuculuk, gereksiz tedbirlilik, dürtüsellik, yüksek ucunun da başarı motivasyonu, sebatkarlık, kararlılık gösterdiği bildirilmiştir.⁹

-
- 7 Goldberg, *a. g. m.*, s. 26-42.; J. A. Johnson - F. Ostendorf, "Clarification of the Five-Factor Model With the Abridged Big-Five Dimensional Circumplex" *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(3), 1993, s. 563-576.; R. R. McCrae - P. T. Costa, "Validation of the Five-Factor Model of Personality Across Instruments and Observers", *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 1987, s. 81-90.; R. M. McFatter, "Interactions in Predicting Mood From Extraversion and Neurotizizm", *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(3), 1994, s. 570-578.; K. L. York - O. P. John, "The four faces of eve: A typological analysis of women's personality at midlife", *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(3), 1992, s. 494-508.
- 8 P. T. Costa - R. R. McCrae, "From catalog to classification: Murray's needs and five-factor model", *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(2), 1988a, s. 258-265.; P. T. Costa - R. R. McCrae, "Personality in Adulthood: A Six-Year Longitudinal Study of Self-Reports and Spouse Ratings on the NEO Personality Inventory", *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(5), 1988b, s. 853-863.; P. T. Costa - R. R. McCrae, "NEO-PIR, Professional Manual", *Psychological Assessment Resources*, Inc. Florida, 1992.; K. Kumar - A. Bakhshi, "The five-factor model of personality and organizational commitment: Is there any relationship?", *Humanity and Social Sciences Journal*, 5(1), 2010, s. 25-34.; K. MacDonald, "Evolution, the Five-Factor Model and Levels of Personality", *Journal of Personality*, 63(3), 1995, s. 525-567.; R. R. McCrae - P. T. Costa, "Recalled parent-child relationship and adult personality", *Journal of Personality*, 56(2), 1988, s. 417-434.; R. R. McCrae - P. T. Costa, "Reinterpreting the Myers-briggs type indicator from the perspective of the five-factor model", *Journal of Personality*, 57(1), 1989a, s. 17-40.; R. R. McCrae - P. T. Costa, "Rotation to maksimize the Construct Validity of Factors in NEO Personality Inventory", *Multivariate Behavioral Research*, 24(1), 1989b, s. 107-124.; R. R. McCrae - P. T. Costa, "The structure of interpersonal traits: Wigginn's circumplex and the five factor model", *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(4), 1989c, s. 586-595.; R. R. McCrae - P. T. Costa, "Response to dolliver", *Journal of Counseling and Development*, 69(4), 1991a, s. 375-376.; R. R. McCrae - P. T. Costa, "Personality Trait Structure as a Human Universal", *American Psychologist*, 52, 1997, s. 509-516.; R. R. McCrae, "Creativity, Divergent Thinking and Openness to Experience", *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(6), 1987, s. 1258-1265.; R. R. McCrae, "Moderated Analyses of Longitudinal Personality Stability", *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(3), 1993, s. 577-585.; York, John, *a. g. m.*, s. 494-508.
- 9 J. J. Conley, "Longitudinal Stability of Personality Traits: A Multitrait-Multimethod - Multioc-

Duygusal Tutarsızlık faktörü, kaygılı, öfkeli, depresif, dürtüsel, kırılgan, endişeli, sıkılğan, kendine güvensiz ve sinirli gibi özelliklerle tanımlanmıştır. Faktör, gerçekçi olmayan düşünceler ve savunma mekanizmalarındaki yetersizliklerle birlikte olumsuz düşünce ve davranışları da gösteren bir yapı olarak belirtilmiştir.¹⁰

Gelişime Açıklık faktörü, analitik, meraklı, yaratıcı, bağımsız, geleneksel olmayan, kendine özgü, hayal gücü kuvvetli, ilgileri geniş, cesur, değişikliği seven, estetik bakış açısı olan, sanatsal düşünen, doğal, açık fikirli, hareketli, hür düşünceli, kültürlü olup olmama, estetik bakış açısına sahip olup olmama, hayal gücü kuvvetli olup olmama ve zeki olup olmama olarak tanımlanmıştır. Bu faktör, içeriği geniş, sınıflama ile tanımlanması da yetersiz olarak bildirilmiştir.¹¹

Bazı çalışmalar, kişiler arası ilişkiler gerektiren meslek gruplarında beş faktör modelindeki faktörlerin beşinin de işle ilgili değişkenlerle anlamlı düzeyde bağıntılı olduğu göstermiştir. Ancak Sorumluluk, Duygusal Denge ve Yumuşakbaşlılık faktörleri daha güçlü ilişkiler göstermiştir.¹² Ayrıca iş doyumuyla, Sorumluluk faktörünün, pratiklik, düzenlilik ve uyma davranışı gerektiren “geleneksel ve gerçekçi” olarak tanımlanan mesleklerde, Deneyime Açıklık faktörünün sorun çözme veya yeni bilgi yaratma gerektiren mesleklerde, Yumuşakbaşlılık faktörü

-
- casion Analyses”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(5), 1985, s. 1266-1282.; P. T. Costa - R. R. McCrae, “Domains and Facets: Hierarchical Personality Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory”, *Journal of Personality Assessment*, 64(1), 1995a, s. 21-50.; Johnson, Ostendorf, *a. g. m.*, s. 563-576.; R. R. McCrae - P. T. Costa, “Updating Norman’s “Adequate Taxonomy”: Intelligence and Personality Dimensions in Natural Language and in Questionnaires”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(3), 1985, s. 710-721.; McCrae, Costa, *a. g. m.*, s. 81-90.; S. V. Paunonen - D. G. Jackson - F. Forsterling, - J. Trezebinski, “Personality Structure Across Cultures: A Multimethod Evaluation”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(3), 1992, s. 447-456.
- 10 Barrick, Mount, *a.g.m.*, s. 1-26.; Costa, McCrae, *a.g.m.*, s. 21-50.; P. T. Costa - R. R. McCrae, “Primary traits of Eysenck’s P-E-N system: Three and five factor solutions”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 1995b, s. 308-317.; McCrae, Costa, *a.g.m.*, s. 710-721.; McCrae, Costa, *a.g.m.*, s. 81-90.; R. R. McCrae - P. T. Costa, “The NEO Personality Inventory: Using the five factor model in counseling”, *Journal of Counseling and Development*, 69(4), 1991b, s. 367-372.; R. R. McCrae - O. P. John, “An introduction to the five-factor model and its applications”, *Journal of Personality*, 60(2), 1992, s. 175-215.
- 11 Costa, McCrae, *a.g.m.*, s. 21-50.; McCrae, Costa, *a.g.m.*, s. 710-721.; McCrae, John, *a.g.m.*, s. 175-215.; D. Peabody - L. R. Goldberg, “Some Determinants of Factor Structures From Personality-Trait Descriptors”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(3), 1989, s. 552-567.; P. D. Trapnell - J. S. Wiggins, “Extension of the Interpersonal Adjective Scales to Include the Big-Five Dimensions of Personality”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(4), 1990, s. 781-790.
- 12 M. K. Mount - M. R. Barrick - G. L. Stewart, “Five-Factor Model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions”, *Human Performance*, 11(2-3), 1998, s. 145-165.; P. Skyrme - L. Wilkinson - J. D. Abraham - J. D. Morrison, “Using personality to predict outbound call center job performance” *Applied H.R.M. Research*, 10(2), 2005, s. 89-98.

