

# Öğretmen Adaylarının Değişiklik Huy Kalıbını Kullanma Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Analitik Bir Çalışma\*

Nihat ÇALIŞKAN<sup>1</sup>, Özlem BADEM<sup>2</sup>

*Geliş Tarihi:* 29.02.2016

*Kabul Ediliş Tarihi:* 21.03.2016

## ÖZ

Kişilik ve kişiliğin birey yaşamındaki etkileri yüzyıllardır merak edilen bir konu olmuş ve bu alanda birçok görüş öne sürülmüştür. Bu görüşlerden biri de “Huy Kalıpları”dır. Huy Kalıpları, bireyi tanıma ve bireye en uygun mesleği sunabilme konularında bilgi sunmaktadır. Bu çalışmanın odak mesleği ise “öğretmenlik”tir. Araştırma, dokuz huy kalıbından biri olan “Değişiklik huy kalıbını öğrencilerin kullanma düzeylerini belirlemeye yönelik analitik bir çalışmadır. Buna göre, araştırma 2013-2014 eğitim-öğretim yılında, Ahi Evran Üniversitesi’nde okuyan 423 eğitim fakültesi öğrencileri üzerinde yürütülmüştür. Veriler, adayların cinsiyet, okudukları bölüm ve sınıf seviyelerine göre incelenmiştir. Adayların cinsiyet ve okudukları bölüme göre anlamlı bir fark bulunmazken, sınıf seviyeleri yükseldikçe değişiklik huy kalıbı kullanma düzeyi düşmektedir.

**Anahtar kelimeler:** Öğretmen adayı, huy kalıbı, değişiklik, ayrıntılıklar, farklılıklar

## An Analytic Study to Determine the Using Level of Change Pattern of Teacher Candidates

### ABSTRACT

For centuries, character and the effects of character on individuals have been a curiosity subject and many beliefs have been asserted. One of these beliefs is, “People Patterns”. People Pattern offers, recognizing individuals and helping them to find the most suitable job for them. And the focus job of this research is “Teaching”. This research is an analytic study for determining using level of Change Pattern that is one of nine Patterns, between teacher candidates. According to this, research was carried out on 423 faculty of education students at Ahi Evran University in 2013-2014 academic year. Data was evaluated according to sex, class level and departments of teacher candidates. A meaningful difference was not found according to their sexes and departments. However, it is found that; as their grades get higher, their “Change Pattern” using levels get lower. This may be related to education system of the faculty and university life.

**Keywords:** Teacher candidate, people pattern, change pattern, sameness people, discrepancy people.

---

Bu araştırma Badem (2014) tarafından “Öğretmen adaylarının Değişiklik Huy kalıbını Kullanmalarını Belirlemeye yönelik Ölçek Geliştirme Çalışması” AEÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsünde yapılan yüksek lisans çalışmasının bir bölümünü içermektedir.

1 Doç. Dr. Ahievran üniversitesi, ncaliskan@ahievran.edu.tr

2 Öğretmen, AEÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü e-posta: akbasozlem@hotmail.com

## GİRİŞ

İnsanoğlu var olduğu günden bu yana çevresiyle etkileşim içinde olmuş ve bu etkileşim kendini, başkalarını tanıma dürtüsü uyandırmıştır. Bu dürtü sonucunda da psikoloji bilimi gelişmiştir. Bilindiği üzere psikoloji; insan davranışının altında yatan nedenleri bulmaya çalışan bilimsel çabadır. (Cüceloğlu, 1999).

Psikolojinin ise uzun yıllardır üzerinde durduğu temel kavram ise “kişilik” olmuştur. Öyle ki, incelemeler “kişilik psikolojisi” adı altında alt bir alan tarafından yürütülmektedir. Kişilik psikolojisinin temel hedefi insanlar arasındaki farklılıkları incelemektir. Neden bazı insanlar içe dönükken, bazıları dışa dönüktür veya neden bazı insanlar değişimi severken bazıları değişimden kaçınmaktadır? Bu ve benzeri sorular kişilik psikolojisinin cevaplamaya çalıştığı sorulardır.

Psikolojinin en kapsamlı ve karmaşık konusu olan kişilik, çoğu zaman karakter ve mizaç kavramları ile karıştırılır. Hatta bazen bu terimlerin eş anlamda kullanıldığı olur. Özel anlamda karakter, insanın içinde bulunduğu toplumun ahlak anlayışı ve değerler sistemine uygun bir davranış tarzını benimseyip benimsemediğini anlatır. Mizaç ise, insanın özellikle duygusal yaşamının niteliklerini anlatan bir kavramdır. Mizaç üzerinde beden kimyasının etkisinin olduğu, çok eskiden Hipokrat zamanından beri dikkati çekmiştir. İç salgı bezleri üzerinde yapılan araştırmalar, bu görüşü desteklemektedir. İnsanın ahlaksal ve duygusal hayatının özellikleri, kişiliğinin yanlarını oluşturduğundan; kişilik, her iki kavramı (karakter ve mizaç) da içine alan daha kapsamlı bir kavramdır (Baymur, 1994).

Geniş kapsamlı ve sıkça kullanılan bir ifade olmasına karşılık “kişilik” kavramı için net bir tanım söz konusu değildir. Alanyazın incelendiğinde, birçok tanımın mevcut olduğu ve bu tanımların farklı psikolojik kuram veya öznel teorilere dayandırıldığı gözlenmiştir.

