

**Spor Bilimleri Fakültelerindeki Akademisyenlerin Kişilik Tipleri ile
Profesyonellik Davranışlarının İncelenmesi**

Muhammet MAVİBAŞ¹

DOI: <https://doi.org/10.38021/asbid.1426201>

ORJİNAL ARAŞTIRMA

¹Erzurum Teknik
Üniversitesi,
Spor Bilimleri Fakültesi,
Erzurum/Türkiye

Öz

Bu çalışma, spor bilimleri fakültelerindeki akademisyenlerin kişilik tipleri ile demografik özelliklerinin profesyonellikleri üzerindeki etkilerini değerlendirmek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın evrenini, Türkiye'deki spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personel oluştururken; örneklem grubunu ise 224'ü erkek, 108'i kadın olmak üzere toplam 332 akademik personel oluşturmaktadır. Bu çalışmada, ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Katılımcıların demografik bilgileri için araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu"; kişilik tiplerinin A ve B olarak sınıflandırılması için "Kişilik Ölçeği"; ve profesyonellik düzeylerinin tespit edilmesi için "Öğretim Elemanları için Profesyonellik Ölçeği" kullanılmıştır. Demografik özelliklerin belirlenmesinde frekans analizi, ölçek ve alt boyutlarındaki puan ortalamalarının tespiti için tanımlayıcı istatistiksel testler uygulanmıştır. Katılımcıların profesyonellik davranışlarını cinsiyet, idari görev, kişilik tipine göre karşılaştırmak için T-Testi ile; unvan, mesleki ve kurumsal kıdem yıllarına göre karşılaştırmak için ise One-Way ANOVA Testi ile uygulanmıştır. Araştırmanın sonuçları, mesleki kıdem yılı ve kişilik tipi açısından profesyonellik davranışları arasında belirgin farklılıklar göstermiştir. Özellikle, mesleki hizmet süresi 16 yıl ve üstünde olanlar daha kısa süreli hizmet verenlere, A tipi kişilik özelliklerine sahip olanların ise B tipi kişilik özelliklerine sahip olanlara kıyasla daha yüksek düzeyde profesyonellik davranışları sergiledikleri bulunmuştur.

Anahtar kelimeler: Spor Bilimleri Fakültesi, Akademik Personel, A-B Kişilik Tipi, Profesyonellik Davranışı.

Sorumlu Yazar:

Muhammet MAVİBAŞ
muhammet.mavibas@erzurum.edu.tr

**An Investigation the Personality Types and Professional
Behavior of Academics in Faculties of Sports Sciences**

Abstract

This study aims to assess the effects of personality types and demographic characteristics on the professionalism of academics in faculties of sports sciences. The population of the research consists of academic staff working in faculties of sports sciences in Turkey, while the sample group is composed of a total of 332 academic staff, including 224 males and 108 females. A relational screening method was utilized in this research. A "Personal Information Form" prepared by the researcher was used to collect demographic information; a "Personality Scale" was employed to classify personality types into Type A and Type B; and a "Professionalism Scale for Teaching Staff" was used to determine the levels of professionalism. Frequency analysis was conducted to identify demographic characteristics, while descriptive statistical tests were applied to determine the mean scores of the scale and its sub-dimensions. T-Tests were used to compare participants' professionalism behaviors according to gender, administrative duties, and personality type; One-Way ANOVA Tests were conducted to compare them according to title, professional, and institutional seniority years. The results of the study indicated significant differences in professionalism behaviors in terms of years of professional seniority and personality type. Particularly, it was found that those with over 16 years of service displayed higher levels of professionalism behaviors compared to those with shorter service durations, and individuals with Type A personality characteristics exhibited higher levels of professionalism behaviors compared to those with Type B personality characteristics.

Keywords: Faculty of Sports Sciences, Academic Personnel, A-B Personality Type, Professional Behavior.

Yayın Bilgisi

Gönderi Tarihi:
26.01.2024

Kabul Tarihi:
21.03.2024

Online Yayın Tarihi:
28.03.2024

Giriş

İnsanlık tarihi boyunca sürekli artan nüfus ve evrilen toplumsal ihtiyaçlar, çok daha spesifik ve özelleşmiş uzmanlık dallarının doğmasına neden olmuştur (Gökçora, 2005). Bu tür uzmanlaşma, belirli görevlere veya işlere profesyonel bir değer katmaktadır. Ancak "profesyonellik" kavramı, genellikle kabul görmüş ancak tam olarak ne ifade ettiği belirsiz olan bir terimdir. Farklı meslek alanları, bu terimi uzun yıllardır tanımlamaya çalışmıştır, fakat kavramın anlamının belirsizliği, bu terimin daha kesin bir şekilde tanımlanması gerektiğini ortaya koymaktadır (Evans, 2008).

Cirhinlioğlu'nun Meslekler ve Sosyoloji adlı eserinde, "profes" teriminden türemiş olan profesyonelliğin, Oxford Sözlüğü'nde "dini yemin" olarak ifade edilmekte olduğunu belirtmiştir. Ancak 1675 yılından itibaren bu terim, "yeterli yetkinliğe sahip olma" bağlamında kullanılmaya başlanmıştır. Bununla paralel olarak "profession" kelimesi, eğitimle edinilen bilgiyi toplumun yararına sunan ve bu işi yapacak kişinin gerekli yetkinliklere sahip olduğunu belirten bir ifade olarak ortaya çıkmıştır (Cirhinlioğlu, 1996). "Profession" terimi ilk kez Scribonius tarafından hümanizm ve insani değerleri vurgulayarak tanımlanmış ve 1541'de Oxford İngilizce Sözlüğü'nde yer alarak resmi olarak kabul edilmiştir (Thistlethwaite ve Spencer 2018).

Bir iş alanının profesyonel olarak kabul edilebilmesi için yerine getirmesi gereken bazı şartlar bulunmaktadır. Bu şartlar, bir işin profesyonel statüsü kazanabilmesi için gerekli olan temel kriterlerdir. Bir mesleğin profesyonel kabul edilebilmesi için gereken temel özellikler şunlardır (Adıgüzel vd., 2011):

- İlgili alanda önceden bir eğitim süreci geçilmelidir.
- Yetkinlik seviyesini belirleyecek sınavla mesleğe başlanmalıdır.
- Teorik eğitim sonrasında pratiğe yönelik bir staj süreci bulunmalıdır.
- Deneyim ve kıdem değerli kabul edilmelidir.
- Mesleğin ilerleyişi için terfi mekanizması oluşturulmalıdır.
- Her mesleğin, standartları belirleyen ve uyması gereken mesleki kurumları bulunmalıdır.
- Mesleğin sürekli bir denetim altında olması gerekmektedir.
- Pratikte denetim mekanizmasının bulunması esastır.
- Mesleği icra eden bireylerin gerekli yetkinlik ve teknik bilgiye sahip olması zorunludur.
- Meslek, bilimsel gelişmelere ayak uydurabilmeli ve yenilikçi olmalıdır.