ile Dışadönüklük faktörünün de sosyal mesleklerde daha yüksek düzeyde ilişki gösterdiği belirtilmektedir. Bazı araştırmacılar ise iş performansının en iyi yordayıcısının Sorumluluk ve Duygusal Denge faktörleri olduğunu dile getirmektedirler.¹³ Diğer bazı araştırmacılar ise Sorumluluk faktörü ile birlikte Dışadönüklük faktörünün de bazı mesleklerdeki iş performansını yordamada etkili olduğunu belirtmektedirler.¹⁴ Bu verilen sonuçlar nedeniyle araştırmacıların birçoğu, işle ilgili değişkenlerle birlikte kişilik boyutlarının ele alınmasının gerekli olduğunu belirtmektedirler. Kişilik ölçümü olarak da beş faktör kişilik modeli ile buna dayanan ölçme araçlarının kullanılmasının daha yararlı olacağını aktarmaktadırlar.¹⁵

Meslek, bir işi yaparken gerçekleştirilen çalışmanın türüne işaret etmektedir ve büyük oranda benzerlik gösteren ana görev ve sorumlulukları oluşturan işlerin bütünü olarak tanımlanmaktadır.¹⁶ Olumlu ve olumsuz kişilik özellikleri tanımları ile hedef grubun tipik özelliklerinin ortaya konulması, kişilik profili çıkarma olarak belirtilmektedir. Ayrıca bu tanımın ötesinde kişilik profili çıkarmanın meslek grubunun performansını öngörmek olduğu belirtilmiştir. Hedef grup üzerinde önce bu öngörünün kullanılabilirliğinin değerlendirilmesi, sonra ise değerlendirmenin öneminin gösterilmesi gerektiği vurgulanmıştır.¹⁷

Yukarıda belirtilenler ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (International Labour Office-ILO) Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (International Standard Classification of Occupations-ISCO) raporu ve sınıflaması¹⁸ doğrultusunda bu çalışmada Türkiye'de bu türden meslek profilleri çıkarma çalışmaları için model olması bağlamında bir meslek grubunun seçilmesi ve çalışmanın yürütülmesi düşünülmüştür. Ancak katılımcı olarak alınacak hedef gruba ulaşabilme ve test uygulamasını yürütme kolaylığı açısından eczacılar seçilmiş ve bu meslek grubunun pratik yaşamda gözlenen farklılıklarının kuramsal gösterimi yapılmaya çalışılmıştır. Kişilik testlerinde genç-yetişkin ve kadın-erkek norm grupları farklılıkları

-
- 13 J. D. Abraham - J. D. Morrison, "Relationship between the Performance Perspectives Inventory's Conscientiousness scale and job performance of corporate security guards", *Applied H.R.M. Research*, 8(1), 2003, s. 45-48.; Barrick, Mount, *a.g.m.*, s. 1-26.; J. F. Salgado, "The five-factor model of personality and job performance in the European Community", *Journal of Applied Psychology*, 82, 1997, s. 30-43.
- 14 F. De Fruyt - I. Mervielde, "RIASEC types and Big Five traits as predictors of employment status and nature of employment", *Personnel Psychology*, 52(3), 1999, s. 701-727.; A. J. Vinchur - J. S. Schippmann - F. S. Switzer - P. L. Roth, "A meta-analytic review of predictors of job performance for salespeople", *Journal of Applied Psychology*, 83, 1998, s. 586-597.
- 15 Rothmann, Coetzer, *a.g.m.*, s. 68-74.
- 16 *International Labour Organisation (ILO) International Standard Classification of Occupations*, ISCO 08. Geneva: ILO, 2008.
- 17 J. J. Ryan - J. M. Bartels - D. S. Kreiner, "Temperament and character differences in police academy recruits: A pilot study", *Individual Differences Research*, 6, 2008, s. 203-210.
- 18 International Labour Organisation (ILO), *a.g.m.*

bildirilmektedir.¹⁹ Bu çalışmada, meslek grubu üyesi ve çalışan eczacılar ele alındığı için genç-yetişkin karşılaştırması yapılmamış ve tüm işlemler yetişkin kişiler üzerinden yürütülmüştür. Ayrıca eczacı grubun özelliklerinin sunulması yukarıda belirtilenleri ortaya koyma açısından yeterli olmayacaktır. Çünkü bu grubun diğer insanlardan (ya da meslek gruplarından) farkları gösterilmiş olmayacaktır. Bu nedenle eczacıların, aşağıda detaylı açıklanmış olan, bu çalışmada kullanılan ölçeğin yetişkin genel grubu (verisi) ile karşılaştırılarak benzerlik ve farklılıkların ortaya konulması da hedeflenmiştir. Bütün bu belirtilenler doğrultusunda, eczacıların beş faktör modeli çerçevesinde kişilik özelliklerinin detaylı olarak incelenmesi ve meslek grubu olarak betimleyici kişilik profillerinin çıkarılması amaçlanmıştır.

Yöntem

Katılımcılar

Çalışmaya, 25-79 yaşları arasında (ortalama=41,02±12,28 yıl) 106 kadın (%58,6), 75 erkek (% 41,4) toplam 181 eczacı katılmıştır. Tamamı üniversite mezunu olan grubun, %20,4'ü (n=37) bekar, %77,9'u evli (n=141) ve %1,7'si dul (n=3) kişilerden oluşmuştur.

Yetişkin Norm Grubu (YNG) Verisi

Bu çalışmada, benzer çalışmalar için yazarlar tarafından 2007-2013 yılları arasında toplanmış 25-87 yaşları (ortalama=36,82±10,327 yıl) arasında 2628 kadın (%48,0), 2839 erkek (%51,8) (10 kişi cinsiyet belirtmemiştir (%0,2)) toplam 5477 kişilik veri eczacı verisi ile karşılaştırmak amacıyla kullanılmıştır. Bu veriye öğrenci verisi dahil edilmemiştir.

Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama aracı olarak, 1 (Tamamen Uygun) ile 5 (Hiç Uygun Değil) arasında beşli likert olarak puanlanan 220 sorudan oluşan Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE) kullanılmıştır.²⁰ Envanter 5 temel faktör ve bu faktörler altında yer alan 17 alt boyuttan oluşmaktadır.

Uygulama

İşlem, ilçe sınırlandırması olmaksızın İstanbul'da bireysel uygulama ile iki

19 S. V. Budaev, "Sex differences in the big five personality factors: testing an evolutionary hypothesis", *Personality and Individual Differences*, 26, 1999, s. 801-813.

20 O. Somer - M. Korkmaz - A. Tatar, "Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması", *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 2002, s. 21-33.; O. Somer - M. Korkmaz - A. Tatar, *Kuramdan Uygulamaya Beş Faktör Kişilik Modeli Ve Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE)*, İzmir, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, 2004.; O. Somer - A. Tatar - M. Korkmaz, *Beş Faktör Çok Boyutlu Kişilik Envanteri Standardizasyon ve Norm Çalışması*, 2001/EDE/12 No'lu, E. Ü. Rektörlüğü Araştırma Projesi Raporu, 2003.

yıl içerisinde yürütülmüştür. Katılımcılara “bilimsel bir araştırmaya katılmak isteyip istemedikleri” sorulmuş, kabul edenler, 5FKE ve birkaç sosyo-demografik sorudan oluşan basılı formu doldurmuşlardır. Çalışmada 200 form dağıtılmış, geri toplanan formlardan soruların tamamının doldurulmadığı birkaç tanesinin de değerlendirme dışı tutulmasıyla formların %90,5’i (n=181) geçerli form olarak analizlere dahil edilmiştir.

Verilerin Analizi

Çalışmanın verilerinin analizi üç aşamada gerçekleştirilmiştir. Birinci aşamada eczacılara ilişkin veri kendi içinde değerlendirilmiştir. Bu aşamada, güvenilirlik analizi, farklı grupların boyut ve faktör toplam puanlarını karşılaştırmak için de tek ve iki yönlü çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) kullanılmıştır. İkinci aşamada ise eczacıların verileri 5FKE’nin benzer çalışmalar yapmak üzere toplanmış “Yetişkin Genel Grubu” (YNG) verisi (n=5477) ile karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmada da tek yönlü çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) kullanılmıştır. Son aşamada ise eczacı grubu 5FKE puanları, standart T puanlarına dönüştürülerek grup profilleri elde edilmiş ve bu profiller yorumlanmıştır.

Bulgular

Çalışmada öncelikle 5FKE’nin boyut ve faktörlerinin iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Sonuçlara göre iç tutarlılık katsayıları boyutlarda 0,70 ile 0,90, faktörlerde 0,86 ile 0,95 arasında gerçekleşmiştir. Boyut ve faktörlerin birbirleri ile aralarındaki bağıntı düzeyleri daha önce incelendiği için²¹ burada ayrıca bu konunun ayrıntısına girilmemiştir. Çalışmanın sonraki aşamasında eczacı grubun boyut puanları, 5FKE’nin yetişkin norm grubu verisine göre²² T puanlarına dönüştürülmüştür. Norm grubu verisi kadın ve erkekler için ayrı olduğu için²³ burada da iki grup için iki ayrı profil çizilmiştir. T puanlarından oluşan bu iki profil Şekil 1 ve 2’de gösterilmiştir. Şekillerde kesikli çizgiler yarım standart sapmayı, düz çizgiler de bir standart sapmayı göstermektedir. Boyut değerlerinin yorumlanmasında, kadın ve erkek eczacı gruplarının 5FKE’nin norm verisi kabul edilebilecek YNG ile karşılaştırılması şekilsel olarak gösterilmiştir. 5FKE’nin grafiksel gösterimle kişilik profili, faktör ve boyutlar için ayrı ayrı çizilmektedir.²⁴ Faktör puanları, boyut puanlarının toplamından oluşmaktadır. Bu nedenle burada faktör puanları için ayrı bir grafiksel gösterim yapılmamıştır.

Çalışmada daha sonra cinsiyete göre 5FKE’nin alt boyut ve faktör toplam puanları açısından farklılıkları belirleyebilmek amacıyla tek yönlü çok değişkenli

21 Somer, Korkmaz, Tatar, *a.g.m.*

22 Somer, Korkmaz, Tatar, *a.g.m.*

23 Somer, Korkmaz, Tatar, *a.g.m.*

24 Somer, Korkmaz, Tatar, *a.g.m.*

varyans analizi (MANOVA) yapılmıştır. Sonuçlara göre gruplar boyunca tüm alt boyutlar için kovaryans matrislerinin eşit olduğu ve gruplar arası varyans eşitliğinin sağlandığı görülmüştür. Cinsiyetin etkisi 5FKE'nin hem alt boyutları için (Wilk's $\lambda=0,93$, $F_{17,163}=0,783$, $p>0,05$, $\eta^2=0,075$) hem faktörleri için (Wilk's $\lambda=0,97$, $F_{5,175}=1,014$, $p>0,05$, $\eta^2=0,028$) istatistiksel olarak anlamsızdır. Yani kadın ve erkek eczacıların hem altboyut hem de faktör toplam puan ortalamaları arasında farklılık yoktur.

Çalışmanın ikinci aşamasında eczacı grubun verisi "Yetişkin Genel Grubu" (YNG) verisi ile karşılaştırılmıştır. Ancak norm grubu verisi kadın ve erkekler için ayrı olduğu için²⁵ burada iki grup için ayrı işlem yürütülmüş, kadın eczacılar kadın YNG verisi ile ve erkek eczacılar erkek YNG verisi ile karşılaştırılmıştır.