Yanbasta (1990); bu tanımları üç grupta toplanabileceğini ifade etmektedir:

1. Sosyal bir beceri olarak kişilik: Kişiliğin sosyal beceriler olduğu, bir bireyin kişiliğinin onun diğer bireylerle olan, çeşitli koşullarda biçimler alan ilişkilerinin ve davranışlarının toplamı olduğu şeklindedir.
2. Bir imaj olarak kişilik: Kişiliğin, bireyin diğer bireylerde oluşturduğu imaj olduğu şeklindedir.
3. Bir davranış kalıbı olarak kişilik: Kişiliğin bir bireyde olan özellikler ile çevresi arasında geliştirdiği ilişkilerin oluşturduğu davranış eğilimlerinin toplamı olduğu şeklindedir.

Tanımlardan anlaşılacağı üzere, kişiliğin hem toplumsal hem de özel boyutu bulunmakta olup, bu boyutlar kişilik kuramcıları tarafından farklı şekillerde ifade edilmiştir. Kişilik kuramcıları, bu alandaki çabaların hangi konular üzerinde odaklanması gerektiği konusunda farklı görüşlere sahiptirler.

Bazıları bilinçdışı süreçlere önem verirken, bazıları kişinin öğrenme tarihçesine odaklanmakta, bazıları ise zihinsel süreçlerin incelenmesine öncelik vermektedir. (İnanç ve Yerlikaya, 2011). Bu öncelik seçiminin, kuramcının kişisel geçmişi, dünya görüşü ve sosyal ilişkileri tarafından yönlendirildiği düşünülebilir.

Bu anlamda, birçok kuramsal yaklaşım belirmiş ve kişiliği farklı açılardan tanımlayan kuramcılar ortaya çıkmıştır. En önde gelenler arasında Adler, Freud, Jung, Eysenck ve Maslow gösterilebilir. Bu kuramcılar, kişiliği; beden yapısı, hormonlar, genetik özellikler veya toplumsal değişkenlerle kategorize etmektedirler. (Şimşek, 2006)

Son dönemlerde yapılan çalışmalardan biri olan “Huy Kalıpları” kavramı ise her bireyin etkileşim sırasında, dört temel eylem (Algılama, Bilişsel, Duygusal, Fiziksel) ve boyutları çerçevesinde dokuz davranış kalıbı sergilediğini savunmaktadır. Buna göre, bireyler eşit oranda doğuştan gelen ve sonradan kazanılan bazı özelliklere sahiptir ve bu özellikler huy kalıbı adı altında, bilinçdışı bir şekilde dış dünyaya sunulur.

Bu kalıplardan biride değişiklik huy kalıbıdır. “Değişiklik kalıbı” algılama filtresine göre dört grupta incelenmektedir. Aynılık insanları, çalıştıkları kurumda uzun süre çalışabilmekte ve günlük alışkanlıklarının bir düzeni vardır ve bu düzeni korumaya özen gösterirler. Farklılık insanları ise uzun soluklu seçimler yapmaktan kaçınırken ev ve iş yerlerini değiştirmeye meyilli oldukları görülmektedir. Nitelikli aynılık insanları, düzeni ve aynılığı sevmelerine rağmen, arada bir monotonluğuda kırmak hoşlarına gitmektedir. Nitelikli farklılık insanları ise değişimi desteklerken bazı olgularında sabit kalmasını savunmaktadırlar.

Ülkemizde de, yanlış meslek seçimi oldukça sık yapılan bir hata olup, sebepleri arasında işsizlik, yüksek gelirli işe yönelme, cazip olmayan meslekten kaçınma ve hatta LYS puanı sayılabilir. Dolayısıyla, bu durum bireylerin kişilik tipleri ve seçmiş oldukları meslekler arasında uyumsuzluk yaratmakta, kariyer başarılarına olumsuz etki yaratabilmektedir (Kamaşak ve Bulutlar, 2010).

Bu noktada mesleki rehberliğin yeri ve önemi dikkat çekmektedir. Mesleki ilgi alanlarının tespiti ve kişilik ile uyumlu meslek seçimi konularını kapsayan çalışmalara ilk olarak 1920 yılında Carnegie Teknoloji Enstitüsü’nde rastlanmış (Koç, 1996), bu çalışmayı 1927 senesinde E.K. Strong tarafından geliştirilen ve bu alandaki ilk ilgi envanteri olma özelliğini koruyan, “Strong Mesleki İlgi Envanteri” (Strong Vocational Interest Blank) izlemiştir. 1939 yılında ise Frederick Kuder, “Kuder İlgi Alanları Tercih Envanteri”ni (Kuder Preference Record-Vocational) geliştirmiş, 1959 senesinde ise, halen dünyada en fazla tercih edilen mesleki yetenek testi olarak kabul edilen John Holland’ın “Kendini Araştırma Envanteri” (SDS/Self-Directed Search) literatüre dahil olmuştur (Hansen, 2005).

Türkiye’deki rehberlik faaliyetleri ise 1949 yılında başlamış olup, bireysel ilgilerin ölçümü 1970’li yıllara rastlamaktadır. Bu dönemde Tan (1972) tarafından geliştirilen, on iki ilgi alanını (bilim, teknik, sanat, dil-edebiyat, tıp, eğitim-öğretim, iş-ticaret, hukuk, politika, tarım, eğlenme-eğlendirme ve açık hava) kapsayan, insanların en çok ilgi duyduğu alana ait konuları daha öncelikli ve daha ayrıntılı okuyacakları varsayımına dayanan Gazete Haberleri Testi (GHT) kullanılmıştır.

Tan’dan sonra birçok ilgi ölçeği Türkçe’ye çevrilmiş veya yeni ölçekler geliştirilmiştir. Ancak, şu an ülkemizdeki mesleki başarı seviyesi ilgi alanlarının dikkate alınmadığını göstermektedir. Mesleğinde yeterince başarılı olamayan birey tatminsizlik ve sonrasında tükenmişlik duygusu yaşamaktadır. Birçok meslekte görülen bu olumsuz durum belki de en çok öğretmenlik mesleğini etkilemektedir. Akbaba’ ya (2002) göre mesleki psikolojik danışma ve rehberlik, profesyonel bir yardım süreci olup, bu hizmetten ne yazık ki ülkemizdeki diğer tüm mesleklerde olduğu gibi öğretmenlik mesleği için de yeterince yararlanılamamaktadır.