Kişilik; bireyin ilgi alanlarını, diğer varlıklarla etkileşim kurma biçimlerini, kabiliyetlerinin tanımlanmasını, sözlü ifade tarzını ve fiziksel sunumunu, aynı zamanda çevresel adaptasyonunu yönlendiren entegre bir zihinsel süreçtir. Bu kavramla ilgili derinlemesine bir inceleme yapmak,

konseptin doğru bir şekilde kavranmasına olanak tanımaktadır. Kişilik, yalnızca kısa vadeli davranışsal tepkilerle sınırlı değildir. Belli bir dönem içinde gözlemlenen davranışsal örüntülerle kişiliği tam anlamıyla tanımlamak yetersizdir. Aslında kişilik, bireyin geçmişi, şu anki durumu ve potansiyel geleceğiyle ilgili geniş kapsamlı bir yapıyı içermektedir (Polat, 2007).

Yetişkin bireylerin kişilik yapıları, genetik miras, ailevi faktörler, eğitimsel süreçler ve sosyal etkileşimler gibi çeşitli dinamiklerle ve bu dinamiklerin kendi içindeki ilişkilerle şekillenir. Yaşamın getirdiği deneyimler, sosyal etkileşimler ve bu etkileşimlerle ilişkilendirilen bireysel değerlendirmeler ve kararlar, kişiliğin evriminde önemli rol oynamaktadır (Türküm, 1998). Literatürde, kişiliğin temel bileşenleri üzerine yapılan çalışmalar (Nair, 2010; Soysal, 2008; Çınar, 2000) genellikle genetik (fizyolojik-biyolojik) temeller, kültürel etkiler, ailevi dinamikler, sosyal faktörler ve belirli durumsal etkenler olmak üzere dört ana başlık altında ele alınır.

Bireylerin kişiliğini tanımlayan çoklu özellikler vardır ve A ile B davranış modelleri bu geniş çeşitlilikteki özelliklerden sadece iki tanesini temsil eder. Bu nedenle, bu iki model, kişiliğin kompleks yapısını eksiksiz bir şekilde temsil etmekten uzaktır. A ve B davranış modelleri, bireylerin günlük yaşamda gösterdikleri spesifik tepki ve yaklaşımları ifade eder. Örneğin, B davranış modeline sahip bireyler, belirli koşullar altında A davranış modelinin karakteristiklerini gösterebilirler (Eniseler, 2007). A davranış modelinin tüm özellikleri, her birey tarafından eşit yoğunlukta ya da aynı frekansta gösterilemez. Bu yüzden, bireylerin davranışlarını A veya B tipi olarak kategorize ederken, bu özelliklerin yoğunluğunu ve frekansını belirlemek için anketler ve gözlem raporları gibi yöntemlere başvurulmaktadır (Akıncı vd., 2015).

Tablo 1

A ve B Tipi Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması

A Tipi Kişilik	B Tipi Kişilik
Rekabetçi özelliğe sahiptir.	Fazla rekabetçi değildir.
Başarıya yüksek oranda ihtiyaç duyar.	Çok fazla başarı kaygısı gütmeyiz.
Agresiftir.	Uysaldır.
Hızlı çalışır.	Sabit hızda çalışır.
Hareketlidir.	Nispeten daha yavaştır.
Kendisine serbest zamanlar ayarlamakta zorlanmakta ve serbest zamanlarında daha çok iş ile ilgili konularla zihnini meşgul eder.	Kendisine serbest zamanlar oluşturduğunda herhangi bir suçluluk duygusuna kapılmadan zamanını rahat bir şekilde harcar.
Çabuk öfkelenir.	Kolayca sinirlenmez.
Zaman baskısını sürekli olarak hissederek yaşar.	Zaman baskısını nadiren hissederek yaşar.
Sayılarla karşı bir takıntılı tutumu olduğundan dolayı başarıyı da nicel değerlere göre ölçme eğilimi güder.	

(Buchanan ve Huczynski, 1997; Luthans, 2010; Akt. Özsoy, 2013)

İşletmelerde çalışanlar, belirlenen hedeflere ulaşabilmeleri için belirli yönlendirmelere ihtiyaç duyulmaktadır. Ancak, her bir çalışanın farklı karakteristik özelliklere sahip olduğunu göz önünde bulundurduğumuzda, yöneticilerin bu beklentiyi gerçekleştirmesi oldukça zorlaşabilmektedir. Eğer bir organizasyon, içerisindeki insan kaynaklarını etkin bir şekilde değerlendirirse, bu durum örgütsel başarı için kritik bir rol oynar. Yöneticiler ile çalışanlar, bu başarıyı elde etmek için bir arada çalışmaları gereken iki temel unsur olarak karşımıza çıkar. İki taraf arasındaki etkileşim, esasen psikolojik boyutta meydana gelir. Bu etkileşim sürecinde "kişilik" kavramının doğru bir şekilde anlaşılması ve değerlendirilmesi, başarıya ulaşmada önemli bir role sahiptir (Zel, 2000).

İş yaşantısı, bireylerin kişilik yapılarını ve davranış biçimlerini belirleyici bir etkiye sahiptir. İşletmeler, çalışanların bireysel eğilimlerine, taleplerine ve gereksinimlerine cevap vererek kişiliklerin oluşumuna katkıda bulunmaktadır. Ek olarak, işletmelerin oluşturduğu iş alışkanlıkları, belirlediği kurallar ve hiyerarşi, bireylerin kişiliklerini ve davranışlarını da şekillendirmektedir. İş hayatındaki rolü, bireyin bilinç düzeyinde etkili olabilir. Her birey, kişiliğinin bir yansıması olarak farklı motivasyonlara, isteklere ve gereksinimlere sahiptir. Bazı bireyler için belirli bir pozisyon elde etmek yeterli olabilirken, bazıları sürekli yükselmek, daha fazla sorumluluk almak ve daha yüksek ekonomik faydalar elde etmek için gayret gösterirler. Bu tür davranışlar, temelde bireyin kişiliğine dayanır. Yönetimin, bireyin kişilik özelliklerini göz önünde bulundurarak görev atamaları yapması, işin verimli bir şekilde tamamlanmasını ve genel iş başarısını olumlu etkileyebilir. Örneğin, sosyal yönleri kuvvetli bireylerin halkla ilişkiler veya insan kaynakları departmanlarında görevlendirilmesi, onların iş performanslarını olumlu etkileyebilir. Aynı şekilde, içedönük bireylerin muhasebe veya bilgisayarla ilgili görevlerde bulunmaları, bu bireylerin iş başarısını olumlu yönde etkileyebilir. Buna karşılık, bir bireyin kişiliğiyle uyumsuz bir görevde çalışması, iş yerinde memnuniyetsizliğe veya stresli durumlara yol açabilir (Aytaç, 2000).

