



The role of personality measures as predictors of job performance: Teacher sample

İş performansının öngörülmesinde kişilik ölçümünün rolü: Öğretmen örneği

Gaye Saltukoğlu¹
Arkun Tatar²

Abstract

The present study aims to examine the personality characteristics of teachers by five factor model of personality and to plot their personality profiles. The participants were 349 teachers, 241 women and 108 men, aged between 22-65. The data used to compare teachers with was a total of 3920 people, 1777 women, 2143 men aged between 18 and 79. The comparison of female teachers with the female comparison group showed that female teachers had lower average scores on the Emotional Lability and Self-Distrust dimensions and Emotional Instability factor, and had higher average score on Agreement, Sensitivity, Analytical Thinking, and Openness to Newness dimensions and Openness to Experience factor than the comparison group. Male teachers had lower average scores on Excitement Seeking dimension and higher scores on Analytical Thinking dimension than the comparison group.

Keywords: Teachers; job performance; personality measure; group personality profile; Five Factor Model.

(Extended English summary is at the end of this document)

Özet

Bu çalışmada öğretmenlerin beş faktör kişilik modeliyle kişilik özelliklerinin incelenmesi ve grup olarak profillerinin çıkarılması amaçlanmıştır. Çalışmaya 22-65 yaşları arasında 241 kadın, 108 erkek olmak üzere toplam 349 öğretmen katılmıştır. Bu çalışmada, öğretmenlerin verisini karşılaştırmak amacıyla 18-79 yaşları arasında 1777 kadın, 2143 erkek olmak üzere 3920 kişilik yetişkin verisi kullanılmıştır. Kadın öğretmenler, kadın karşılaştırma grubuyla karşılaştırıldığında Duygusal Değişkenlik, Kendine Güvensizlik boyutlarında ve Duygusal Tutarsızlık faktöründe daha düşük, Uzlaşma, Duyarlılık, Analitik Düşünme, Yeniliğe Açıklık boyutlarında ve Gelişime Açıklık faktöründe de daha yüksek puan ortalamasına sahiptirler. Erkek öğretmenlerin ise erkek karşılaştırma grubuyla karşılaştırıldığında sadece Heyecan Arama boyutunda daha düşük, Analitik Düşünme boyutunda da daha yüksek puan ortalamasına sahip oldukları görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen; iş performansı; kişilik ölçümü; meslek grubu profili; Beş Faktör Kişilik Modeli.

¹ Assoc. Prof., FSM Waqf University, Faculty of Literature, Department of Psychology, sgaye983@hotmail.com

² Asst. Prof.(Research Scholar), The University of Texas at Austin, College of Liberal Arts, Department of Psychology, arkuntatar@yahoo.com

1. Giriş

Kişilik ve iş performansı arası ilişkileri araştıran çalışmalar, geçen yüz yılın endüstri psikolojisi alanındaki sık çalışılan konularından birini oluşturmuştur. Bu çalışmalarda, kişilik değerlendirmelerinin, iş ortamına yönelik performansın tahmin edilmesinde işlevselliği gösterilmeye çalışılmıştır (Barrick, Mount ve Judge, 2001; Judge ve Zapata, 2015; Rothmann ve Coetzer, 2003; Seltzer, Ones ve Tatar, 2017). Kişilik ve iş performansı arası ilişkilerin araştırıldığı pek çok çalışmada kişilik boyutlarının iş performansı ile ilgili (Barrick ve Mount, 1991; Rosse, Stecher, Miller ve Levin, 1998; Salgado, 1997; Wright, Kacmar, McMahan ve Deleeuw, 1995) ve iş ortamındaki davranış, tutum ve performansın açıklanmasında ve öngörülmesinde kişilik yapılarının kullanışlı olduğu ortaya konulmuştur (Ones, Dilchert, Viswesvaran ve Judge, 2007). Ancak son dönemde beş faktör kişilik modeli ile ilgili araştırmalardan elde edilen sonuçlar, beş faktör kişilik modelinin iş-kişilik arası ilişkileri incelemede birleştirici ve bütünleyici rol oynamasına neden olmuştur (McCrae, 2011; Templer, 2012; Zhao ve Seibert, 2006; Zhao, Seibert ve Lumpkin, 2010). Hatta birçok araştırmacı, işle ilgili değişkenlerle birlikte beş faktör kişilik modeline dayalı kişilik ölçümünün ele alınmasının gerekli olduğunu belirtmektedirler (Abraham ve Morrison, 2003; De Fruty ve Mervielde, 1999; Salgado, 1997; Skyrme, Wilkinson, Abraham ve Morrison, 2005). Diğer yandan, kişiliğin ölçümünde kullanılabilir, farklı kültürlerde de yaygınlaşmış beş faktör modeline dayanan bir çok ölçme aracı geliştirilmiştir (Digman, 1990; McCrae, Costa, Del Pilar, Rolland ve Parker, 1998; Saucier ve Ostendorf, 1999). Bu ölçme araçlarının yaygın kullanımı, örgüt ve endüstri psikolojisinde beş faktör kişilik modelinin iş performansı ile ilgili olarak çokça ele alınmasına neden olan diğer bir faktörü oluşturmaktadır (Chiaburu, Oh, Berry, Li ve Gardner, 2011; Erdheim, Wang ve Zickar, 2006; Judge, Heller ve Mount, 2002; Judge, Rodell, Klingler, Simon ve Crawford, 2013).