Öğretmenlik mesleği ve kişilik özellikleri alanındaki ilk araştırma 1910 yılında, başarılı öğretmenlerin özelliklerini inceleyen Ruediger ve Strayer tarafından gerçekleştirilmiş ve bir profil oluşturulmaya çalışılmıştır(akt. Yaakub,1990). Esasında, eğitimcilerin ortak paydada buluşarak belirledikleri bazı öğretmen kişilik özellikleri mevcuttur, ancak asıl sorun öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının tamamının bu özellikleri taşıyıp taşımadıklarıdır. İşte bu noktada “Huy Kalıpları” önem kazanmaktadır.

Huy kalıpları, meslek seçimi yapılırken veya işyerine çalışan alınırken “modelleme” yaklaşımının yapılması gerektiğini öne sürer. Bu yaklaşıma göre, bir meslekte çalışan en başarılı bireylerin ortak özellikleri belirlenir ve bir tipoloji oluşturulur; çalışan seçerken veya mesleki danışmanlık yaparken de bu tipolojiye başvurulur (Woodsmall ve Woodsmall, 2003). Bu kalıplar, birbirini tamamlayan, birbirinden üstün olmayan, doğuştan getirilen ve kolayca değiştirilemeyen zihinsel alışkanlıklardır. Her bireyde belirgin bazı kalıp davranışlar ağır basar ve bu kalıp davranışlar onların ayırt edici özellikleridir. Bu araştırma ile öğretmen adaylarının “Değişiklik Kalıbı” içerisinde yer alan “aynılık, nitelikli aynılık, farklılık, nitelikli farklılık” boyutlarından hangisine daha yatkın olduğu ve yatkınlığın cinsiyet-alan gibi değişkenlerden ne kadar etkilendiği ortaya konulmaya çalışılmıştır.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmanın amacı, öğretmen adaylarının değişiklik huy kalıbını kullanma düzeylerini belirlemeye yönelik analitik bir çalışma olup, kişilik ve meslek seçimi konusunda bilişsel süreçlere katkı sağlaması açısından önemli olup aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Öğretmen adaylarının davranış örüntülerinde, aynılıkçı insanın özellikleri ne düzeydedir?
2. Öğretmen adaylarının davranış örüntülerinde farklılıkçı insanın özellikleri ne düzeydedir?
3. Öğretmen adaylarının “aynılıkçı ve farklılıkçı” insan özellikleri:
  - 3.1. Cinsiyet özelliklerine göre değişmekte midir?
  - 3.2. Okudukları bölüme göre değişmekte midir?
  - 3.3. Sınıf seviyelerine göre değişmekte midir?

## YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, çalışma örneklemi, veri toplama aracı ve verilerin çözümlenmesinde istatistik yöntem ve teknikler açıklanmıştır.

### Araştırma Modeli

Araştırmada betimsel ve ilişkisel veriler kullanılmakla birlikte; araştırma, nicel araştırma niteliğindedir. Nicel araştırma sürecinde öğretmen adaylarının huy kalıplarının olabildiğince tam ve dikkatli bir biçimde tanımlaması amacıyla tarama modeli kullanılmıştır. Eğitim alanındaki araştırmada en yaygın betimsel yöntem tarama çalışmasıdır (Büyüköztürk vd.,2013).

### Çalışma Grubu

Araştırmanın hedef evreni, Türkiye’deki tüm devlet ve vakıf üniversitelerindeki eğitim fakültelerinde öğrenim gören öğretmen adaylarıdır. Karasar (1991)’ e göre bu evren soyuttur ve tanımlanması kolay fakat ulaşılması güçtür (zaman, parasal ve benzeri birçok açıdan ulaşılma zorluğunun bulunması). Bu nedenle ulaşılabilen evrene (çalışma evreni) gidilmiştir. Ulaşılabilen evren, araştırmacının ya doğrudan gözleyerek ya da ondan seçilmiş bir örnek küme üzerinde yapılan gözlemlerden yararlanarak, hakkında görüş bildirebileceği evrendir (Karasar, 1991). Bu çalışmanın da ulaşılabilen evrenini Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğrencileri oluşturmaktadır.

İlişkisel tarama sürecinde ise AEÜ Eğitim Fakültesi öğrencileri arasından sınıf ve bölüm özellikleri dikkate alınarak random yolla seçilen 413 öğretmen adayı ile çalışılmıştır. Yine, Çıngı (1994)’e göre 4000 kişilik bir evrende 0,05 güven düzeyinde ve 0,05 sapma miktarı ile 351 kişiye ulaşılması ulaşılabilen evrene genellenebilirlik açısından yeterlidir. Bu çalışma kapsamında da örneklemin evrene genellenebilirlik açısından yeterli sayıda olduğu söylenebilir. Çalışma örnekleminde yer alan öğretmen adaylarına ilişkin bulgulara aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 1. Örneklemde yer alan öğretmen adaylarının kişisel bilgilerine ait bulgular

		F	%
Cinsiyet	Erkek	145	35.1
	Bayan	268	64.9
Bölüm	Toplam	413	100
	Okul Önc. Öğrt.	38	9.2
	Sınıf Öğrt.	32	7.7
	Sosyal Bilg. Öğrt.	76	18.4
	BÖTE	87	21.1
	Türkçe Öğrt.	43	10.4
	PDR	34	8.2
	Matematik Öğrt.	63	15.3
	Fen Bilgisi Öğrt.	40	9.7
	Toplam	413	100.0
Sınıf	1.sınıf	159	38.5
	2.sınıf	116	28.1
	3.sınıf	74	17.9
	4.sınıf	64	15.5
	Toplam	413	100.0