Spor bilimleri fakültelerinin misyon ve vizyonunu gerçekleştirmek için, akademik kadronun mesleki beceri, özgüven, iş birliği, kurumsal iletişim ve topluma katkı gibi profesyonel niteliklere sahip olması önemli bir etkidir. Böylece profesyonel davranışların ahlaki bir yönü olduğu ve kişilik özelliklerinin bu davranışlar üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin profesyonel davranışlarının ve kişilik özelliklerinin bu davranışlar üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla bu çalışma yürütülmüştür.

Gereç ve Yöntem

Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin kişilik tiplerinin belirlenerek demografik özellikleri ile birlikte profesyonellik davranışları üzerine olan etkisinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, spor bilimleri fakültelerindeki akademisyenlerin profesyonel davranışlarını değerlendirmek için yapılmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama yöntemi uygulanmıştır. İlişkisel tarama yöntemi, iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkinin düzeyini ölçmek için kullanılmıştır. Bu yöntem, değişkenler arasındaki ilişkinin ve değişimlerin varlığını ve yoğunluğunu belirlemek amacıyla istatistiksel testlerle desteklenmiştir (Karasar, 2011).

Evren ve Örneklem / Çalışma Grubu

Bu çalışmanın temel alındığı evren, Türkiye'deki spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personeldir. Araştırmaya katılanlar arasında örneklem grubu olarak 224 erkek ve 108 kadın olmak üzere, toplamda 332 akademik personel yer almaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırma sürecinde, katılımcıların demografik verilerini toplamak amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan bir "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Ayrıca, akademisyenlerin A ve B tipi kişilik özelliklerini belirlemek için, Bortner'in 1974 yılında geliştirdiği ve Arıkan ile Aktaş'ın 1988 yılında Türkçe'ye uyarladığı, karşıt uçlu yedi ifade içeren "Kişilik Ölçeği" uygulanmıştır. Akademisyenlerin profesyonellik düzeylerini tespit etmek için ise, Eker Kaba'nın (2021) oluşturduğu, beş farklı alt boyutu ve yirmi maddenin yer aldığı 5 dereceli Likert Tipi "Öğretim Elemanları için Profesyonellik Ölçeği"nden yararlanılmıştır.

Verilerin Analizi

Bu çalışmada, katılımcıların demografik bilgileri frekans analizi yoluyla incelenmiştir. Ölçekler ve bunların alt boyutlarında alınan puanların ortalamalarını bulmak için tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Ayrıca, A ve B tipi kişilik özelliklerini belirlemek için, ölçek maddelerine verilen yanıtların puanları toplanmış ve 3 ile çarpılarak hesaplanmıştır. Bu hesaplama göre, toplam puanı 100'ün altında olan bireyler B tipi, 100 ve üzeri olanlar ise A tipi kişiliğe sahip olarak kabul edilmiştir. Katılımcıların profesyonel davranışları üzerindeki değişkenlerin (cinsiyet, idari görev ve

kişilik tipi) etkisini ölçmek ve karşılaştırmak için bağımsız gruplarda T-Testi, akademik unvan, mesleki ve kurumsal kıdem yıllarını karşılaştırmak için ise One-Way ANOVA Testi uygulanmıştır.

Araştırmanın Etiği

Araştırmanın etik olur izni Atatürk Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi alt etik kurulu tarafından alınmıştır.

Bulgular

Bu bölümde araştırmada elde edilen veriler neticesinde katılımcıların demografik özellikleri, kişilik tipleri, profesyonellik davranışları ve demografik özellikler ile kişilik tiplerinin profesyonellik davranışı üzerine olan etkisine ilişkin istatistiksel sonuçlara yer verilmiştir.

Tablo 2

Demografik Değişkenler

		n	%
Cinsiyet	Erkek	224	67,5
	Kadın	108	32,5
İdari Görev Durumu	Evet	104	31,3
	Hayır	228	68,7
Unvan	Öğretim Görevlisi	33	9,9
	Araştırma Görevlisi	43	13,0
	Dr. Öğr. Üyesi	92	27,7
	Doç. Dr.	112	33,7
	Prof. Dr.	52	15,7
Mesleki Kıdem Yılı	1 Yıldan Az	47	14,2
	1-5 Yıl	62	18,7
	6-10 Yıl	76	22,9
	11-15 Yıl	60	18,1
	16 Yıl ve Üstü	87	26,1
Kurumsal Kıdem Yılı	1 Yıldan Az	58	17,6
	1-5 Yıl	97	29,2
	6-10 Yıl	69	20,8
	11-15 Yıl	46	13,8
	16 Yıl ve Üstü	62	18,6
Kişilik Tipi	A Tipi Kişilik	200	60,2
	B Tipi Kişilik	132	39,8
	Toplam	332	100

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde, 224 kişi ile %67,5'inin erkek, 108 kişi ile %32,5'inin kadın; idari görev durumlarına göre 104 kişi ile %31,3'ünün idari görevinin olduğu, 228 kişi ile %68,7'sinin idari görevinin olmadığı; akademik unvanlara göre en az katılımın 33 kişi ile %9,9'unun Öğretim Görevlisi, en fazla katılımın ise 112 kişi ile %33,7'sinin Doç. Dr. olduğu, mesleki kıdem yılına göre en az katılımın 47 kişi ile %14,2'sinin 1 yıldan az, en fazla katılımın ise 87 kişi ile %26,1'inin 16 yıl ve üstü olduğu; kurumsal kıdem yılına göre en az katılımın 46 kişi ile %13,8'inin 11-15 yıl, en fazla katılımın ise 97 kişi ile %29,2'sinin 1-5 yıl olduğu görülmektedir.