Beş faktör kişilik modeline dayalı ölçümlerde özellikle öz denetim, duygusal denge ve dışadönüklük faktörlerinin iş performansını öngörmeye etkili olduğu farklı çalışmalarla ortaya konulmuştur (Barrick, Mount ve Judge, 2001; Blickle, Meurs, Wihler, Ewen, Merkl ve Missfeld, 2015; Rothmann ve Coetzer, 2003; Salgado, 1997; Truxillo, McCune, Bertolino ve Fraccaroli, 2012; Wihler, Meurs, Wiesmann, Troll ve Blickle, 2017). Yine beş faktör kişilik modeli üzerinden kişilik özellikleriyle, işte başarılı ve başarısız olma arası ilişkiler (Hogan ve Holland, 2003), iş doyumunu arası ilişkiler (Judge, Heller ve Mount, 2002; Templer, 2012; Yang ve Hwang, 2014), girişimci olma ve yönetme becerisi arası ilişkiler (Zhao ve Seibert, 2006), ekip çalışması arası ilişkiler (Peeters, Tuijl, Rutte ve Reymen, 2006), liderlik arası ilişkiler (Colbert, Barrick ve Bradley, 2014; Deinert, Homan, Boer, Voelpel ve Gutermann, 2015; Judge, Bono, Ilies ve Gerhardt, 2002), motivasyonel performans arası ilişkiler (Judge ve Ilies, 2002), başarı motivasyonu ve erteleme arası ilişkiler (Steel, 2007) belirlenmiş ve sunulmuştur.

Beş Faktör Kişilik Kuram'ı, ismini birçok araştırmada kişilik tanımlayan sıfat ya da sıfat tamlamalarının faktör analizleri ile incelenmesi sonucu gözlemlenen ya da ortaya konulan beş faktör elde edilmesinden almaktadır. Bu faktörler yaygın olarak kullanılan isimleriyle I) Dışadönüklük, II) Uyumluluk / Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik, III) Sorumluluk / Öz-Denetim, IV) Duygusal Denge ve V) Zeka / Hayal Gücü / Gelişime Açıklık'tır (Digman, 1990; Goldberg, 1990, 1992, 1993).

Dışadönüklük faktörü, dışadönüklük, girişkenlik, canlılık, baskınlık, hırslılık, sosyallik, konuşkanlık, açıklık, sevecenlik, dürüstlük neşeli olma, enerjik olma gibi özellikleri içerecek şekilde tanımlanmıştır (Goldberg, 1992; Johnson ve Ostendorf, 1993; McCrae ve Costa, 1987; McFatter, 1994; York ve John, 1992). Uyumluluk / Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik faktörü, ahlaki değerleri kapsayan bir faktör olarak yumuşak başlılık, merhametlilik, alçak gönüllülük, şefkatlilik, fedakarlık, itaatkarlık, dürüstlük, güvenilirlik, kibarlık, hoşgörülü olma, uyumlu olma, başkalarını düşünme, işbirliğine yatkın olma, olumlu yaklaşma gibi özelliklerle tanımlanmıştır (Costa ve McCrae, 1988, MacDonald, 1995; McCrae, 1987, 1993; McCrae ve Costa, 1988, 1989a, 1989b, 1989c, 1997). Sorumluluk / Öz-Denetim faktörü, azimlilik, sorumluluk, sabırlılık, düzenlilik, dakiklik, planlılık, programlılık, dikkatlilik, temizlik, tutumluluk, titizlik, tedbirlilik, kurallara bağlılık, başarı kazanma güdüsü, öz disiplin ve çalışkanlık gibi özellikler taşıdığı bildirilmektedir (Conley, 1985; Costa ve McCrae, 1995a; Johnson ve Ostendorf, 1993; McCrae ve Costa, 1985; Paunonen, Jackson,

Trzebinski ve Forsterling, 1992). Duygusal Denge faktörü, kendine güvensizlik, endişelilik, kırılganlık, sinirlilik, sıkılganlık ile karakterize, gerçekçi olmayan düşünce yapısına sahip, kaygılı, öfkeli, depresif, dürtüsel davranış içeren bir yapı olarak belirtilmiştir (Costa ve McCrae, 1995b; McCrae ve Costa, 1987, 1991; McCrae ve John, 1992). Zeka / Hayal Gücü / Gelişime Açıklık faktörü, doğallık, bağımsızlık, meraklılık, yaratıcılık, açık fikirlik içeren, kendine özgü, geniş ilgi alanına sahip, değişikliklerden hoşlanan, cesur, hayal gücü kuvvetli, kültürlü, farklılıklara hoş görüyle yaklaşan, geniş ilgi alanına sahip ve yüksek zeka ile belirgin bir yapı olarak tanımlanmıştır (Costa ve McCrae, 1995a; McCrae ve Costa, 1985; McCrae ve John, 1992; Peabody ve Goldberg, 1989; Trapnell ve Wiggins, 1990).