Tablo 1’de görüldüğü gibi örneklemde yer alan öğretmen adaylarının %35.1’i erkek %64.9’u bayanlardan oluşmaktadır. Örneklem grubunun %9.2’si Okul Öncesi Öğretmenliği, %7.7’si Sınıf Öğretmenliği, %18.4 ‘ü Sosyal Bilgiler Öğretmenliği, %21.1’i Böte, %10.4’ü Türkçe Öğretmenliği, %8.2’si PDR, %15.3’ü Matematik Öğretmenliği, %9.7’si Fen Bilgisi Öğretmenliğinden oluşmaktadır. Örneklem grubunun %38.5’i 1. Sınıf, %28.1’i 2. Sınıf, %17.9’u 3. Sınıf, %15.5’i 4.Sınıftan oluşmaktadır.

### Veri Toplama Aracı

DHKBÖ’de yer alan ifadelerin, belirlenen özellikleri, ne derecede ölçtüğünün belirlenebilmesi amacıyla Badem tarafından geliştirilen, DHKBÖ ölçeği kullanılmıştır. Bunun yanında, gruplardaki öğrenciler hakkında cinsiyet, bölüm ve sınıf seviyeleri hakkında bilgi sahibi olmak için kişisel bilgi formu DHKBÖ’nün başlangıcında kullanılmıştır.

DHKBÖ’nün geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının sonunda taslak ölçekten yedi madde çıkartılmış ve ölçek en son haliyle 25 maddeden oluşacak şekilde hazırlanmıştır. Bu haliyle DHKBÖ’nün Faktör 1’inin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .912 iken Faktör 2’nin .860 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin genelinin hesaplanan alpha değeri ise .936’dır. Bu sonuçlar;  $0.80 \leq \alpha \leq 1.00$  aralığında

olduğundan ölçek yüksek derecede iç güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2008). DHKBÖ’de yer alan ifadeler beşli likert tipinde oluşturulmuş ve kişilerin maddelere katılma dereceleri; “her zaman”, “sık sık”, “bazen”, “nadiren” ve “asla” biçiminde sınıflandırılmıştır.

Geliştirilen ölçme aracına yönelik yapısal eşitlik modeli (YEM) kullanılarak path modeli kurulmuş ve araştırmada geliştirilen modelin uyumu test edilmiştir. Bu yöntemin seçilmesi ile hem genel model hakkında istatistiksel bulgulara ulaşılmış hem de değişkenler arasındaki etkileşimi daha bütünsel bir şekilde test etmek olanağı sağlanabilmiştir.

Tablo 2. Normal dağılım testi sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	df	p
Faktör 1	.059	413	.002
Faktör 2	.071	413	.000

Tablo 3.2 incelendiğinde; Kolmogorov – Smirnov testi sonuçlarının anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuç, verilerin normal dağılım göstermediğini ve verilerin analizinde non-parametrik veri analizinin kullanılmasını gerekli kılmaktadır. Bu doğrultuda; öğretmen adaylarının cinsiyet özelliklerine göre huy kalıplarının belirlenmesinde Mann Whitney U, öğrenim gördükleri sınıf ve bölümlere göre huy kalıplarının belirlenmesinde ise Kruskal Wallis testi sonuçlarından yararlanılmıştır. Ayrıca faktör analizi sürecinde alt üst grupların huy kalıplarının karşılaştırılmasında bağımsız t-testi ve madde toplam korelasyonlarının belirlenmesinde Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı kullanılmıştır. DHKBÖ puanlarının yorumlanmasında beşli değerlendirme ölçeği kullanılmıştır.

Tablo 3. DHKBÖ aralıkları ve değerleri

Verilen Ağırlık	Nitelik Grupları	Sınırı
5	Her zaman	4.20-5.00
4	Sık sık	3.40-4.19
3	Bazen	2.60-3.39
2	Nadiren	1.80-2.59
1	Asla	1.00-1.79

### Veri Analizi

Verilerin analizi sürecinde betimsel istatistiklerle birlikte ilişkisel istatistiklerden yararlanılmıştır. Betimsel verilerin yorumlanmasında yüzde (%), frekans (f), standart sapma (SD) ve ortalama değerleri (x) kullanılmıştır. İlişkisel verilerin analizi öncesinde verilerin, varyansların homojenliği ve normal dağılım varsayımları sağlayıp sağlamadığının belirlenebilmesi amacıyla çalışma

grubunun 413 kişiden oluşmasından dolayı Kolmogorov – Smirnov testi sonuçlarına bakılmıştır. Bu doğrultuda; öğretmen adaylarının cinsiyet özelliklerine göre huy kalıplarının belirlenmesinde Mann Whitney U, öğrenim gördükleri sınıf ve bölümlere göre huy kalıplarının belirlenmesinde ise Kruskal Wallis testi sonuçlarından yararlanılmıştır.

## BULGULAR

### DHKBÖ ile İlgili Betimsel Bulgular

Öğretmen adaylarının DHKBÖ verdikleri cevaplar ile ilgili bulgulara her bir boyutta ayrı ayrı Tablo 4 incelenmiştir.