Katılımcıların kişilik tipleri incelendiğinde ise 200 kişi ile %60,2'sinin A tipi kişilik yapısına sahip olduğu, 132 kişi ile %39,8'inin B tipi kişilik yapısına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3

Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Kişilik Tiplerinin Karşılaştırılması

		A Tipi Kişilik	B Tipi Kişilik
Cinsiyet	Erkek	140	84
	Kadın	60	48
İdari Görev Durumu	Evet	60	44
	Hayır	140	88
Unvan	Öğretim Görevlisi	14	19
	Araştırma Görevlisi	26	17
	Dr. Öğr. Üyesi	40	52
	Doç. Dr.	84	28
	Prof. Dr.	36	16
Mesleki Kıdem Yılı	1 Yıldan Az	36	22
	1-5 Yıl	28	23
	6-10 Yıl	44	32
	11-15 Yıl	40	20
	16 Yıl ve Üstü	51	35
Kurumsal Kıdem Yılı	1 Yıldan Az	25	24
	1-5 Yıl	64	36
	6-10 Yıl	39	32
	11-15 Yıl	32	16
	16 Yıl ve Üstü	40	24

Tablo 3'te katılımcıların cinsiyet, idari görev durumu, unvan, mesleki kıdem yılı ve kurumsal kıdem yılına göre kişilik tipleri ayrıntılı bir şekilde sunulmuştur.

Tablo 4

Katılımcıların Profesyonellik Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Ortalamaları

Değişkenler	n	Min.	Maks.	\bar{X}	Ss.
Mesleki Gelişim	332	2,25	5,00	4,03	0,67
Öz Yeterlilik	332	3,71	5,00	4,45	0,37
İş Birliği	332	2,75	5,00	4,26	0,50
Kurumsal Etkileşim	332	2,75	5,00	4,22	0,53
Toplumsal Fayda	332	2,50	5,00	4,33	0,56
Genel Ortalama	332	3,60	5,00	4,28	0,34

Katılımcıların profesyonellik ölçeğinden elde ettikleri ortalamalar incelendiğinde, alt boyutlarda en az ortalama mesleki gelişim alt boyutu ($\bar{X}=4,03\pm 0,68$), en yüksek ise öz yeterlilik alt boyutu ($\bar{X}=4,45\pm 0,37$) olduğu, genel profesyonellik ortalamalarının ise ($\bar{X}=4,28\pm 0,34$) olduğu görülmektedir.

Tablo 5

Katılımcıların Profesyonellik Davranışlarının Genel Ortalamalarına İlişkin T-Testi Sonuçları

	Değişkenler	n	\bar{X}	Ss.	t	p
Cinsiyet	Erkek	224	4,28	0,36	,133	,894
	Kadın	108	4,27	0,31		
İdari Görev Durumu	Evet	104	4,35	0,41	2,447	,016*
	Hayır	228	4,24	0,30		

*; $p < 0,05$

Katılımcıların profesyonellik davranışlarının cinsiyetlerine göre karşılaştırılmasında ($p = ,894$) gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır ($p > 0,05$).

Katılımcıların profesyonellik davranışlarının idari görev durumlarına göre karşılaştırılmasında ($p = ,016$) gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır ($p < 0,05$). Elde edilen verilere göre idari görevi olan katılımcıların ($\bar{X} = 4,35 \pm 0,41$), idari görevi olmayanlara ($\bar{X} = 4,24 \pm 0,30$) oranla daha yüksek düzeyde profesyonellik davranışlarında buldukları tespit edilmiştir.

Tablo 6

Katılımcıların Profesyonellik Davranışlarının Genel Ortalamalarına İlişkin One-Way ANOVA Testi Sonuçları

	Değişkenler	n	\bar{X}	Ss	F	p	Post Hoc
Unvan	A) Öğretim Görevlisi	33	4,10	0,26	9,171	,000*	D,E>A,B,C
	B) Araştırma Görevlisi	43	4,23	0,29			
	C) Dr. Öğr. Üyesi	92	4,18	0,30			
	D) Doç. Dr.	112	4,35	0,38			
	E) Prof. Dr.	52	4,45	0,31			
Mesleki Kıdem Yılı	A) 1 Yıldan Az	47	4,29	0,35	2,545	,040*	E>C
	B) 1-5 Yıl	62	4,28	0,30			
	C) 6-10 Yıl	76	4,19	0,34			
	D) 11-15 Yıl	60	4,26	0,32			
	E) 16 Yıl ve Üstü	87	4,36	0,37			
Kurumsal Kıdem Yılı	A) 1 Yıldan Az	58	4,30	0,36	3,511	,008*	E>B,C,D
	B) 1-5 Yıl	97	4,24	0,36			
	C) 6-10 Yıl	69	4,24	0,25			
	D) 11-15 Yıl	46	4,22	0,32			
	E) 16 Yıl ve Üstü	62	4,41	0,38			

*; $p < 0,05$

Katılımcıların profesyonellik davranışlarının unvanlarına göre karşılaştırılmasında ($p = ,000$) gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır ($p < 0,05$). Elde edilen verilere göre Doç. Dr. ($\bar{X} = 4,35 \pm 0,38$) ile Prof. Dr. ($\bar{X} = 4,45 \pm 0,31$) unvanındaki katılımcıların öğretim görevlisi ($\bar{X} = 4,10 \pm 0,26$), araştırma görevlisi ($\bar{X} = 4,23 \pm 0,29$) ve Dr. Öğr. Üyesi olanlara ($\bar{X} = 4,15 \pm 0,30$) oranla daha yüksek düzeyde profesyonellik davranışlarında buldukları tespit edilmiştir.

Katılımcıların profesyonellik davranışlarının mesleki hizmet yılına göre karşılaştırılmasında ($p = ,040$) gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır ($p < 0,05$). Elde edilen verilere göre mesleki hizmet süresi 16 yıl ve üstü olan katılımcıların ($\bar{X} = 4,36 \pm 0,37$) mesleki hizmet süresi 1 yıldan az olanlara ($\bar{X} = 4,29 \pm 0,35$) oranla daha yüksek düzeyde profesyonellik davranışlarında buldukları tespit edilmiştir.

Katılımcıların profesyonellik davranışlarının kurumsal hizmet yılına göre karşılaştırılmasında ($p=,008$) gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır ($p<0,05$). Elde edilen verilere göre kurumsal hizmet süresi 16 yıl ve üstü olan katılımcıların ($\bar{X}=4,41\pm0,38$) kurumsal hizmet süresi 1-5 yıl ($\bar{X}=4,24\pm0,36$), 6-10 yıl ($\bar{X}=4,24\pm0,25$) ve 11-15 yıl olanlara ($\bar{X}=4,22\pm0,32$) oranla daha yüksek düzeyde profesyonellik davranışlarında buldukları tespit edilmiştir.