Diğer yandan her geçen gün eğitim bir önceki günden daha önemli hale gelmektedir ve bu noktada da etkili öğretmenin belirlenmesinde, kişiliğin rolünün önem kazandığı vurgulanmaktadır. Diğer bir ifadeyle öğretmen kişilik özelliklerinin, öğretilmede daha etkili hale gelmekte olduğu belirtilmektedir (Rushton, Morgan ve Richard, 2007). Kalifiye öğretmenin özelliklerinin neler olması gerektiği konusundaki çalışmalarda neredeyse son yüz yıllık süreçte hep incelenmiş gibi görülmektedir (Dodge, 1943; Guba ve Getzels, 1955; Klassen ve Tze, 2014; Perera, Granziera ve McIlveen, 2018; Ramesh, Reddy, Rao, Dhandapani, Siva ve Ramakrishna, 2017; Rushton, Morgan ve Richard, 2007; Schubert, 1978; Sears, Kennedy ve Kaye, 1997; Soldan, 1980; Symonds, 1947; Tanner, 1954; Tyler, 1960; Victor, 1976). Bu doğrultuda konuyla ilgili çalışmalarda başarılı öğretmenin kişilik özellikleri (Dodge, 1943; Symonds, 1947), öğretmenlerin öğretilme tarzları ile kişilik özellikleri arası ilişki (Zhang, 2007), öğretmenlerin kişiliğinin, öğretilmedeki işlevi (Symonds, 1954), öğretmen-öğrenci ilişkilerindeki rolü (Fisher, Fraser ve Kent, 1998), yaratıcı sınıf ortamı için işlevleri (Karwowski, 2011), sınıf yönetimindeki ve etkileşimindeki işlevleri (Bowers ve Soar, 1962; Martin, 1995), sınıf ortamının şekillenmesindeki işlevleri (Fisher ve Kent, 1998), öğrencilerin algıları ile akademik başarıları arasındaki ilişkiye etkileri (Tahir ve Shah, 2012), mesleki tükenmişlik düzeylerindeki işlevleri (Cano-García, Padilla-Muñoz ve Carrasco-Ortiz, 2005; Pishghadam ve Sahebjam, 2012; Reichl, Wach, Spinath, Brünken ve Karbach, 2014) gibi bir çok değişkenin birlikte ele alındığı görülmektedir.

Bu çalışma ile kişiliğin beş faktör modeli çerçevesindeki tanımı ve açıklamaları doğrultusunda küçük bir öğretmen grubu incelenmiştir. İnceleme ile grubun ortak kişilik özelliklerinin tanımlanması ve bu doğrultuda meslek grubu olarak tipik özelliklerin ortaya konulması amaçlanmıştır. Grup kişilik profili tanımlama olarak da tanımlanabilecek bu çalışmayla, kullanılan kişilik modeli çerçevesinde grubun diğer kişi ve gruplardan ayrılan kişiliğinin tipik özellikleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda grubunun mesleki performansının öngörülmesine yönelik projeksiyon bir yaklaşım oluşturulmaya çalışılmıştır (Ryan, Bartels ve Kreiner, 2008). Kişilik testlerinde olduğu bildirilen cinsiyet (Borkenau, Hřebicková, Kuppens, Realo ve Allik, 2013; Costa, Terracciano ve McCrae, 2001; Feingold, 1994; Schmitt, Realo, Voracek ve Allik, 2008) ve yaş (Costa ve McCrae, 1978; Labouvie-Vief, Diehl, Tarnowski ve Shen, 2000; McCrae, Costa, de Lima, Simões, Ostendorf, Angleitner ve ark., 1999; McCrae, Costa, Urbánek, Martin, Oryol, Rukavishnikov ve ark., 2004; Soto, John, Gosling ve Potter, 2011) norm farklılıkları dikkate alınarak ve bu çalışmada ele alınan grubun yetişkin çalışan öğrenmeler olduğu da göz önünde bulundurularak, karşılaştırma grubu olarak sadece çalışan yetişkin kişilerin verileri kullanılmıştır. Ayrıca yine norm farklılıkları doğrultusunda kadın ve erkek öğretmenler için karşılaştırma işlemleri ayrı ayrı yürütülmüştür.

2. Yöntem

2.1. Çalışma Grubu

Çalışmada kapsamında 372 orta öğretilmede çalışan öğretmene ulaşılmış ama test maddelerinin sonuç hesaplamak için gerekli olan kısmına (bazı soruların cevaplanmamış olması puanlamayı etkilememektedir) cevap vermeyen kişilerin (n=23; %6,18) verisi değerlendirme dışı tutularak 22-65 yaşları arasında (ortalama=36,95±11,27 yıl) 241 (%69,1) kadın, 108 (%30,9) erkek olmak üzere toplam 349 öğretmen grubu (ÖG) verisi kullanılmıştır.

2.2. Karşılaştırma Grubu

Bu çalışmada ayrıca, öğretmenlerin verisini karşılaştırmak amacıyla, benzer çalışmalar için ölçek yazarları tarafından bu çalışma kapsamı dışında toplanmış ölçeğe ait veri kullanılmıştır. Veriden, bu çalışmanın uygulama grubu özelliklerine uygun (öğrenci ve ev hanımı olmayan ve bir işte çalışan) 18-79 yaşları arasında (ortalama=33,30±10,99 yıl) 1777 kadın (%45,3), 2143 erkek (%54,7) olmak üzere 3920 kişinin verisi karşılaştırma grubu (KG) verisi olarak kullanılmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Öğretmen katılımcılar, (norm) grup özelliklerini tanımlayan sadece cinsiyet ve yaş soruları ile birlikte Beş Faktör Kişilik Envanteri'ni (5FKE) cevaplamışlardır. 5FKE, tamamen uygun (1) ile hiç uygun değil (5) arasında beşli cevaplama seçeneğiyle sunulan 220 soru içermektedir. Envanter beş faktör birinci sıra üst yapı ile bu üst yapılar altında yer alan on yedi ikinci sıra alt boyuttan oluşmaktadır (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002; 2004).