Tablo 4.1. *Öğretmen Adaylarının DHKBÖ ve Boyutlarına Verdikleri Cevaplar İle İlgili Bulgular*

	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>
Genel 413		3.2031	.35659
Farklılıkçılar		3.2090	.39154
Aynılıkçılar		3.1926	.43258

Tablo 4.1 incelendiğinde öğretmen adaylarının huy kalıpları belirleme ölçeğine verdikleri cevaplarda huy kalıplarını bazen düzeyinde ( $=3.2031$ ) kullandıkları belirlenmiştir. Bunun yanında DHKBÖ’yi oluşturan faktör 1 ( $=3.2090$ ) ve faktör 2’de ( $=3.1926$ ) de öğretmen adayları değişiklik huy kalıbını “bazen” düzeyinde kullanmaktadır. Ayrıca öğretmen adaylarının faktör 1 ve faktör 2 ortalamalarının birbirine çok yakın olması onların her iki kalıba da sahip olduklarını ve her ikisini de kullandıklarını göstermektedir. Öğretmen adaylarının her bir faktörü oluşturan maddelere verdikleri cevaplar ile ilgili bulgular aşağıda yorumlanmıştır.



Tablo 4.2. Öğretmen Adaylarının “Farklılıkçılar” Faktörüne Verdikleri Cevaplar İle İlgili Bulgular

Faktörler	Maddeler	$\bar{X}$	SD	Genel Ort.	
Faktör 2	M5	Yaşantımda istikrar benim için önemlidir.	3.1985	.75640	3.1926
	M14	Kurallara uyulması gerektiğini düşünürüm.	3.3123	.75477	
	M16	Arkadaşlık ilişkilerimin uzun süreli olması benim için önemlidir.	3.6077	.69404	
	M18	Çalıştığım ortamda eşyalarımı düzenli, sıralı tutmak isterim.	3.2228	.79670	
	M19	Gelenek ve göreneklere uymak benim için önemlidir.	3.1429	.75133	
	M22	Yaptığım işlerde kalıcılığı önemserim.	3.2978	.70085	
	M28	Günlük işlerimi belirli bir rutinde yaparım.	2.7627	.81958	
	M31	Bulduğum ortamda kuralları izleyip benden bekleneni yerine getirmek isterim.	2.9516	.83758	
	M32	Gideceğim yerlere aynı yoldan giderim, daha kısa bir yol bulduğumda orayı tercih ederim.	3.2373	.82548	

Tablo 4.2. incelendiğinde faktör 1’i oluşturan maddelerde öğretmen adaylarının madde 6 ( =3.4116) ve madde 12 ( =3.5012) haricinde tüm maddelerde “bazen” düzeyinde sahip oldukları görülmektedir. Öğretmen adayları “sıklıkla” yapılan imaları kolayca anladıklarını ve “sıklıkla” birçok şeyi tecrübe etmek istediklerini belirtmişlerdir.

Tablo 4.3. Öğretmen Adaylarının “Aynılıkçılar” Faktörü’ne Verdikleri Cevaplar İle İlgili Bulgular

Faktörler	Maddeler	$\bar{X}$	SD	Genel Ort.
Faktör 2	M5 Yaşantımda istikrar benim için önemlidir.	3.1985	.75640	3.1926
	M14 Kurallara uyulması gerektiğini düşünürüm.	3.3123	.75477	
	M16 Arkadaşlık ilişkilerimin uzun süreli olması benim için önemlidir.	3.6077	.69404	
	M18 Çalıştığım ortamda eşyalarımı düzenli, sıralı tutmak isterim.	3.2228	.79670	
	M19 Gelenek ve göreneklere uymak benim için önemlidir.	3.1429	.75133	
	M22 Yaptığım işlerde kalcılığı önemserim.	3.2978	.70085	
	M28 Günlük işlerimi belirli bir rutinde yaparım.	2.7627	.81958	
	M31 Bulduğum ortamda kuralları izleyip benden bekleneni yerine getirmek isterim.	2.9516	.83758	
	M32 Gideceğim yerlere aynı yoldan giderim, daha kısa bir yol bulduğumda orayı tercih ederim.	3.2373	.82548	

Tablo 4.3 de faktör 2’yi oluşturan maddelerde öğretmen adaylarının madde 16 (=3.6077) için “sıklıkla” düzeyinde cevap verdikleri görülürken, diğer maddelere “bazen” düzeyinde cevap vermişlerdir. Öğretmen adayları arkadaşlık ilişkilerini “sıklıkla” düzeyinde uzun süreli olmasını tercih etmektedirler.

#### **DHKBÖ İle İlgili İlişkisel Bulgular**

#### **Öğretmen Adaylarının Cinsiyet Özellikleri ve Değişiklik Huy Kalıbına İlişkin Bulgular**

Öğretmen adaylarının cinsiyet özellikleri ile “Değişiklik Huy Kalıpları” arasındaki ilişki ile ilgili bulgulara Tablo 5.’de yer verilmiştir.

Tablo 5.1. Öğretmen adaylarının cinsiyet Değişkenine Göre DHKBÖ Puanları Arasındaki Mann Whitney-U Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Sıralar Toplamı	U	p	Anlamlı Fark
GENEL	Erkek	145	209.37	30359.00	19086.000	.766	YOK
	Bayan	268	205.72	55132.00			
FAKTÖR 1	Erkek	145	215.10	31190.00	18255.000	.310	YOK
	Bayan	268	202.62	54301.00			
FAKTÖR 2	Erkek	145	204.17	29605.00	19020.000	.722	YOK

Tablo5.1’de öğretmen adaylarının DHKBÖ ve alt boyutlarından almış oldukları puanlar incelendiğinde; DHKBÖ’nün Faktör 1’inde erkek öğretmen adaylarının ortalamaları daha yüksek iken Faktör 2’de bayan öğrencilerin ortalamaları yüksektir. DHKBÖ puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda, gruplar arasında ortalama farklarının olmasına rağmen bu farklar istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşmamıştır (U<sub>Genel</sub>=19086.000; p>.05, U<sub>Faktör 1</sub>=18255.000; p>.05, U<sub>Faktör 2</sub>= 19020.000; p>.05). Elde edilen bu sonuçlar öğretmen adaylarının huy kalıplarının onların cinsiyet özelliklerine göre değişmediğini göstermektedir.