Kadın grubunda "Canlılık" ve "Girişkenlik" boyutları dışındaki "Etkileşim", "Hoşgörü", "Sakinlik", "Uzlaşma", "Yumuşak Kalplilik / Elseverlik", "Düzenlilik", "Kurallara Bağlılık", "Sorumluluk / Kararlılık", "Heyecan Arama", "Duygusal Değişkenlik", "Endişeye Yatkınlık", "Kendine Güvensizlik", "Analitik Düşünme", "Duyarlılık" ve "Yeniliğe Açıklık" olmak üzere tüm boyutlarda eczacılar ile YNG arasında istatistiksel düzeyde anlamlı farklılık vardır (Wilk's $\lambda=0,92$, $F_{17,2716}=14,925$, $p<0,001$, $\eta^2=0,085$). "Etkileşim" ($F_{1,2732}=23,722$, $p<0,001$, $\eta^2=0,009$), "Heyecan Arama" ($F_{1,2732}=65,830$, $p<0,001$, $\eta^2=0,024$), "Duygusal Değişkenlik" ($F_{1,2732}=14,950$, $p<0,001$, $\eta^2=0,005$), "Endişeye Yatkınlık" ($F_{1,2732}=25,046$, $p<0,001$, $\eta^2=0,009$) ve "Kendine Güvensizlik" ($F_{1,2732}=28,722$, $p<0,001$, $\eta^2=0,010$) alt boyutlarında eczacı kadın grubu puan ortalamaları, YNG kadın grubu puan ortalamalarından düşüktür. "Hoşgörü" ($F_{1,2732}=41,455$, $p<0,001$, $\eta^2=0,015$), "Sakinlik" ($F_{1,2732}=58,874$, $p<0,001$, $\eta^2=0,021$), "Uzlaşma" ($F_{1,2732}=78,471$, $p<0,001$, $\eta^2=0,028$), "Yumuşak Kalplilik / Elseverlik" ($F_{1,2732}=56,493$, $p<0,001$, $\eta^2=0,020$), "Düzenlilik" ($F_{1,2732}=29,747$, $p<0,001$, $\eta^2=0,011$), "Kurallara Bağlılık" ($F_{1,2732}=34,818$, $p<0,001$, $\eta^2=0,013$), "Sorumluluk / Kararlılık" ($F_{1,2732}=28,090$, $p<0,001$, $\eta^2=0,010$), "Analitik Düşünme" ($F_{1,2732}=27,729$, $p<0,001$, $\eta^2=0,010$), "Duyarlılık" ($F_{1,2732}=6,460$, $p<0,01$, $\eta^2=0,002$) ve "Yeniliğe Açıklık" ($F_{1,2732}=5,368$, $p<0,05$, $\eta^2=0,002$) alt boyutlarında ise eczacı kadın grubu puan ortalamaları, YNG kadın grubu puan ortalamalarından yüksektir.

Boyut Adları	Düşük Uç	20 30 40 50 60 70 80								Yüksek Uç	
		[Bar chart showing distribution of scores for each trait]									
Canlılık	Sakin									Canlı	
1 Girişkenlik	Çekingen									Girişken	
Etkileşim	Yalnızlığı Seven									Yalnızlığı Sevmeyen	-
Hoşgörü	Hoşgörüsüz									Hoşgörülü	+
2 Sakinlik	Öfkeli									İlimli	+
Uzlaşma	Karşıt									Uzlaşmacı	+
Yumuşak Kal. / Elseverlik	Kendine Dönük									Yumuşak Kal. -Elsever	+
Düzenlilik	Düzensiz									Düzenli	+
3 Kurallara Bağlılık	Kurallara B. Olmayan									Kurallara Bağlı	+
Sorumluluk/ Kararlılık	Gevşek									Sorumlu-Kararlı	+
Heyecan Arama	Tedbirli									Heyecan Arayan	-
4 Duygusal Değişkenlik	Duygusal Tutarlı									Duygusal Değişken	-
Endişeye Yatkınlık	Rahat									Endişeye Yatkın	-
Kendine Güvensizlik	Kendine Güvenli									Kendine Güvensiz	-
5 Analitik Düşünme	Somut Düşünen									Analitik Düşünen	+
Duyarlılık	Hassas Olmayan									Duyarlı	+
Yeniliğe Açıklık	Muhafazakar									Yeniliğe Açık	+

1: Dışadönüklük, 2: Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik, 3: Öz-Denetim / Sorumluluk,

4: Duygusal Tatarsızlık, 5: Gelişime Açıklık faktörü

+ Ezcacı grubun YNG'dan yüksek puan ortalaması olan boyutlar.

- Ezcacı grubun YNG'dan düşük puan ortalaması olan boyutlar.

Şekil 1. Kadın eczacıların Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin alt boyutlarına göre kişilik profili.

Faktörler incelendiğinde de tüm faktörlerde eczacı kadınlar ile kadın YNG arasında istatistiksel düzeyde anlamlı farklılık vardır (Wilk's $\lambda=0,95$, $F_{5,2728}=28,769$, $p<0,001$, $\eta^2=0,085$). "Dışadönüklük" ($F_{1,2732}=3,963$, $p<0,05$, $\eta^2=0,001$) ve "Duygusal Tatarsızlık" ($F_{1,2732}=28,922$, $p<0,001$, $\eta^2=0,010$) faktörlerinde eczacı kadın grubu puan ortalamaları, YNG kadın grubu puan ortalamalarından düşük, "Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik" ($F_{1,2732}=88,368$, $p<0,001$, $\eta^2=0,031$), "Öz-Denetim / Sorumluluk" ($F_{1,2732}=58,604$, $p<0,001$, $\eta^2=0,021$) ve "Gelişime Açıklık" ($F_{1,2732}=13,902$, $p<0,001$, $\eta^2=0,005$) faktörlerinde eczacı kadın grubu puan ortalamaları, YNG kadın grubu puan ortalamalarından yüksektir.

Erkek grubunda "Canlılık", "Duygusal Değişkenlik", "Endişeye Yatkınlık" ve "Yeniliğe Açıklık" boyutları dışındaki "Girişkenlik", "Etkileşim", "Hoşgörü", "Sakinlik", "Uzlaşma", "Yumuşak Kalplilik / Elseverlik", "Düzenlilik", "Kurallara Bağlılık", "Sorumluluk / Kararlılık", "Heyecan Arama", "Kendine Güvensizlik", "Analitik Düşünme" ve "Duyarlılık" olmak üzere tüm boyutlarda erkek eczacılar ile erkek YNG arasında istatistiksel düzeyde anlamlı farklılık vardır (Wilk's $\lambda=0,93$, $F_{17,2896}=13,389$, $p<0,001$, $\eta^2=0,073$). "Etkileşim" ($F_{1,2912}=19,955$, $p<0,001$, $\eta^2=0,007$), "Heyecan Arama" ($F_{1,2912}=35,016$, $p<0,001$, $\eta^2=0,012$), ve "Kendine Güvensizlik" ($F_{1,2912}=4,461$, $p<0,05$, $\eta^2=0,002$) alt boyutlarında eczacı erkek grubu puan ortalamaları, YNG erkek grubu puan orta-

lamalarından düşüktür. “Girişkenlik” ($F_{1,2912}=7,300$, $p<0,01$, $\eta^2=0,003$), “Hoşgörü” ($F_{1,2912}=22,302$, $p<0,001$, $\eta^2=0,008$), “Sakinlik” ($F_{1,2912}=30,788$, $p<0,001$, $\eta^2=0,010$), “Uzlaşma” ($F_{1,2912}=40,614$, $p<0,001$, $\eta^2=0,014$), “Yumuşak Kalplılık / Elseverlik” ($F_{1,2912}=51,108$, $p<0,001$, $\eta^2=0,017$), “Düzenlilik” ($F_{1,2912}=16,661$, $p<0,001$, $\eta^2=0,006$), “Kurallara Bağlılık” ($F_{1,2912}=19,096$, $p<0,001$, $\eta^2=0,007$), “Sorumluluk / Kararlılık” ($F_{1,2912}=12,288$, $p<0,001$, $\eta^2=0,004$), “Analitik Düşünme” ($F_{1,2912}=17,612$, $p<0,001$, $\eta^2=0,006$) ve “Duyarlılık” ($F_{1,2912}=13,997$, $p<0,001$, $\eta^2=0,005$) alt boyutlarında ise eczacı erkek grubu puan ortalamaları, YNG erkek grubu puan ortalamalarından yüksektir.