Tablo 7

Katılımcıların Kişilik Tiplerinin Profesyonellik Davranışları Üzerine Olan Etkisi

Değişkenler	Kişilik Tipi	n	\bar{X}	Ss	t	p
Mesleki Gelişim	A Tipi	200	4,12	0,68	3,034	,003*
	B Tipi	132	3,89	0,63		
Öz Yeterlilik	A Tipi	200	4,49	0,35	2,280	,023*
	B Tipi	132	4,39	0,39		
İş Birliği	A Tipi	200	4,30	0,49	1,760	,077
	B Tipi	132	4,20	0,51		
Kurumsal Etkileşim	A Tipi	200	4,22	0,52	-,372	,710
	B Tipi	132	4,24	0,55		
Toplumsal Fayda	A Tipi	200	4,31	0,60	-,843	,400
	B Tipi	132	4,36	0,49		
Genel Ortalama	A Tipi	200	4,31	0,35	2,131	,033*
	B Tipi	132	4,23	0,33		

*, $p<0,05$

Katılımcıların profesyonellik davranışlarının kişilik tiplerine göre karşılaştırılmasında, iş birliği ($p=,077$), kurumsal etkileşim ($p=,710$) ve toplumsal fayda ($p=,400$) alt boyutlarında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır ($p>0,05$).

Katılımcıların profesyonellik davranışlarının kişilik tiplerine göre karşılaştırılmasında, mesleki gelişim ($p=,003$) ile kurumsal etkileşim ($p=,023$) alt boyutlarında ve genel profesyonellik düzeylerinde ($p=,033$) anlamlı farklılıklara rastlanmıştır ($p<0,05$). Elde edilen verilere göre, mesleki gelişim alt boyutunda A tipi kişilik özelliklerine sahip olanların ($\bar{X}=4,12\pm0,68$) B tipi kişilik sahibi olanlara ($\bar{X}=3,89\pm0,63$) oranla, öz yeterlik alt boyutunda A tipi kişilik özelliklerine sahip olanların ($\bar{X}=4,49\pm0,35$) B tipi kişilik sahibi olanlara ($\bar{X}=4,39\pm0,39$) oranla ve genel profesyonellik davranışında A tipi kişilik özelliklerine sahip olanların ($\bar{X}=4,31\pm0,35$) B tipi kişilik sahibi olanlara ($\bar{X}=4,23\pm0,33$) oranla daha yüksek düzeyde profesyonellik davranışlarında buldukları tespit edilmiştir.

Tartışma ve Sonuç, Öneriler

Akademik dünyada, profesyonellik kavramı, özgecilik, eğitsel derinlik, geniş otonomi, yeni bilgi oluşturma, akılcılık, kanıta dayalı yaklaşım, kavramsal detaycılık ve tarafsızca gerçeği araştırma gibi çeşitli boyutlarla ifade edilmektedir (Chown, 1996; Henkel, 2000; Kogan, 2000; Kogan ve El-Khawas, 1994; Kolsaker, 2008). Akademik bakış açısının evrimi, profesyonellik hakkında yeni ve

farklı tartışmalara yol açmıştır. Otonomi gibi kritik akademik profesyonellik özelliklerinin zedelendiğine dair görüşler olmasına rağmen, bu kavramın yükseköğretim kurumları ve ilgili taraflar için taşıdığı derin önem, onun tam anlamıyla kavranmasını gerektirir (Marginson, 2000; Nixon, 2004; Nixon vd., 2010).

Spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin profesyonellik düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde, mesleki gelişim davranışları “Yüksek”, öz yeterlilikleri “Çok Yüksek”, iş birliği davranışları “Çok Yüksek”, kurumsal etkileşimleri “Çok Yüksek”, toplumsal fayda davranışları “Çok Yüksek” ve genel profesyonellik düzeyleri “Çok Yüksek” olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların profesyonellik davranışlarının yüksek olması, kendilerini mesleki hayatlarında genel anlamda başarılı kılmakta, verimliliklerini artırmakta, çalıştıkları kuruma olan katkılarını artırmakta ve topluma daha faydalı bireyler olması anlamına gelebilmektedir. Bir çalışanın profesyonel bir tutum sergilemesi, hem kişisel hem de kurumsal düzeyde olumlu etkilere yol açabilir. Öğretmenler üzerine yapılan çalışmalarda, genellikle öğretmenlerin yüksek bir profesyonellik seviyesine sahip olduğu ortaya konulmuştur (Altınkurt ve Ekinci, 2016; Cansoy ve Parlar, 2017; Çelik, 2015; Kılınç, 2014).

Üniversitede öğretim elemanı olarak çalışan bireylerin motivasyonunu artırmak için mesleki profesyonelliğin varlığı esastır. Bireyin kendi kararlarına ve duygularına dayanarak öğrenmeye ve gelişmeye yönlendirilmesi, profesyonellik kavramını da içermektedir. Mesleki etik standartlar, alanda derin bilgi, mesleki örgüt üyeliği ve sürekli mesleki gelişim ihtiyacı, profesyonelliğin belirleyici özellikleri arasında yer almaktadır (Cohen ve Kol, 2004). Akademik alanda profesyonellik, bilgi derinliği, etik değerlere bağlılık ve öğrencilere bu değerlerin aktarılmasını kapsar (Mansor ve Talib, 2010).

Araştırmada erkek ve kadın akademisyenlerin benzer düzeyde profesyonellik davranışında buldukları tespit edilmiştir. Kısaca cinsiyet, profesyonellik davranışına tek başına etki eden bir unsur olarak değerlendirilmeyebilir. Literatürde, bazı çalışmalara göre kadınların, erkeklerden daha yüksek profesyonellik davranışları sergilediği görülmüştür (Altınkurt ve Ekinci, 2016; Çelik ve Yılmaz, 2015; Yorulmaz vd., 2017; Hoşgörür, 2017). Ancak vd. (2014) çalışmasında, kurumsal katkı açısından sadece erkek öğretmenlerde anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Toplumsal cinsiyet rolleri, kariyer gelişimi, çalışma alanlarının çeşitliliği, kurumsal politikalar ve bireysel özellikler gibi çeşitli faktörler, erkek ve kadın akademisyenlerin profesyonellik davranışlarını farklı şekillerde etkileyebilir. Toplumsal beklentiler ve kültürel normlar cinsiyete özgü davranışları şekillendirirken, kariyer yolculuklarındaki ve çalışma koşullarındaki farklılıklar, profesyonellik anlayışını etkileyebilir. Ayrıca, disiplinlerarası çeşitlilik ve kurumsal destek politikaları, profesyonellik davranışlarının sergileniş biçiminde önemli rol oynayabilir. Bu durum, kişilik özellikleri ve

profesyonel değerler gibi bireysel faktörlerle daha da karmaşıklaşır, böylece profesyonellik davranışları üzerindeki cinsiyet etkisini çok yönlü bir perspektiften değerlendirmemizi gerektirir.