2.4. İşlem

Çalışmanın uygulaması İstanbul'da bireysel uygulamalarla yürütülmüştür. Seçkisiz olarak ulaşılan katılımcılara, “öğretmenlere yönelik yürütülen bilimsel bir araştırmada yer almak isteyip istemedikleri” sorulmuş ve olumlu görüş bildirenler çalışmaya dahil edilmişlerdir. Bir kişilik uygulama, yaklaşık olarak kırk dakikalık bir sürede gerçekleşmiştir. Tüm çalışma uygulaması Eylül 2012-Şubat 2014 tarihleri arasında yürütülmüştür.

2.5. Verilerin Analizi

Öncelikle ÖG ve KG'ye ait veriler iç tutarlılık katsayılarının belirlenmesi için güvenirlik analizi ile incelenmiştir. Sonra ayrı ayrı olmak üzere kadın ve erkek öğretmenlerin 5FKE'nin beş faktör ve on yedi alt boyut toplam puanları çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) ile karşılaştırılmıştır. Son olarak ise öğretmenlere ait veriler yukarıda tanımlanan 5FKE'nin yetişkin KG verisi (n=3920) ile karşılaştırılmıştır.

2.6. Bulgular

Verilerin değerlendirilmesinde ilk işlem olarak, 5FKE'nin faktörlerinin, alt boyutlarının hem öğretmen-karşılaştırma hem de kadın-erkek grupları için iç tutarlılık güvenirlik katsayıları hesaplanmıştır. Alt boyutlar için, ÖG'de tüm grupta 0,63-0,86, kadınlarda 0,61-0,87, erkeklerde 0,53-0,83; KG'de tüm grupta 0,66-0,87, kadınlarda 0,64-0,87, erkeklerde 0,68-0,85 arasında içtutarlılık katsayıları elde edilmiştir. Erkek ÖG'de "Sakinlik" alt boyutunda gözlenen biraz düşük katsayı dışında elde edilen değerlerin, her iki çalışma grubu ve her iki cinsiyet grubunda ve tüm alt boyutlarda birbirine yakın olduğu gözlenmiştir (bkz. Tablo 1).

Faktörler için ise, ÖG'de tüm grupta 0,84-0,94, kadınlarda 0,85-0,94, erkeklerde 0,81-0,92; KG'de tüm grupta 0,83-0,93, kadınlarda 0,82-0,93, erkeklerde 0,84-0,93 arasında içtutarlılık katsayıları elde edilmiştir. Faktörlerde de her iki çalışma grubu ve her iki cinsiyet grubunda birbirine yakın değerler elde edildiği görülmüştür (bkz. Tablo 1).

Tablo 1. 5FKE Faktör ve Alt Boyutlarının İç Tutarlılık Güvenirlik Katsayıları

Alt Boyutlar	ÖG n=349	ÖG-Kadın n=241	ÖG-Erkek n=108	KG n=3920	KG-Kadın n=1777	KG-Erkek n=2143
Canlılık	0,80	0,79	0,81	0,74	0,74	0,74
Girişkenlik	0,79	0,81	0,74	0,77	0,77	0,77
Etkileşim	0,82	0,82	0,83	0,79	0,79	0,79
Hoşgörü	0,69	0,71	0,62	0,66	0,64	0,68
Sakinlik	0,68	0,72	0,53	0,68	0,68	0,68
Uzlaşma	0,74	0,76	0,71	0,76	0,77	0,76
Yumuşak Kalplilik / Elseverlik	0,76	0,75	0,76	0,76	0,73	0,77
Düzenlilik	0,84	0,84	0,83	0,80	0,79	0,81
Kurallara Bağlılık	0,74	0,75	0,72	0,71	0,70	0,72
Sorumluluk / Kararlılık	0,81	0,81	0,81	0,76	0,75	0,77
Heyecan Arama	0,83	0,83	0,83	0,84	0,84	0,83
Duygusal Değişkenlik	0,80	0,79	0,79	0,82	0,80	0,80
Endişeye Yatkınlık	0,86	0,87	0,82	0,87	0,87	0,85
Kendine Güvensizlik	0,85	0,86	0,83	0,82	0,82	0,82
Analitik Düşünme	0,79	0,80	0,77	0,72	0,69	0,74
Duyarlılık	0,63	0,61	0,61	0,68	0,66	0,68
Yeniliğe Açıklık	0,76	0,77	0,73	0,69	0,68	0,70
Faktörler						
Dışadönüklük	0,89	0,89	0,88	0,85	0,85	0,85
Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik	0,88	0,90	0,84	0,88	0,87	0,88
Öz- Denetim / Sorumluluk	0,90	0,90	0,90	0,90	0,89	0,89
Duygusal Tutarsızlık	0,94	0,94	0,92	0,93	0,93	0,93
Gelişime Açıklık	0,84	0,85	0,81	0,83	0,82	0,84