Boyut Adları	Düşük Uç	20	30	40	50	60	70	80	Yüksek Uç	
1	Canlılık								Canlı	
	Girişkenlik								Girişken	+
	Etkileşim								Yalnızlığı Sevmeyen	-
2	Hoşgörü								Hoşgörüsüz	+
	Sakinlik								Öfkeli	+
	Uzlaşma								Karşıt	+
	Yumuşak Kal. / Elseverlik								Kendine Dönük	+
	Düzenlilik								Düzensiz	+
3	Kurallara Bağlılık								Kurallara B. Olmayan	+
	Sorumluluk/ Kararlılık								Gevşek	+
	Heyecan Arama								Tedbirli	-
4	Duygusal Değişkenlik								Duygusal Tutarlı	
	Endişeye Yatkınlık								Rahat	
	Kendine Güvensizlik								Kendine Güvenli	-
	Analitik Düşünme								Somut Düşünen	+
5	Duyarlılık								Hassas Olmayan	+
	Yeniliğe Açıklık								Muhafazakar	
									Yeniliğe Açık	

1: Dışadönüklük, 2: Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik, 3: Öz-Denetim / Sorumluluk,

4: Duygusal Tutarsızlık, 5: Gelişime Açıklık faktörü

+ Eczacı grubun YNG'dan yüksek puan ortalaması olan boyutlar.

- Eczacı grubun YNG'dan düşük puan ortalaması olan boyutlar.

Şekil 2. Erkek eczacıların Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin alt boyutlarına göre kişilik profili.

Faktörler incelendiğinde “Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik”, “Öz-Denetim / Sorumluluk” ve “Gelişime Açıklık” faktörlerinde erkek eczacılar ile erkek YNG arasında istatistiksel düzeyde anlamlı farklılık vardır (Wilk's $\lambda=0,97$, $F_{5,2908}=19,393$, $p<0,001$, $\eta^2=0,032$). “Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik” ($F_{1,2912}=54,179$, $p<0,001$, $\eta^2=0,018$), “Öz-Denetim / Sorumluluk” ($F_{1,2912}=31,428$, $p<0,001$, $\eta^2=0,011$) ve “Gelişime Açıklık” ($F_{1,2912}=10,500$, $p<0,001$, $\eta^2=0,004$) olmak üzere her üç faktörde de eczacı erkek grubu puan ortalamaları, YNG erkek grubu puan ortalamalarından yüksektir. “Dışadönüklük” ve “Duygusal Tutarsızlık” faktörlerinde iki grup arasında farklılık yoktur.

Tartışma

Bir grubun tipik özelliklerinin ortaya konulması ilgili alan yazında kişilik profili çıkarma olarak tanımlanmıştır. Üzerinde çalışılan grup bir meslek grubu olduğunda ise kişilik profili çıkarma grubun performansını öngörmek olarak belirtilmiştir. Bu çalışma bu belirtilenler doğrultusunda meslek grupları içerisinde birinin seçilerek Türkiye’de bu türden meslek profilleri çıkarma çalışmaları için model olması amacıyla yürütülmüştür. Belirtilen bu nedenle çalışma ve meslek grubu olarak alınması kararı verilen eczacıların pratik yaşamda gözlenen özelliklerinin belirlenmesi ve kuramsal olarak ortaya konulması düşünülmüştür. Bu süreç eczacıların beş faktör modeli çerçevesinde kişilik özelliklerinin incelenmesi ve betimleyici kişilik profillerinin oluşturulmasını içermektedir. Çalışmada eczacı mesleği grup üyesi ve çalışan eczacılar ele alındığı için kişilik karşılaştırmalarında dikkate alınan genç-yetişkin karşılaştırması yapılmamıştır. Tüm analizler ve sonuç gösterimleri de yetişkin kişiler üzerinden yürütülmüştür. Ayrıca eczacıların diğer insanlardan ya da meslek gruplarından farklarını göstermek de gereklidir. Bu nedenle eczacıların, bu çalışmada kullanılan ölçeğin yetişkin genel grubu verisi ile karşılaştırılarak norm grubu ile benzerlik ve farklılıkların ortaya konulması da düşünülmüştür. Ancak çalışmanın bulgular kısmında belirtilen farklılıklarda, şekillerde de gösterilen iki uçlu yapıdan bir uç ile tanımlanan boyut ve faktör adları kullanılmıştır. 5FKE’nin boyut ve faktör adlarının, içeriklerini bütün olarak yansıtmaması nedeniyle, bu kısımda içerikleri giriş kısmında belirtildiği şekilde açıklanarak sunulmuştur.

Faktörler incelendiğinde tüm faktörlerde eczacı kadınlar ile kadın YNG arasında istatistiksel düzeyde anlamlı farklılık vardır. Ancak “Dışadönüklük” faktörü üç alt boyuttan oluşmaktadır ve sadece birinde (Etkileşim) eczacı kadınlar ile kadın YNG arasında farklılık vardır. Bu nedenle “Dışadönüklük” faktöründe gözlenen farklılığın kaynağını “Etkileşim” boyutu oluşturmaktadır. Oysa diğer tüm faktörlerin tüm alt boyutlarında iki grup arası farklılık bulunmaktadır. Burada gözlenen, yani faktörlerde elde edilen farklılıklar, boyutların her birinde gözlenen farklılıkların toplamıdır. “Dışadönüklük” ve “Duygusal Tutarsızlık” faktörlerinde eczacı kadın grubu puan ortalamaları, YNG kadın grubu puan ortalamalarından düşük, “Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik”, “Öz-Denetim / Sorumluluk” ve “Geleşime Açıklık” faktörlerinde eczacı kadın grubu puan ortalamaları, YNG kadın grubu puan ortalamalarından yüksektir.