Araştırmada idari görevi olan katılımcıların idari görevi olmayanlara oranla daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. İdari görevi olan katılımcıların, ek olarak yaptıkları idari işlemlerin profesyonellik davranışı gerektirdiği ve bu görevin vermiş olduğu yükümlülüklerden dolayı idari görevi olmayanlara göre daha fazla profesyonellik davranışında buldukları söylenebilir. Prof. Dr. ve Doç. Dr. unvanındaki katılımcıların Öğretim Görevlisi, Araştırma Görevlisi ve Dr. Öğr. Üyesi olanlara oranla daha yüksek düzeyde profesyonellik davranışında buldukları tespit edilmiştir. Bunun sebebinin ise, Prof. Dr. ve Doç. Dr. unvanındaki katılımcıların mesleki tecrübelerinin fazla olması, mesleki ve kurumsal hizmet sürelerinin fazla olması ve daha çok idari görevde bulunmalarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Chang ve Liu (1975) tarafından yürütülen bir çalışma, iş pozisyonunun hemşirelerin profesyonellik düzeyi üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışma, idari görevlerde bulunan hemşirelerin klinik hemşirelerden daha yüksek profesyonellik puanına sahip olduğunu belirtmektedir. Emre (2009)'nin araştırmasına göre, gazetecilerin profesyonelliğini, bağımsızlık, özsaygı ve sosyal önem gibi boyutlarla inceleyerek, gazetecilerin görev pozisyonunun profesyonellik puanları üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedir. Öte yandan, Blezek'in (1987) bir eğitim kurumunda gerçekleştirdiği çalışma, asistanlar ve idari pozisyondaki eğitmenler arasında profesyonellik açısından anlamlı bir fark olmadığını belirtmiştir. Sağlık kurumları yöneticilerinin profesyonellik düzeyleri üzerine yapılan bir araştırma, yöneticilikte geçirilen süre, kadro unvanı ve derneğe üyelik durumu gibi faktörlerin profesyonellik düzeyi ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle, mesleği bilinçli olarak seçme ve yüksek öğrenim düzeyi, profesyonellik düzeyini artırıcı etkenler olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar, yöneticilerin eğitim seviyesinin ve mesleğe olan bağlılıklarının, profesyonelliklerini önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir (İnel ve Akbulut, 2017).

Araştırmada kurumsal ve mesleki kıdem sürelerine göre karşılaştırmada 16 yıl ve üstü olan katılımcıların profesyonellik düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Daha çok mesleki süreye sahip olanların profesyonellik davranışları mesleki tecrübeden ve uzun yıllar aynı meslekte görev yaptıklarından dolayı görev ve sorumlulukları tam anlamıyla yerine getirmelerinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Mesleki hizmet süresi uzadıkça mesleki etik değerlerin de daha iyi bir şekilde kavranması ve içselleştirilmesi profesyonelliği artırabilmektedir. Aynı şekilde kurumsal hizmet süresinin artmasına bağlı olarak akademik personelin mesleğini özümsemesi ve kurumsal bağlılığın etkisinin olabileceği düşünülmektedir. Hoşgörür'ün (2017) yaptığı bir incelemede, öğretmenlerin profesyonelliği açısından mesleki kıdemin "duygusal emek" üzerinde belirgin bir etkisi olduğu görülmüştür. Özellikle 20 yıl veya daha uzun süre kıdeme sahip olan

öğretmenlerin, daha az kıdeme sahip meslektaşlarına kıyasla, duygusal emek boyutunda daha yüksek puanlar aldığı belirlenmiştir. Karaca (2015) ise, öğretmenlerin mesleki deneyimleri arttıkça, profesyonelliklerine olan algılarının da yükseldiğini saptamıştır. Ancak Altınkurt ve Yılmaz (2014), Bayhan (2011), Toh vd. (1996) ve Zembat ve Küsmüş (2020) gibi araştırmacıların bulguları, profesyonelliğin mesleki kıdeme bağlı olarak değişmediğini göstermiştir. Bu farklılığın sebebinin, katılımcıların demografik ve diğer özellikleri ile alakalı olabileceği düşünülmektedir.

Kişilik tiplerinin profesyonellik davranışına etkisini incelemek için yapılan istatistiksel sonuçlara göre, mesleki gelişim ve öz yeterlilik alt boyutlarında A tipi kişilik özelliklerine sahip olan akademik personelin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. A tipi kişilikteki katılımcıların rekabetçi, hareketli ve başarıya dönük olmalarından dolayı sürekli olarak kendilerini bilimsel etkinlik, yayın ve mesleki birliklere yönlendirmekte ve böylece mesleki gelişim sağlayabilmektedirler. Bu durum ayrıca kişilerin kendilerine yetebilecekleri bilgi ve deneyimlere de sahip olmalarını etkileyebilmektedir. Böylece diğer akademisyenler ile iş birliği içerirse olarak daha profesyonel bir tutum geliştirebilmektedirler.

B tipi kişilik özelliklerine sahip olan katılımcıların kurumsal etkileşim ve toplumsal fayda davranışlarının daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. B tipi kişilikteki akademik personelin uysal ve sakin yapıda olmaları diğer çalışanlarla etkileşimlerinin, iletişimlerinin ve empati yeteneklerinin iyi olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Bu durum B tipi kişiliktekilerin sorunlarını işlerine yansıtılmalarına, daha özverili çalışmalarına ve yapmış oldukları işlerde sadece kendileri için değil aynı zamanda topluma da katkıda bulunma isteklerinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Genel profesyonellik davranışları incelendiğinde ise, A tipi kişilik özelliklerine sahip olanların B tipi kişilik özelliklerine sahip olanlara oranla daha yüksek düzeyde profesyonellik davranışında buldukları sonucu çıkmıştır. Bunun sebebi olarak, A tipi kişilik özelliklerine sahip olan akademik personelin, başarı odaklı, hareketli, zamana karşı hassas olmalarından kaynaklanabileceği söylenebilir.