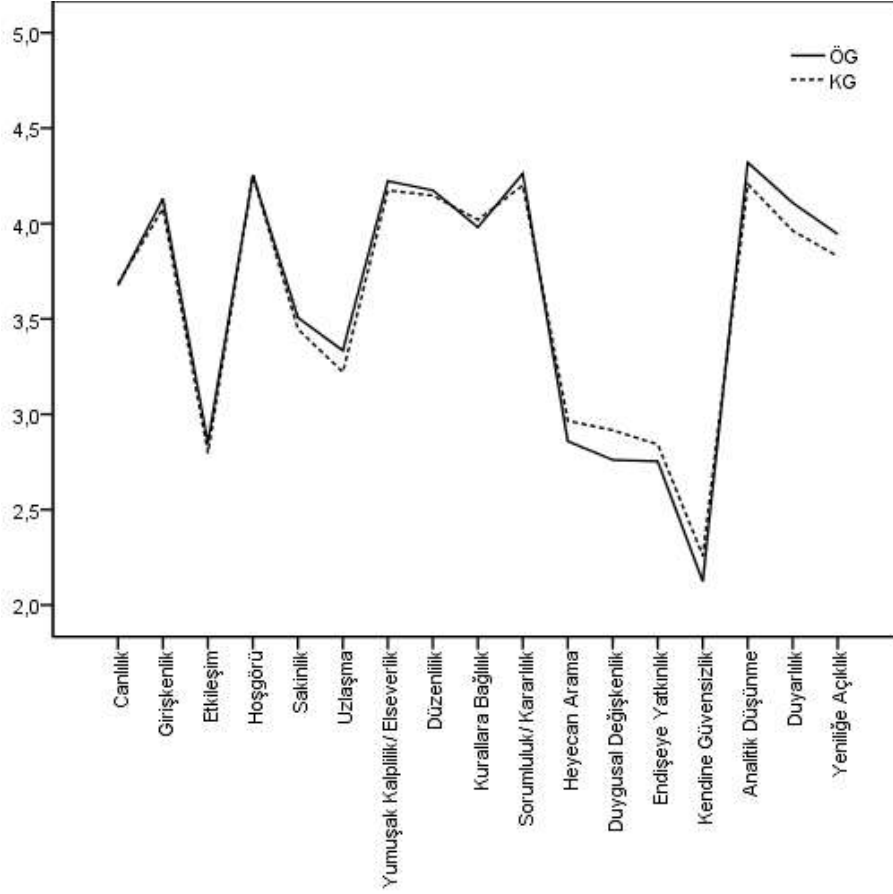
ÖG: Öğretmen Grubu

KG: Karşılaştırma Grubu

Sonraki işlem olarak ÖG kendi içerisinde cinsiyet değişkeni açısından faktör ve alt boyut toplam puanları açısından çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) ile karşılaştırılmıştır. Kadın ve erkek öğretmenlerin 5FKE'nin alt boyut toplam puanları (altı boyutta, Canlılık, Yumuşak Kalplilik / Elseverlik, Duygusal Değişkenlik, Endişeye Yatkınlık, Duyarlılık, Yeniliğe Açıklık) açısından (Wilk's $\lambda=0,79$, $F_{17,331}=5,07$, $p<0,001$, $\eta^2=0,21$) ve de faktör toplam puanları (iki faktörde, Duygusal Tutarsızlık, Gelişime Açıklık) açısından (Wilk's $\lambda=0,87$, $F_{5,343}=10,16$, $p<0,001$, $\eta^2=0,13$) istatistiksel düzeyde anlamlı farklılık vardır.

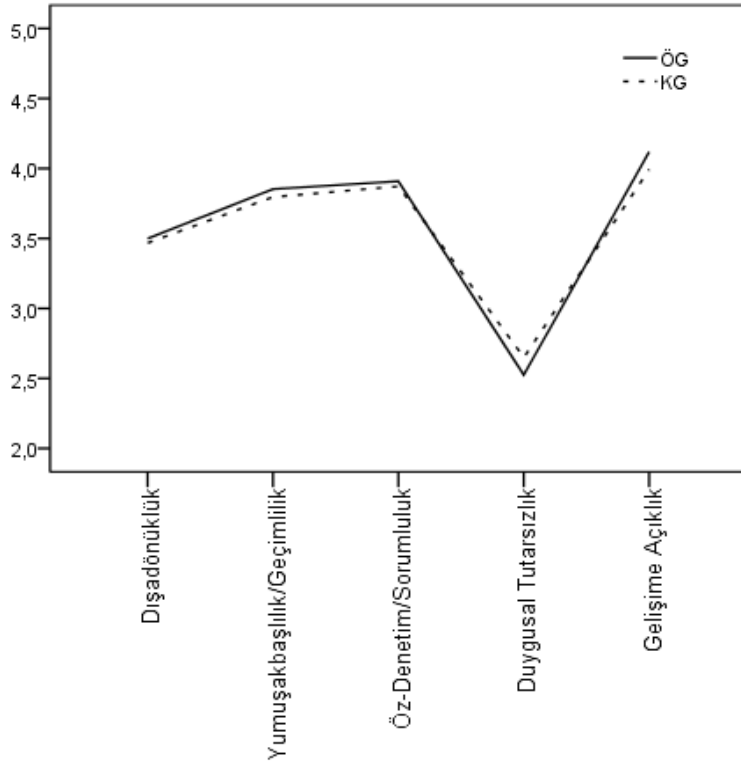
Çalışmada daha sonra ÖG'ye ait veri KG verisiyle (n=3920) karşılaştırılmıştır. 5FKE norm verileri cinsiyet grupları için ayrı ayrı tanımlandığı için de (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2004) bu çalışmada da kadın ve erkek öğretmenlerin, KG verisiyle karşılaştırılması da ayrı ayrı yapılmıştır. Yani sonuç olarak kadın öğretmenler, KG'nin kadın verisiyle, erkek öğretmenlere ait veri de KG'nin erkek verisiyle karşılaştırılmıştır.