Kadın eczacı grubunda kullanılan ölçekle ölçümü yapılan on yedi alt boyutun on beşinde kadın eczacılar ile kadın YNG arasında istatistiksel düzeyde anlamlı farklılık gözlenmiştir. “Etkileşim”, “Heyecan Arama”, “Duygusal Değişkenlik”, “Endişeye Yatkınlık” ve “Kendine Güvensizlik” alt boyutlarında eczacı kadın grubu puan ortalamaları, YNG kadın grubu puan ortalamalarından düşüktür. Bu sonuçlara göre kadın eczacılar kadın norm grubundan daha fazla oranda yalnız-

lıktan hoşlanan, bireysel çalışmayı seven, kendine yeten, az konuşan, temkinli, kontrollü, olaylara başa çıkabilen, dengeli, kolayca yılmayan, dayanıklı, rahat, kendinden emin, kendinden memnun ve kararludur. “Hoşgörü”, “Sakinlik”, “Uzlaşma”, “Yumuşak Kalplilik / Elseverlik”, “Düzenlilik”, “Kurallara Bağlılık”, “Sorumluluk / Kararlılık”, “Analitik Düşünme”, “Duyarlılık” ve “Yeniliğe Açıklık” alt boyutlarında ise eczacı kadın grubu puan ortalamaları, YNG kadın grubu puan ortalamalarından yüksektir. Bu durumda ise kadın eczacılar kadın norm grubundan daha alçakgönüllü, uyumlu, eleştiriye açık, sakin, yumuşak huylu, açık kalpli, yardım sever, anlayışlı, dikkatli, titiz, planlı, otoriteye bağlı, kontrollü, öz disiplinli, sebatlı, sorumluluk sahibi, geniş görüşlü, kültürlü, düşünceli, anlayışlı, estetiğe duyarlı, farklılıklara açık, deneyimci ve hür düşüncelidir.

Erkek grubunda faktörler incelendiğinde kadın grubunun aksine sadece “Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik”, “Öz-Denetim / Sorumluluk” ve “Gelişime Açıklık” faktörlerinde erkek eczacılar ile erkek YNG arasında istatistiksel düzeyde anlamlı farklılık vardır. “Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik”, “Öz-Denetim / Sorumluluk” ve “Gelişime Açıklık” olmak üzere her üç faktörde de eczacı erkek grubu puan ortalamaları, YNG erkek grubu puan ortalamalarından yüksektir. “Dışadönüklük” ve “Duygusal Tutarsızlık” faktörlerinde iki grup arasında farklılık yoktur. Oysa “Dışadönüklük” faktörü altında yer alan hem “Girişkenlik” hem de “Etkileşim” boyutlarında farklılık gözlenmiş, “Canlılık” boyutunda ise farklılık bulunamamıştır. Aynı şekilde “Duygusal Tutarsızlık” faktöründe de “Duygusal Değişkenlik”, “Endişeye Yatkinlik” boyutlarında ise iki grup arasında farklılık bulunamamış, “Kendine Güvensizlik” alt boyutunda farklılık elde edilmiştir. Ancak bu farklar faktör puanlarına yansımamıştır. “Gelişime Açıklık” faktörü altında yer alan “Yeniliğe Açıklık” boyutunda da iki grup arası farklılık gözlenememiş olmasına rağmen diğer iki boyuttan kaynaklanan nedenle bu faktörde gruplar arası farklılık bulunmuştur.

Erkek grubu boyut düzeyinde incelendiğinde ölçekle ölçümü yapılan on yedi alt boyutun on üçünde erkek eczacılar ile erkek YNG arasında istatistiksel düzeyde anlamlı farklılık gözlenmiştir. “Etkileşim”, “Heyecan Arama”, ve “Kendine Güvensizlik” alt boyutlarında eczacı erkek grubu puan ortalamaları, YNG erkek grubu puan ortalamalarından düşüktür. Bu sonuçlara göre erkek eczacılar erkek norm grubundan daha fazla oranda yalnızlıktan hoşlanan, bireysel çalışmayı seven, kendine yeten, az konuşan, temkinli, kontrollü, kendinden emin, kendinden memnun, kararlı ve alıngan olmayan özellikler göstermektedirler. “Girişkenlik”, “Hoşgörü”, “Sakinlik”, “Uzlaşma”, “Yumuşak Kalplilik / Elseverlik”, “Düzenlilik”, “Kurallara Bağlılık”, “Sorumluluk / Kararlılık”, “Analitik Düşünme” ve “Duyarlılık” alt boyutlarında ise eczacı erkek grubu puan ortalamaları, YNG erkek grubu puan ortalamalarından yüksektir. Bu durumda da erkek eczacılar erkek norm grubundan daha baskın, kendine güvenli, faal, alçakgönüllü, uyumlu, eleştiriye açık, sakin, yumuşak huylu, açık kalpli, yardım sever, anlayışlı, dikkatli, titiz, planlı, otoriteye

bağlı, kontrollü, öz disiplinli, sebatlı, sorumluluk sahibi, geniş görüşlü, kültürlü, düşünceli, anlayışlı, estetiğe duyarlı özellikler ortaya koymaktadırlar.

Kişiler arası ilişkiler gerektiren meslek gruplarında özellikle Sorumluluk, Duygusal Denge ve Yumuşakbaşlılık faktörleri olmak üzere beş faktör modelinde yer alan tüm faktörlerin işle ilgili değişkenlerle bağıntılı olduğu gösterilmiştir.²⁶ Bu çalışmada ise kadın eczacıların beş faktörün hepsinde, erkek eczacıların ise belirtilen üç faktörde karşılaştırıldıkları norm grubundan farklılıkları olduğu gösterilmiştir. Aynı şekilde sosyal mesleklerde Yumuşakbaşlılık ve Dışadönüklük faktörlerinin daha yüksek düzeyde ilişki gösterdiği belirtilmektedir.²⁷ Bu çalışmada da her iki cinsiyet grubunun da Yumuşakbaşlılık faktöründe norm gruplarından farkları gözlenmiştir. Ancak Dışadönüklük faktöründe kadın eczacıların kadın norm grubundan farkı istatistiksel düzeyde gösterilirken erkek grubunun bu faktör altında alt boyut düzeyinde gözlenen farklar faktör düzeyinde gösterilememiştir. Yinde de bu faktör altındaki üç alt boyutun ikisinde erkek eczacılar ile erkek norm grubu arasında farklılık belirlenmiştir. İş performansının en iyi yordayıcısının Sorumluluk ve Duygusal Denge faktörleri olduğu²⁸ yönündeki bilgi dikkate alındığında ise yine hem erkek hem de kadın eczacı grubunun norm gruplarından farkları dikkat çekicidir. Çünkü her iki faktörde de eczacı gruplarının lehine olmak üzere norm gruplarından belirgin düzeyde farklılık vardır.