Literatürde, akademisyenlerin kişilik yapıları ile mesleki profesyonellikleri arasında doğrudan bir bağlantıya işaret eden çalışmalar sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Ancak, öğretmenlerin kişilik özelliklerinin, onların yeterlilikleri ve mesleğe karşı tutumları üzerindeki etkisi gibi benzer konularda yapılmış bazı araştırmalar bulunmaktadır (Şenel vd., 2004; Kalafat, 2012). Bu çalışmalarda, öğretmenlerin kişilik özellikleri ile yeterlilikleri arasında belirgin ilişkiler bulunmuştur ve zekâ/hayal gücü ile sorumluluk gibi özellikler, önemli etkenler olarak ortaya çıkmıştır. Ayrıca, Sargın (2016) tarafından yapılan bir diğer çalışmada, öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş doyumu ve örgütsel

sinizm arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışmada, dışa dönüklük gibi kişilik özelliklerinin, iş doyumunu anlamlı bir şekilde etkilediği ve örgütsel sinizmin bazı alt boyutları ile ilişkili olduğu görülmüştür. Koca'nın (2016) araştırması okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile mesleki doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Araştırmaya göre, pozitif kişilik özelliklerine (dışa dönüklük, zekâ/hayal gücü, uyumluluk, öz disiplin) sahip yöneticilerin mesleki doyumunu yüksekken, negatif bir kişilik özelliği olan nörotikliğe sahip yöneticilerin mesleki doyumunu düşüktür. Öte yandan, Ercan'ın (2014) çalışması, ilkokul ve ortaokul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile karar verme becerileri arasında orta derecede pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu çalışmalar, okul yöneticilerinin kişilik özelliklerinin mesleki performansları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmamızın sonuçları, akademik personelin kişilik tiplerinin (A ve B) profesyonellik davranışları üzerinde belirgin bir etkisi olduğunu göstermektedir.

A Tipi kişilik özelliğine sahip akademik personel, genellikle rekabetçi, hızlı hareket eden, hızla karar veren ve sürekli bir başarı hırsı içinde olan bireylerdir. Bu özellikler, hızla değişen akademik ortamlarda ve yoğun rekabet içeren projelerde avantaj sağlayabilir. Ancak, bu bireylerin aynı zamanda stres altında daha fazla duygusal tükenmeye maruz kaldıkları ve iş arkadaşlarıyla etkili bir şekilde iletişim kurmada zorluk yaşayabilecekleri gözlemlenmiştir. Bu, özellikle takım çalışmasına dayalı projelerde ve öğrencilerle ilişkilerde profesyonellik açısından bazı zorluklara yol açabilir.

B Tipi kişilik özelliğine sahip olanlar ise daha rahat, esnek ve stresle daha iyi başa çıkan bireylerdir. Bu bireyler, öğrenci ve meslektaşlarıyla ilişkilerde daha sabırlı ve anlayışlı yaklaşabilir. Akademik anlamda, bu, daha etkili mentorluk ve öğrenci danışmanlığı yapma kapasitesi olarak kendini gösterebilir. Ancak, B tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin bazen gerekli öz-motivasyonu göstermekte zorlandığı ve rekabetçi ortamlarda geride kalabileceği gözlemlenmiştir.

Literatür incelendiğinde, öğretmenlerin kişilik özellikleri ile mesleki profesyonellikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada, öğretmenlerin duygusal emeği, yeterlilikleri, çatışma yönetim yaklaşımları ve iş tatmini gibi çeşitli boyutlarda kişilik özelliklerinin önemli olduğu belirlenmiştir (Isenbarger ve Zembylas, 2006; Kalafat, 2012; Kalaycı, 2016; Kardaş, 2018). Bu çalışma, öğretmen profesyonelliğinin kişilik özellikleri ile yakından ilişkili olduğunu ve bu ilişkinin eğitim kalitesi üzerinde etkili olabileceğini göstermektedir. Lise öğrencilerinin Holland kişilik tipleri ile mesleki olgunluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen başka bir çalışmada, öğrencilerin mesleki kişilik tiplerinin mesleki olgunluk düzeyleri ile ilişkili olduğu bulunmuştur (Asan, 2011; Atlı ve Kaya,

2017). Bu çalışma, kişilik tiplerinin, bireylerin meslek seçimi ve kariyer gelişim süreçleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak hem A Tipi hem de B Tipi kişilik özelliklerine sahip akademik personelin profesyonellik davranışlarına kendi avantajları ve zorluklarıyla katkıda bulunduğu söylenebilir. En etkili akademik performans ve profesyonellik davranışı için, bu iki kişilik tipinin dengeli bir kombinasyonunun önemli olduğu düşünülmektedir. Akademik kurumlar ve bireyler, bu bilgileri kullanarak eğitim ve mentorluk stratejilerini optimize edebilirler.

Etik Kurul İzin Bilgileri

Etik değerlendirme kurulu: Atatürk Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi Alt Etik Kurulu

Etik değerlendirme belgesinin tarihi: 23.11.2023

Etik değerlendirme belgesinin sayı numarası: E-70400699-000-2300375291

Kaynakça

- Adıgüzel, O., Tanrıverdi, H., ve Özkan, D. S. (2011). Mesleki profesyonellik ve bir meslek mensupları olarak hemşireler örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 235-260.
- Akıncı, Z., Güven, M., ve Demirel, O. N. (2015). Öğrencilerin A ve B tipi kişilik yapısı ile psikoşiddet (mobbing) ve depresyon arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, (604), 55-74.
- Altınkurt, Y., ve Ekinci, C. E. (2016). Examining the relationships between occupational professionalism and organizational cynicism of teachers. *Educational Process: International Journal*, 5(3), 236-253. Doi: <http://dx.doi.org/10.12973/edupij.2016.53.5>
- Altınkurt, Y., ve Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 57-71. Doi: <https://doi.org/10.19126/suje.46033>
- Arıkan, Ç., ve Aktaş, A. (1988). *Kişilik özellikleri ile aile ve çevre yaşantısının kalp hastalığının oluşumuna etkisi*. XXIV. Ulusal Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Kongresi. Ankara, Türkiye.
- Asan, H. (2011). *Lise Öğrencilerinin mükemmeliyetçi özellikleri ile kişilik tipleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi.
- Atlı, A., ve Kaya, M., (2017). *Üniversite öğrencilerinin mesleki kişilik tipleri*. 4. Uluslararası Avrasya Eğitim Araştırmaları Kongresi Bildirisi, Muğla, Sıtkı Koçman Üniversitesi, Türkiye.
- Aytaç, S. (2000). *İnsanı anlama çabası: (Psikolojiye Giriş)*. Ezgi Kitabevi.
- Bayhan, G. (2011). *Öğretmenlerin profesyonelliğinin incelenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi.
- Blezek, A. G. (1987) *Professionalism of vocational agriculture instructors as perceived by vocational agriculture instructors and superintendents in nebraska public secondary schools*. Faculty Publications: Agricultural Leadership, Education & Communication Department, University of Nebraska-Lincoln.
- Buchanan, D. A., ve Huczynski, A. (1997). *Organizational behaviour: An introductory text*. (3rd Edition). New York: Prentice Hall International.
- Cansoy, R., ve Parlar, H. (2017). Okul gelişiminin bir yordayıcısı olarak öğretmen profesyonelizmi. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 18(1), 269-289.
- Chang, C. Y., ve Liu, C. T. (1975) Professionalism and professional adjustment: A study of nurses. *Medical Sciences* 1(2), 71-178.