Kadın öğretmenler kadın karşılaştırma grubuyla karşılaştırıldığında, 5FKE'nin alt boyut toplam puanları (altı boyutta, Uzlaşma, Duygusal Değişkenlik, Kendine Güvensizlik, Analitik Düşünme, Duyarlılık, Yeniliğe Açıklık) açısından (Wilk's $\lambda=0,97$, $F_{17,2000}=3,26$, $p<0,001$, $\eta^2=0,03$) (bkz. Şekil 1) ve de faktör toplam puanları (iki faktörde, Duygusal Tutarsızlık, Gelişime Açıklık) açısından (Wilk's $\lambda=0,99$, $F_{5,2012}=4,87$, $p<0,001$, $\eta^2=0,01$) istatistiksel düzeyde anlamlı farklılık vardır. Duygusal Değişkenlik ve Kendine Güvensizlik boyutlarında kadın öğretmenlerin puan ortalamaları, diğer boyutlarda ise KG kadın puan ortalamaları daha düşüktür.



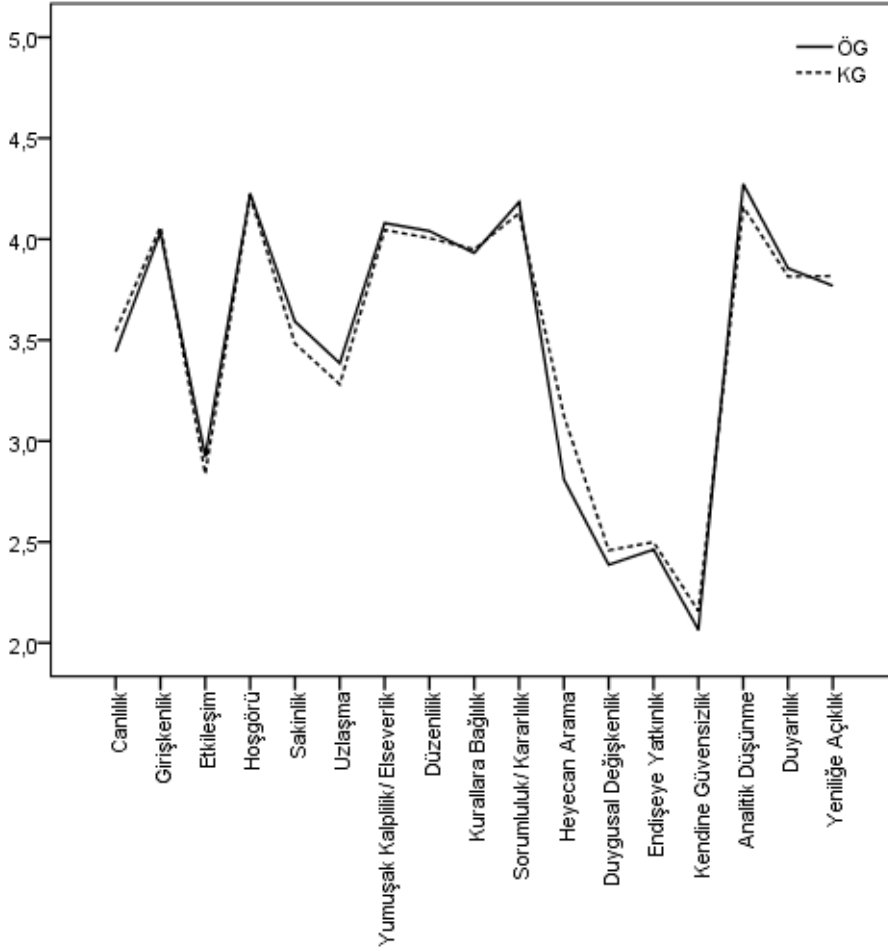
Şekil 1. Kadın ÖG'nin Kadın KG ile 5FKE'nin Alt Boyutları Açısından Karşılaştırması

Aynı şekilde faktör toplam puanlarında da Duygusal Tutarsızlık faktöründe kadın öğretmenlerin puan ortalamaları, Gelişime Açıklık faktöründe ise KG kadın puan ortalamaları daha düşüktür (bkz. Şekil 2).