Eczacıların norm grupları ile yapılan dışında kendi içlerinde de faktör ve alt boyut karşılaştırması yapılmıştır. Kişilik testlerinde kadın-erkek farklılıkları bildirilmesine²⁹ karşın bu çalışmada cinsiyet gruplarının birbirleri ile karşılaştırılması sonucunda herhangi bir farklılık bulunamamıştır. Bu sonuç yani özellikle ilgili alan yazında belirtilen “Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik” faktöründe gözlenen kadın-erkek farklılığının bulunamaması ayrıca önemlidir. Çünkü diğer gruplarda kadın-erkek farklılığı olmasına rağmen eczacı grupta bu farklılık gözlenemiyorsa bu gruba özgü temel bir “Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik” faktör özelliğinin kazanımı (en azından erkek eczacılar için) var demektir. Bu da eczacıların ister kadın olsun ister erkek olsun çatışmadan kaçınan, hassas, merhametli, geçimli, sakin, insanlara güvenen, işbirliğine yatkın olmak gibi bir takım özellikleri meslek gruplarına bağlı olarak az ya da çok ama eşit düzeyde taşıdıklarını göstermektedir. Daha önce de sunulduğu gibi hem kadın grubunun hem de erkek grubunun karşılaştırıldıkları norm gruplarından bu faktörde farklılık göstermiş olmaları da bu çıkarımı desteklemektedir.

Bu çalışmada Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2008 tarihli Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması raporunda yer alan “meslek” tanımlı bir grubun seçilmesi

26 Mount, Barrick, Stewart, *a.g.m.*, s. 145-165.; Skyrme, Wilkinson, Abraham, Morrison, *a.g.m.*, s. 89-98.

27 Abraham, Morrison, *a.g.m.*, s. 45-48.; Barrick, Mount, *a.g.m.*, s. 1-26.; Salgado, *a.g.m.*, s. 30-43.

28 Abraham, Morrison, *a.g.m.*, s. 45-48.; Barrick, Mount, *a.g.m.*, s. 1-26.; Salgado, *a.g.m.*, s. 30-43.

29 Budaev, *a.g.m.*, s. 801-813.

ve çalışmanın yürütülmesi düşünülmüştür. Daha önce de belirtildiği gibi eczacılar, bu çalışmaya alınacak meslek grubu olarak seçilirken kişilerin ortak tipik özelliklerin olduğuna ilişkin araştırmacı gözlemleri belirleyici olmuştur. Katılımcılara ulaşma kolaylığı ve test sorularını doldurmak için gerekli zamanı ayırabilme olanağına sahip olmaları da eczacıların çalışma grubu olarak seçilmesini etkilemiştir. Katılımcı olarak alınacak hedef gruba ulaşabilme ve test uygulamasını yürütme kolaylığı gibi pratik nedenlerin hedef grubun belirlenmesinde kriter olarak alınması, çalışma amaçları açısından basit görülebilir. Ancak bu çalışmada sadece, Türkiye’de bu türden meslek profilleri çıkarma çalışmaları için model olması bağlamında bir meslek grubunun seçilmesi ve çalışmanın yürütülmesi düşünülmüştür. Sadece İstanbul ile sınırlı kalınmış olması ve katılımcı sayısının görece azlığı da çalışma için ayrı bir olumsuz yan olarak durmaktadır. Bu haliyle çalışma, amacıyla kıyaslandığında oldukça mütevazı bir çalışma olarak görünmektedir. Ancak bütün bunlara karşın seçilen hedef grubun meslek grubu olarak norm grubundan gösterdiği farklılıklar, seçilen grubun, çalışmanın amacını gerçekleştirmeye önemli katkı sağladığını ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda benzeri çalışmalarda farklı meslek gruplarında, bu çalışma modelinin tekrarlanması, üzerinde çalışılan her meslek grubunun daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacağı açıktır.

Türkiye’de 15 yaş üzeri çalışanların istihdamının eğitim durumlarına göre dağılımı incelendiğinde yüksekokul ve fakülte mezunlarının tüm çalışanlar içerisindeki oranı %16,6’dır. Lise ve dengi meslek eğitimlerinin oranı ise %19,6’dır.³⁰ Lise ve dengi meslek eğitim alanların ise küçük bir bölümü meslek lisesi mezunlarıdır. Yani belirtilen oranlar dikkate alındığında kabaca Türkiye’de yüksekokul ve fakülte mezunları ile meslek lisesi mezunları dışındaki, yaklaşık tüm çalışanların beşte dördü oranındaki bir grup, meslek eğitimi olmayan çalışanlardan oluşmaktadır. Dünyada ve Türkiye’de ise meslek eğitimi alan grupların her birinde değişik oranlarda istihdam ve işsizlik oranları gözlenmektedir. Bu nedenle, her meslek grubunda gözlenen farklı işsizlik oranları da³¹ dikkate alındığında meslek eğitiminin önemi daha iyi anlaşılmaktadır. Bununla beraber bu türden çalışmalardan elde edilecek sonuçların hem mesleklerin seçilmesi sürecinde hem de kişilere rehberlik ve eğitim verilmesinde yol gösterici olacağı açıktır. Ancak katılımcı sayısının büyüklüğü, araştırmaya dahil edilen değişkenlerin kapsamı vb. gibi önemli detayların her anlamda daha güçlü olduğu sonraki çalışmalarla ortaya konulması gerekliliği de açıkça görünmektedir.

30 Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), *Hanehalkı İşgücü İstatistikleri 2011*, Ankara, TÜİK, 2012.

31 Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), *a.g.m.*

Kaynakça

Abraham, J. D. - Morrison, J. D., "Relationship between the Performance Perspectives Inventory's Conscientiousness scale and job performance of corporate security guards", *Applied H.R.M. Research*, 8(1), 2003, s. 45-48.

Barrick, M. R. - Mount, M. K., "The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis", *Personel Psychology*, 44, 1991, s. 1-26.

Budaev, S. V., "Sex differences in the big five personality factors: testing an evolutionary hypothesis", *Personality and Individual Differences*, 26, 1999, s. 801-813.

Conley, J. J., "Longitudinal Stability of Personality Traits: A Multitrait-Multimethod - Multioccasion Analyses", *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(5), 1985, s. 1266-1282.

Costa, P. T. - McCrae, R. R., "From catalog to classification: Murray's needs and five-factor model", *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(2), 1988a, s. 258-265.

Costa, P. T. - McCrae, R. R., "Personality in Adulthood: A Six-Year Longitudinal Study of Self-Reports and Spouse Ratings on the NEO Personality Inventory", *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(5), 1988b, s. 853-863.

Costa, P. T. - McCrae, R. R., *NEO-PIR, Professional Manual*. Psychological Assessment Resources, Inc. Florida, 1992.

Costa, P. T. - McCrae, R. R., "Domains and Facets: Hierarchical Personality Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory", *Journal of Personality Assessment*, 64(1), 1995a, s. 21-50.

Costa, P. T. - McCrae, R. R., "Primary traits of Eysenck's P-E-N system: Three and five factor solutions", *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 1995b, s. 308-317.