**Öğretmen Adaylarının Bölümleri ve Değişiklik Huy Kalıbına İlişkin Bulgular**  
Öğretmen adaylarının bölümlerine ile huy kalıpları arasındaki ilişki ile ilgili bulgulara Tablo5.2’de yer verilmiştir.

Tablo 5.2 Öğretmen adaylarının Bölüm Değişkenine Göre DHKBÖ Puanları Arasındaki Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Bölüm	N	Sıra Ort.	Chi-Square	df	p	Anlamlı Fark
G E N E L	Okul Önc. Öğrt.	38	201.16	8.123	7	.322	YOK
	Sınıf Öğrt.	32	182.44				
	Sosyal Bilg. Öğrt.	76	211.84				
	BÖTE	87	229.36				
	Türkçe Öğrt.	43	200.35				
	PDR	34	178.19				
	Matematik Öğrt.	63	195.63				
Fen Bilgisi Öğret.	40	223.93					
F A K T Ö R 1	Okul Önc. Öğrt.	38	210.83	5.275	7	.626	YOK
	Sınıf Öğrt.	32	183.33				
	Sosyal Bilg. Öğrt.	76	209.74				
	BÖTE	87	225.10				
	Türkçe Öğrt.	43	194.05				
	PDR	34	190.49				
	Matematik Öğrt.	63	198.30				
Fen Bilgisi Öğrt.	40	219.39					
F A K T Ö R 2	Okul Önc. Öğrt.	38	176.96	11.024	7	.138	YOK
	Sınıf Öğrt.	32	181.63				
	Sosyal Bilg. Öğrt.	76	212.34				
	BÖTE	87	228.94				
	Türkçe Öğrt.	43	214.64				
	PDR	34	175.82				
	Matematik Öğrt.	63	199.45				
Fen Bilgisi Öğrt.	40	228.15					

Tablo 5.2 de öğretmen adaylarının öğrenim gördükleri bölümlere göre DHKBÖ'nün genelinde ve alt boyutlarında; BÖTE, Fen bilgisi ve Sosyal Bilgiler Öğretmenliği öğrencilerinin ortalamalarının en yüksek olduğu görülürken, Sınıf

öğretmenliği, PDR ve Matematik öğretmenliği öğrencilerinde en düşük ortalamalar oluşmuştur. Ancak bu gruplar arası sıra ortalamaları farkı hem ölçme aracının geneli için hem de alt boyutları için anlamlı farklılığı oluşturmamaktadır ( Genel= 8.123;  $p>.05$ , Faktör 1=5.275;  $p>.05$ , Faktör 2=11.024;  $p>.05$ ). Bu sonuçlar öğretmen adaylarının değişiklik huy kalıbı üzerinde öğretmen adaylarının öğrenim gördükleri bölümün etkili bir unsur olmadığını göstermektedir.

### **Öğretmen Adaylarının Sınıf Seviyeleri ve Değişiklik Huy Kalıbına İlişkin Bulgular**

Öğretmen adaylarının sınıf seviyelerine göre değişiklik huy kalıbı arasındaki ilişki ile ilgili bulgulara Tablo 4.20’de yer verilmiştir.

Tablo 6.1 Öğretmen Adaylarının Sınıf Seviyeleri Değişkenine Göre HKBÖ Puanları Arasındaki Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Bölüm	N	Sıra Ort.	Chi-Square	df	p	Anlamlı Fark
G E N E L	1. sınıf(a)	159	235.57	17.908	3	.000	a ile b arasında a lehine a ile c arasında a lehine a ile d arasında a lehine
	2. sınıf(b)	116	194.55				
	3. sınıf(c)	74	199.86				
	4. sınıf(d)	64	166.83				
F A K T Ö R 1	1. sınıf(a)	159	232.91	16.214	3	.001	a ile b arasında a lehine a ile d arasında a lehine
	2. sınıf(b)	116	197.42				
	3. sınıf(c)	74	202.43				
	4. sınıf(d)	64	165.27				
F A K T Ö R 2	1. sınıf(a)	159	228.51	9.908	3	.019	a ile b arasında a lehine a ile d arasında a lehine
	2. sınıf(b)	116	196.72				
	3. sınıf(c)	74	201.61				
	4. sınıf(d)	64	178.43				

Tablo 6.1 incelendiğinde öğretmen adaylarının sınıf seviyelerine göre DHKBÖ'nün genelinde ve alt boyutlarında 1.sınıf öğrencilerinin ortalamaları en yüksek düzeydedir. Gruplar arası sıra ortalamaları farklarının anlamlı olup olmadığı belirlenmesinde kullanılan Kruskal Wallis testi sonuçlarına bakıldığında ise hem ölçme aracının geneli için hem de alt boyutları için anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır ( Genel= 17.908;  $p < .05$ , Faktör 1=16.214;  $p < .05$ , Faktör 2=9.908;  $p < .05$ ). Bu sonuçlar öğretmen adaylarının değişiklik huy kalıbı üzerinde öğretmen adaylarının sınıf seviyelerinin etkili olduğunu göstermektedir. Öğretmen adaylarının sınıf seviyeleri yükseldikçe değişiklik huy kalıbı ortalamaları anlamlı şekilde azalmaktadır.

## TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu bölümde öğretmen adaylarının “Değişiklik Huy Kalıbı” nı kullanma düzeylerini belirlemek için geliştirilen araştırma sonuçlarına ve sonraki çalışmalara yardımcı olacağı düşünülen önerilere yer verilmiştir.