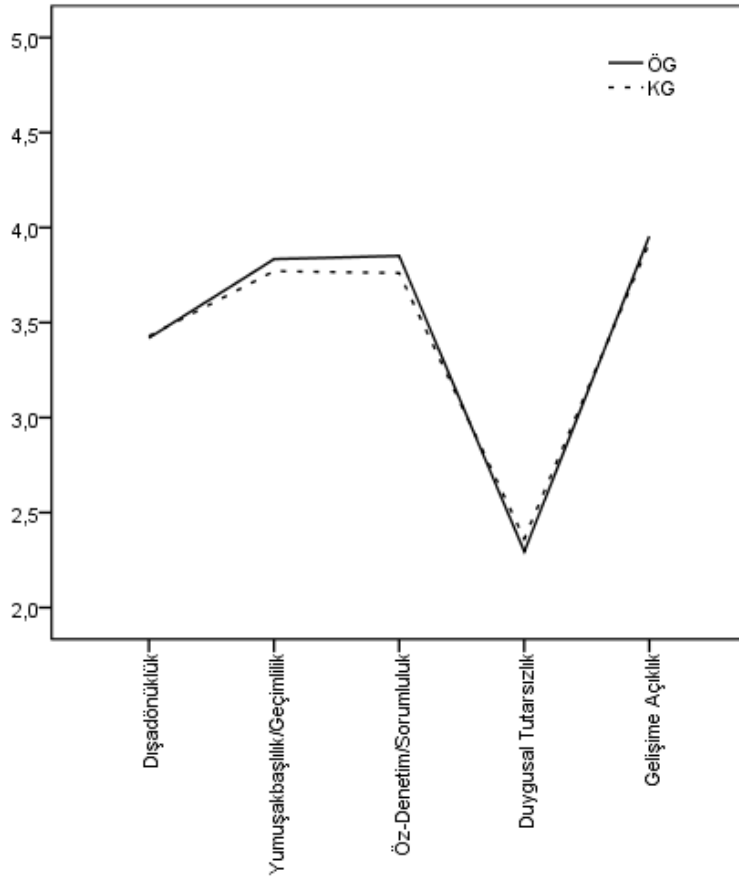
Şekil 2. Kadın ÖG'nin Kadın KG ile 5FKE'nin Faktörleri Açısından Karşılaştırması

Erkek ÖG'nin erkek KG ile karşılaştırıldığında 5FKE'nin alt boyut toplam puanları (iki boyutta Heyecan Arama ve Analitik Düşünme) (bkz. Şekil 3) açısından (Wilk's $\lambda=0,98$, $F_{17,2233}=2,55$, $p<0,001$, $\eta^2=0,02$) istatistiksel düzeyde anlamlı farklılık vardır. Erkek öğretmenler, erkek KG'den, Heyecan Arama boyutunda daha düşük, Analitik Düşünme boyutunda ise daha yüksek puan ortalamasına sahiptir.



Şekil 3. Erkek ÖG'nin Erkek KG ile 5FKE'nin Alt Boyutları Açısından Karşılaştırması

Ancak erkek öğretmenler, erkek KG ile faktör toplam puanları açısından karşılaştırıldığında (Wilk's $\lambda=1,00$, $F_{5,2245}=0,84$, $p>0,05$, $\eta^2=0,00$) istatistiksel düzeyde anlamlı farklılık yoktur (bkz. Şekil 4).



Şekil 4. Erkek ÖG'nin Erkek KG ile 5FKE'nin Faktörleri Açısından Karşılaştırması

3. Tartışma

Çalışmayla ÖG'nin, KG olarak heterojen veri içeren ve bir anlamda 5FKE'nin uygulanabileceği hedef grup olarak, norm grubunu temsil ettiği varsayılan genel gruptan farklılıklar içermesi beklenmiştir. Ancak çalışmada amacın odak noktasını, 5FKE'nin boyut ya da faktörlerinden hangilerinde bu farklılıkların gözlemlendiğinden daha çok, ÖG'nin, KG'den farklılık taşıyıp taşımadığı oluşturmaktadır. Elde edilen bu türden farklılıkların grubun mesleki performansının bir parçasını oluşturduğu varsayılmaktadır (Ryan, Bartels ve Kreiner, 2008). Ayrıca bir çok araştırmacı mesleki performansa yönelik çalışmalarda ilgili değişken olarak kişilik boyutlarının da alınmasının gereğine vurgu yapmaktadır (Barrick ve Mount, 1991; Rothmann ve Coetzer, 2003; Salgado, 1997; Skyrme, Wilkinson, Abraham ve Morrison, 2005). Bu çalışma da öğretmenlerin hem kadın hem de erkek grupları olarak KG'den farklılıklarını ortaya koymuştur.

5FKE'nin faktör ve alt boyut isimlendirmesi, yapının iki uçlu özellik taşıması nedeniyle bir uç isimleri ile tanımlanmış ve tüm çalışmada bu yönde açıklamalar yapılmıştır. Daha önce de belirtildiği gibi kişilik testlerinde kadın-erkek grup farklılıkları bildirilmektedir (Borkenau, Hrebicková, Kuppens, Realo ve Allik, 2013; Costa, Terracciano ve McCrae, 2001; McCrae, Costa, Urbánek, Martin, Oryol, Rukavishnikov ve ark., 2004; Schmitt, Realo, Voracek ve Allik, 2008). Bu nedenle burada sunulan kadın öğretmenler ile erkek öğretmenler arası farklılıklar öğretmen grubuna özel değil, daha önceki çalışmalarda da bildirilen cinsiyet farklılıklarına işaret etmektedir. Bu çalışmada üzerinde durulması gereken nokta her bir cinsiyet grubunun karşılaştırıldığı KG'den ne oranda farklılık gösterdiğidir. Çünkü gözlenen bu farklılıklar genel gruptan ayrılan ÖG'nin tipik özellikleri olarak ortaya çıkmaktadır. Kuşkusuz her meslek grubunun meslekte geçirilen çalışma süresiyle de orantılı olmak üzere mesleğe ilişkin bazı davranışların kazanılmasını sağlayacağı düşünülebilir. Diğer yandan belli bazı kişilik özelliğine sahip kişilerin, bazı meslekleri tercih etmeleri de mümkün görünmektedir. Bu ilişkilerden biri veya diğerinin veya her ikisinin birlikte etkin olduğu da