De Fruyt, F. - Mervielde, I., "RIASEC types and Big Five traits as predictors of employment status and nature of employment", *Personnel Psychology*, 52(3), 1999, s. 701-727.

Digman, J. M., "Personality Structure: Emergence of the Five Factor Model", *Annual Review of Psychology*, 41, 1990, s. 417-440.

Erdheim, J. - Wang, M. - Zickar, M. J., "Linking the big five personality constructs to organizational commitment", *Personality and Individual Differences*, 41(5), 2006, s. 959-970.

Goldberg, L. R., "An alternative "Description of Personality": The big-five factor structure", *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1990, s. 1216-1229.

Goldberg, L. R., "The Development of Markers for the Big-Five Factor Structure", *Psychological Assessment*, 4(1), 1992, s. 26-42.

Goldberg, L. R., "The structure of phenotypic personality traits", *American Psychologist*, 48(1), 1993, s. 26-34.

International Labour Organisation (ILO) *International Standard Classification of Occupations*, ISCO 08. Geneva: ILO, 2008.

Johnson, J. A. - Ostendorf, F., "Clarification of the Five-Factor Model With the Abridged Big-Five Dimensional Circumplex", *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(3), 1993, s. 563-576.

Judge, T. A.- Heller, D. - Mount, M. K., "Five-Factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis", *Journal of Applied Psychology*, 87, 2002, s. 530-541.

Kumar, K. - Bakhshi, A., "The five-factor model of personality and organizational commitment: Is there any relationship?", *Humanity and Social Sciences Journal*, 5(1), 2010, s. 25-34.

MacDonald, K., "Evolution, the Five-Factor Model and Levels of Personality", *Journal of Personality*, 63(3), 1995, s. 525-567.

McAdams, D. P., "What do we know when we know a person", *Journal of Personality*, 63(3), 1995, s. 364-396.

McCrae, R. R. - John, O. P., "An introduction to the five-factor model and its applications", *Journal of Personality*, 60(2), 1992, s. 175-215.

McCrae, R. R., "Creativity, Divergent Thinking and Openness to Experience", *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(6), 1987, s. 1258-1265.

McCrae, R. R., "Moderated Analyses of Longitudinal Personality Stability", *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(3), 1993, s. 577-585.

McCrae, R. R. - Costa, P. T., "Updating Norman's "Adequate Taxonomy": Intelligence and Personality Dimensions in Natural Language and in Questionnaires", *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(3), 1985, s. 710-721.

McCrae, R. R. - Costa, P. T., "Validation of the Five-Factor Model of Personality Across Instruments and Observers", *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 1987, s. 81-90.

McCrae, R. R. - Costa, P. T., "Recalled parent-child relationship and adult personality", *Journal of Personality*, 56(2), 1988, s. 417-434.

McCrae, R. R. - Costa, P. T., "Reinterpreting the Myers-briggs type indicator from the perspective of the five-factor model", *Journal of Personality*, 57(1), 1989a, s. 17-40.

McCrae, R. R. - Costa, P. T., "Rotation to maximize the Construct Validity of Factors in NEO Personality Inventory", *Multivariate Behavioral Research*, 24(1), 1989b, s. 107-124.

McCrae, R. R. - Costa, P. T., "The structure of interpersonal traits: Wigginn's circumplex and the five factor model", *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(4), 1989c, s. 586-595.

McCrae, R. R. - Costa, P. T., "Response to dolliver", *Journal of Counseling and Development*, 69(4), 1991a, s. 375-376.

McCrae, R. R. - Costa, P. T., "The NEO Personality Inventory: Using the five factor model in counseling", *Journal of Counseling and Development*, 69(4), 1991b, s. 367-372.

McCrae, R. R. - Costa, P. T., "Personality Trait Structure as a Human Universal", *American Psychologist*, 52, 1997, s. 509-516.

McFatter, R. M., "Interactions in Predicting Mood From Extraversion and Neurotizm", *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(3), 1994, s. 570-578.

Mount, M. K. - Barrick, M. R. - Stewart, G. L., "Five-Factor Model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions", *Human Performance*, 11(2-3), 1998, s. 145-165.

Paunonen, S. V. - Jackson, D. G.- Forsterling, F. - Trezebinski, J., "Personality Structure Across Cultures: A Multimethod Evaluation", *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(3), 1992, s. 447-456.

Peabody, D. - Goldberg, L. R., "Some Determinants of Factor Structures From Personality-Trait Descriptors", *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(3), 1989, s. 552-567.

Rothmann, S. - Coetzer, E. P., "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance" *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(1), 2003, s. 68-74.

Ryan, J. J. - Bartels, J. M. - Kreiner, D. S., "Temperament and character differences in police academy recruits: A pilot study", *Individual Differences Research*, 6, 2008, s. 203-210.

Salgado, J. F. , "The five-factor model of personality and job performance in the European Community", *Journal of Applied Psychology*, 82, 1997, s. 30-43.

Skyrme, P. - Wilkinson, L. - Abraham, J. D. - Morrison, J. D. Jr., "Using personality to predict outbound call center job performance", *Applied H.R.M. Research*, 10(2), 2005, s. 89-98.

Somer, O. - Korkmaz, M. - Tatar, A., “Beş Faktör Kişilik Envanteri’nin Geleştirilmesi I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması”, *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 2002, s. 21-33.

Somer, O. - Korkmaz, M. - Tatar, A., *Kuramdan Uygulamaya Beş Faktör Kişilik Modeli Ve Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE)*, İzmir, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayın No: 128, 2004.

Somer, O. - Tatar, A. - Korkmaz, M., *Beş Faktör Çok Boyutlu Kişilik Envanteri Standardizasyon ve Norm Çalışması*, 2001/EDE/12 No’lu, E. Ü. Rektörlüğü Araştırma Projesi Raporu, 2003.

Tett, R. P. - Jackson, D. N. - Rothstein, M., “Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review”, *Personnel Psychology*, 44, 1991, s. 703-742.

Trapnell, P. D. - Wiggins, J. S., “Extension of the Interpersonal Adjective Scales to Include the Big-Five Dimensions of Personality”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(4), 1990, s. 781-790.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), *Hanehalkı İşgücü İstatistikleri 2011*, Ankara, TÜİK, 2012.

Vinchor, A. J. - Schippmann, J. S. - Switzer, F. S. - Roth, P. L., “A meta-analytic review of predictors of job performance for salespeople”, *Journal of Applied Psychology*, 83, 1998, s. 586-597.

Wright, P. M.- Kacmar, K. M. - McMahan, G. C. - Deleeuw, K., “Cognitive ability and job performance”, *Journal of Management*, 21, 1995, s. 1129-1139.

York, K. L. - John, O. P., “The four faces of eve: A typological analysis of women’s personality at midlife”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(3), 1992, s. 494-508.