Verilerin analizinde, elde edilen bulgularda; adayların söz konusu kalıbı kullanma düzeylerinin cinsiyet ve bölüme göre anlamlı bir fark oluşturmazken, sınıf seviyelerinde bir fark olduğu gözlenmektedir. Buna göre, adayların okudukları sınıf yılı arttıkça değişiklik huy kalıbını kullanma düzeyleri azalmaktadır. Diğer bir deyişle, üniversitede bulunma süreleriyle, değişiklik kalıbı özellikleri gösterme düzeyleri ters orantı göstermektedir. Bu durumu, üniversite hayatı, arkadaşlık ilişkileri ve hatta eğitim fakültesinin eğitim-öğretim sürecine bağlanabilir. Kişilik kavramı bir insanı başkalarından ayıran özelliklerdir ve çevresine uyum sağlamak için geliştirdiği davranış biçimidir (Yörükoğlu, 2004).

Cinsiyete göre bir farklılığın oluşmaması beklenen bir durumdur. Bu davranış kalıbının özelliklerini gösterme olasılıkları, her iki cinsiyet için aynıdır. Araştırma sonuçları da bu durumu destekler niteliktedir. Yani doğuştan kazanılan bazı karakteristik özellikler; mizaç, bireyin organik yapısı, tarzları, huy, zeka, bireyin yaşam sürecisince mevcut olan kişisel nitelikleridir (Akt. Sağlam,2008).

Araştırmada bir diğer değişken ise adayların okudukları bölümlerdir. Toplamda sekiz bölüm (Okul Öncesi, BÖTE, Matematik, Sınıf, Türkçe, Sosyal Bilgiler, Fen Bilgisi, PDR Öğretmenliği) değerlendirmeye alınmış ve anlamlı bir fark bulunamamıştır. Araştırmada sonuçların; Sınıf Öğrt., Türkçe Öğrt., Sosyal Bilgiler Öğrt. adaylarının “aynılıkçı”, Fen Bilgisi Öğrt. ve Matematik Öğrt., BÖTE, Okul Öncesi, PDR Öğrt. ise “farklılıkçı” olabilecekleri beklenmiştir.

Bu beklentinin dayanağı Huy Kalıpları'dır. Ancak, sonuçlar bu yönde değildir. Bu durum ülkemizdeki meslek seçimi sorununu akla getirmektedir. Öyle ki, bireyler kendi kişilik özelliklerine uygun bölümlere değil; LYS (Lisans Yerleştirme Sınavı) puanlarına uygun bölümlere yerleşmekte ve yine kişilik

yapılarını göz ardı ederek önceliği, maddi getirisi yüksek olan bölümlere vermektedirler. Dolayısıyla bu durum bireylerin kişilik tipleri ve seçmiş oldukları meslekler arasında uyumsuzluk yaratmakta, kariyer başarılarına olumsuz etki yapabilmektedir (Kamaşık ve Bulutlar, 2010). Bu araştırma sonucunda aşağıdaki öneriler ifade edilebilir:

Huy kalıplarını belirlemek için diğer davranış kalıpları da incelenebilir. Belli davranış özelliklerinin, belli meslek gruplarına ait olduğu kabul edildiğinden bireyin kendisini tanıması sağlanmalıdır. Bu noktada mesleki rehberlik hizmetleri önem kazanmaktadır. Huy Kalıpları, kavramı daha detaylı araştırılmalı ve meslek seçimlerinde işler hale getirilmelidir. Özellikle liselerde rehberlik hizmetinin niteliği artırılabilir. Öğretmen atamaları yapılırken uygulanan KPSS'ye ek olarak bir de kişilik analizi yapılmalıdır. Böylece mesleğe en uygun bireylerin seçimi sağlanmış olur.

## KAYNAKLAR

- Akbaba,S.(2002). “Öğretmen Yetiştirmede Mesleki Rehberliğin Yeri ve Önemi”, Milli Eğitim Dergisi, Sayı 155-156”.
- Badem, Ö.(2014). “Öğretmen Adaylarının Değişiklik Huy Kalıbını Kullanmalarını Belirlemeye Yönelik Ölçek Geliştirme Çalışması”, Yüksek Lisans Tezi, Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Baymur, F. (1994). Genel Psikoloji. Ankara: *İnkılap ve Aka Kitabevi*.
- Borman, W. C., Hanson, M. A., Oppler, S. H., Pulakos, E. D., & White, L. A. (1993). Role of early supervisory experience in supervisor performance. *Journal of Applied Psychology*, 78, 443-449. Retrieved October 23, 2000, from PsycARTICLES database.
- Büyüköztürk, Ş. Vd (2009). “Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ankara, Pegem Akademi”.
- Cüceloğlu, D(1999). İnsan ve Davranışı, *İstanbul, Remzi Kitabevi*.
- Cynx, J., Williams, H., & Nottebohm, F. (1992). Hemispheric differences in avian song discrimination. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 89, 1372- 1375.
- Çelikten, M vd (2005). “Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri”, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 2*.
- Çıngı, H.(1994). Örneklem Kuramı, *Ankara, Hacettepe Üniversitesi Basım Evi*,.
- Hansen, J.C.(2005). Assessment of Interests , In S.D. Brown & R.W. Lent (Editörler.), *Career Development and Counseling: Putting theory and research to work*, Hoboken, NJ: Wiley.
- İnanç, B ve Yerlikaya E.(2011). Kişilik Kuramları, Ankara, *Pegem Akademi Yayıncılık*,.
- Kalaycı, Ş.(2008). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara, Asil Yayınları.
- Kamaşık, R ve Bulutlar, F.(2010). “Kişilik, Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 2, Sayı 2*.
- Karasar,N.(2002). “Bilimsel Araştırma Yöntemi, Ankara, Nobel Yayınları”.
- Koç, B.(2006). “İlgi Ölçümlerinin Madde Sayısının Azaltılması ve Yaş Ranjının Genişletilmesine Yönelik Bir Geçerlilik-Güvenirlilik Çalışması” Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,Adana”.
- McDonald, J. T. (2002) Using problem based learning a in science methods course. *Paper presented at the Annual Meeting of the Association for the Education of Teachers in Science*, Charlotte, USA.