- Chown, A. (1996). Post-16 teacher education, national standards and staff: Time for openness and voice? *British Journal of In-Service Education*, 22, 133–47. Doi: <https://doi.org/10.1080/0305763960220203>
- Cirhinlioğlu, Z. (1996). *Meslekler ve sosyoloji*. Gündogan Yayınları.
- Cohen, A., ve Kol, Y. (2004). Professionalism and organizational citizenship behavior: An empirical examination among Israel nurses. *Journal of Managerial Psychology*, 19(4), 386-405.
- Çelik, M., ve Yılmaz, K. (2015). The Relationship between teachers' occupational professionalism and burnout. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (30), 93-122.
- Çınar, F. (2000). *Organizasyonel yurttaşlık davranışı ve bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi.
- Emre H. (2009) *Türkiye'deki gazetecilerde profesyonellik düzeyinin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi.
- Ercan, G. (2014). *İlk ve ortaokul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile karar verme becerileri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi.
- Eniseler, A. G. (2007). *Kalp-damar hastalarında a tipi davranış ve öfke analizi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Celal Bayar Üniversitesi.
- Evans, L. (2008). Professionalism, professionalism and the development of education professionals. *British Journal of Educational Studies*, 20–38. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8527.2007.00392.x>
- Gökçora, İ. H. (2005). Profesyonelliğe saygı. *Üniversite ve Toplum Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi*, 5(3).
- Henkel, M. (2000). *Academic identities and policy change in higher education*. London: Jessica Kingsley.
- Hoşgörür, T. (2017). Correlation between Occupational Professionalism of Teachers and Their Fear of Loss of Dignity. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(3), 387-424.
- Isenbarger, L., ve Zembylas, M. (2006). The Emotional Labour of Caring in Teaching. *Teaching and Teacher Education*, 22(1), 120-134.
- İnel, S., ve Akbulut, Y. (2017). Sağlık kurumları yöneticilerinin profesyonellik düzeyinin belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(1), 93-108.
- Kaba, D. E. (2021). Öğretim elemanları için profesyonellik ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Turkish Studies-Educational Sciences*, 16(2). Doi: <https://dx.doi.org/10.47423/TurkishStudies.49703>
- Kalafat, S. (2012). Lise öğretmenleri kişilik özelliklerinin öğretmen yeterliliklerine etkisi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(3), 193-200
- Karaca, D. (2015). İlk ve ortaokullarda bürokratikleşme düzeyinin öğretmen profesyonelliğine etkisi. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Pamukkale Üniversitesi.
- Kardaş, S. (2018). *Beş faktör kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi.
- Kalaycı, Y. (2016). *Öğretmen adaylarının kişilik özellikleri ile çatışma yönetim yaklaşımları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kılınç, A. Ç. (2014). Öğretmen profesyonelizminin bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 39(174), 105-118. Do.: <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2014.2756>
- Koca, E. (2016). *Okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi.
- Kogan, M. (2000). Higher education communities and academic identity. *Higher Education Quarterly*, 54(3), 207–216. Doi: <https://doi.org/10.1111/1468-2273.00156>
- Kogan, M., Moses, I., ve El-Khawas, E. (1994). *Staffing higher education – Meeting new challenges*. London: Jessica Kingsley.
- Kolsaker, A. (2008). Academic professionalism in the managerialist era: A study of English Universities, *Studies in Higher Education*, (33)5, 513-525. Doi: <https://doi.org/10.1080/03075070802372885>

- Luthans, F. (2010). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. (Twelfth Edition). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Mansor, A. Z., ve Talib, J. (2010). *Professionalism among Academicians at a Malaysian Public University*. The Proceedings of the International Conference on Ethics and Professionalism (ICEP2010), 733-742.
- Marginson, S. (2000). Rethinking academic work in the global era. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 22(1), 23-35. Doi: <https://doi.org/10.1080/713678133>
- Nair, S. R. (2010). *Organisational Behaviour (text & cases)*. Himalaya Publishing House.
- Nixon, J., Marks, A., Rowland, S., ve Walker, M. (2010). Towards a new academic professionalism: A manifesto of hope. *British Journal of Sociology of Education*, 22(2), 227-244. Doi: <https://doi.org/10.1080/01425690124202>
- Nixon, J. (2004). Education for the good society: the integrity of academic practice. *London Review of Education* (Special Issue: Renewing Education for Civic Society), 2(3), 245-252. DOI: <https://doi.org/10.1080/1474846042000302861>
- Özsoy, E. (2013). *A ve B Tipi kişilik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi.
- Polat, E. (2007). *Marka kavramı ve sporcuların markaya yönelik tutumu*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Sargın, A. (2016). *Öğretmenlerin kişilik özellikleri, örgütsel sinizm, iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- Şenel, H. G., Demir, İ., Sertelin, Ç., Kılıçaslan, A., ve Köksal, A. (2004). Öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki. *Eğitim Araştırmaları*, 15(4), 99-109.
- Thistlethwaite, J., ve Spencer, J. (2018). *Professionalism in Medicine*. CRC Press. Doi: <https://doi.org/10.1201/9781315377933>
- Toh, K., Diong, C., Boo, H., ve Chia, S. (1996). Determinants of teacher professionalism. *British Journal of InService Education*, 22(2), 231-244. Doi: <https://doi.org/10.1080/0305763960220209>
- Türküm, A. S. (1998). *Çağdaş toplumda çevre sorunları ve çevre bilinci. çağdaş yaşam çağdaş insan*. Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi İlköğretim Öğretmenliği Lisans Tamamlama Programı, Eskişehir, 165-181.
- Yorulmaz, Y. İ., Çolak, İ., ve Yaşa, R. (2017). The examination of teachers' loss of face. In *Second International Symposium on Philosophy, Education, Art and History of Science* (pp. 03-07).
- Zel, U. (2000). *Yönetimde kişilik kavramının önemi: Türk ve İngiliz yöneticilerin mesleki kişilik özelliklerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi*. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 25(27), 326-327.
- Zembat, R., ve Küsmüş, G. İ. (2020). Okul öncesi öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerileri ile mesleki profesyonellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(4), 1725-1739. Doi: <https://doi.org/10.24106/kefdergi.3621>



Bu eser [Creative Commons Atf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) ile lisanslanmıştır.