- Mead, J. V. (1992). Looking at old photographs: Investigating the teacher tales that novice teachers bring with them (Report No. NCRTL-RR-92-4). East Lansing, MI: National Center for Research on Teacher Learning. (*ERIC Document Reproduction Service No. ED346082*)
- Sağlam, E. (2008) “Eğitim Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarıyla Kişilik Yapıları Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Şimşek, Ö (2006). “İnsan Dinamiği Kişilik Özelliklerinin İncelenmesine Yönelik Ölçek Geliştirme Çalışması” Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Tan, H.(1972). “Gazete Haberleri Testi Geliştirilmesi ve Standardizasyonu”, Ankara: *TÜBİTAK*.
- Yaakub, N. F.(1990). “Personality Patterns of Teacher Trainees from a Malaysian Training College”, *Pertanika*, Vol. 13.
- Yanbastı, G.(1990). Kişilik Kuramları, İzmir, Ege Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi Yayınları, No: 53.
- Yörükoğlu, A. (1986). *Gençlik Çağı*, Ankara, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Woodsmall, M-Woodsmall, W.(2003) *Davranış Kalıplarının Gücü*, İstanbul, *Kariyer Yayıncılık*.



## SUMMARY

For centuries, character and the effects of character on individuals have been a curiosity subject and many beliefs have been asserted. One of these beliefs is, "People Patterns". People Pattern offers, recognizing individuals and helping them to find the most suitable job for them. And the focus job of this research is "Teaching".

The basic concept on which the psychology has been interested for many years is "personality". Indeed, studies are conducted by sub-branch named "personality psychology". The main goal of personality psychology is to analyze differences between people. Why some are extroverted while the others introverted? Or, why some like changing while others avoid changing? These and similar questions are questions that personality psychology is trying to answer.

The most comprehensive and complex issues of psychology, personality is often confused with the concept of character and temperament. Even these terms are sometimes used as synonyms. In special terms, character tells about ethics and appropriate behaviours that are expected to be adopted by the individual. The temperament is a concept that describes especially emotional features of human.

Despite being comprehensive and frequently used concept, a clear description is out of question for "personality". In the literature review, it is seen that there are many descriptions and these descriptions based on psychological theory and subjective theories.

One of the recent studies, "Temperament Patterns" defends that every individual shows four basic action (Perception, Mental, Emotional, Physical) and nine temperament patterns during interaction. According to this, individuals have some qualities coming from birth and acquired later and these qualities are shown outer world unconsciously, under the name of temperament pattern. The aim of this concept is to determine individuals' pattern type and help to find appropriate job.

In the research, descriptive and relational data was used, and also it is a quantitative research. During quantitative research, descriptive method was applied to define temperament patterns of candidates clearly and completely. The most common descriptive method in the field of education is scanning method.

Scanning models are research approaches that aim to describe situations in their past forms or currently existing forms. In the description process, "Change Pattern Definition Scale of Teacher Candidates" was used that had been developed by Badem. With this scale, grade levels, sex characteristics and branches of teacher candidates are examined. From this point, the research has the characteristics of relational scanning. Relational scanning patterns are models that aim to define the degree

and /or changing presence between two or more variables.

Research is an analytic study, aims to define using level of Change Pattern - one of nine patterns- between teacher candidates. This study was carried out carried out on 423 faculty of education students at Ahi Evran University in 2013-2014 academic year. Data was analyzed according to gender, grade level and branches of candidates.

In this study, universe is consisted of all students in education faculties in Türkiye and the sample is consisted of teacher candidates in education faculty at Ahi Evran University and 25-item scale was used developed by Badem. Findings show that while there is no meaningful difference according to gender and department, there is an observable difference about grades. According to this; as their grades get higher, their “Change Pattern” using levels get lower. Another words, there is an inverse proportion between persistency at university and using levels of Changing Pattern. This situation may be related to university life, friendship affairs and even education process of faculty.

It was an expected situation that difference did not occur according to gender. Possibility of showing this pattern characteristics has the same proportion for two genders. Research results support this situation.

Another variable in the research is departments of candidates. In total eight departments (Preschool, Computer and Teaching Technology, Mathematics, Classroom, Turkish, Social Sciences, Science, Counsellor) were evaluated and a significant difference were not found. Before research it is estimated that Classroom, Turkish and Social Sciences Teacher candidates are sameness people; Science, Mathematics, Computer and Teaching Technology, Preschool and Counsellor Teacher candidates are discrepancy people. Base of this estimation is “Temperament Patterns”. However, the results show on the contrary. This situation brings to mind choice of employment problem in our country. Such that, individuals take part in departments not according to their personality characteristics but their score from university entrance exam. Moreover, they ignore their personality structure and they choose fashionable, well accepted and well-paid job. Whereas, individuals should aim to choose the most appropriate job according to their abilities, interests in order not to be unsuccessful, unhappy workers. Within this framework, the following recommendations may be evaluated:

As it is accepted that certain behaviour characteristics belong to certain occupational groups, self recognition should be provided. At this point, vocational guidance services gain importance.

The concept of Temperament Patterns should be researched in detail and make it functional in choice of profession.

Qualification of counseling service especially at high schools should be enhanced.

Before assigning teachers, there should be a character analysis test in addition to academic success test. In this way, selection of the most appropriate person for the most appropriate job would be provided.

For present teachers, inservice training may be given in order to lessen the quality emptiness in the pofession.