düşünülebilir. Bu çalışmaya yön veren temel fikir, sonuç olarak belirtilen bu ilişkilerden sonra öğretmenlerin, öğretmen olmayanlardan temel bazı kişilik özelliği farklılıkları taşıyıp taşımadıklarıdır. Bu nokta da çalışma sonuçları öncesinde bir takım öngörülerde bulunmak veya hipotezler üretmek mümkündür. Ancak bu çalışmada bunları yapmak yerine bu türden çalışmalara model olacak tamamen betimsel bir çalışma yürütülmesi tercih edilmiştir. Böylece bu çalışma, bir tür durum tespiti için öngörü oluşturmak ya da doğrudan doğruya bu tür çalışmalar için bir ön çalışma oluşturmak olarak da varsayılabılır.

Duygusal Değişkenlik ve Kendine Güvensizlik boyutlarında kadın öğretmenlerin puan ortalamaları, diğer boyutlarda ise karşılaştırma grubu puan ortalamaları daha düşüktür. Bu sonuca göre kadın öğretmenler Duygusal Tutarsızlık faktörünün yukarıda belirtilen iki alt boyutunda KG'den daha düşük ortalama puan alarak daha az duygusal dengesizlik ve kendine güvensizlik göstermişlerdir. Buna karşın kadın öğretmenler, Uzlaşma, Analitik Düşünme, Duyarlılık, Yeniliğe Açıklık boyutlarında karşılaştırma grubundan daha yüksek puan alarak daha uzlaşmacı, analitik düşünen, duyarlı ve yeniliğe açık özellikler göstermişlerdir. Faktör toplam puanları açısından da durum aynıdır. Duygusal Tutarsızlık faktöründe kadın öğretmenlerin puan ortalamaları KG'den daha düşüktür yani daha duygusal dengeli özellikler göstermektedirler. Gelişime Açıklık faktöründe ise karşılaştırma grubu puan ortalamaları daha düşüktür. Yani kadın öğretmenler daha gelişime, deneyime açık davranmaktadırlar.

Erkek öğretmenler, erkek KG'ye göre Heyecan Arama boyutunda daha düşük, Analitik Düşünme boyutunda ise daha yüksek ortalamaya sahiptir. Buna göre erkek öğretmenler KG'ye göre daha az heyecan arama ve daha fazla oranda analitik düşünme özellikleri göstermektedirler. Faktör düzeyinde ise erkek öğretmenlerin erkek KG'den istatistiksel düzeyde anlamlı farklılıkları gözlenmemiştir.

Elde edilen sonuçlara göre özellikle Analitik Düşünme boyutunda hem kadın hem de erkek öğretmenlerin KG'den daha yüksek puan ortalamaları olarak farklılaşmaları meslek grubu olarak öğretmenlerin genel örneklemeden farkını gösteren tipik bir özellik olarak görünmektedir. Hem kadın hem de erkek öğretmenlerde aynı şekilde farklılıklar gözlenmemesine karşın öğretmenlerin KG'den özellikle Gelişime Açıklık faktöründe farklılıklar ortaya koydukları söylenebilir. Buna karşın analizlerde istatistiksel farklılıklar elde edilememiş ve yukarıda farklılık var olarak sunulamamış olmasına karşın diğer bazı boyutlarda da farklılık olma eğilimi 0,05'e çok yakın "p" değeri ile elde edilen sonuçlarda gözlenmiştir. Bu durum çalışma grubu olarak alınan 349 öğretmen sayısının, bu tür bir çalışma için yeterli olmadığı bir işareti olarak kabul edilmiştir. Çalışma grubunun katılımcı sayısının artırılmasının, belirtilen farklılık olma eğilimi gösteren alt boyut ve faktör karşılaştırmalarında daha net sonuçlar elde edilmesini sağlayabileceği varsayılmıştır.

Bu çalışmada, çalışma amacı açısından önem taşımayan ancak benzer çalışmaların yürütülmesi durumunda ele alınması gerekli görülen bir diğer değişken de meslekte geçirilen süredir. Bu değişkenin bir ilgili/ara değişken olarak kontrol edilmesinin gerekliliği dışında doğrudan doğruya test edilmesinin de yararlı bilgiler verebileceği düşünülebilir. Çünkü eğer meslekte geçirilen süre etkili bir değişken olarak bazı kişilik özelliklerinin kazanılmasına neden oluyor ise bu durumda da öğretmenlerde ya da herhangi bir başka meslek grubunda deneyimli olan kişiler ile olmayan kişiler arasında farklar olacaktır (Truxillo, McCune, Bertolino ve Fraccaroli, 2012). Bu nokta da bu farkların kendisi değil, hangi kişilik özelliklerinde ve ne yönde farklılık olacağı daha önemli olacaktır. Ayrıca ne kadar sürelik bir deneyimin bu farklılıkları yaratacağı da ayrı bir parametre haline gelecektir.

4. Sonuç ve Öneriler

Sonuç olarak, bu çalışmada öğretmen grubu olarak alınan bir grubun, iş performansı olarak niteliksel özelliklerinin öngörülmesine ilişkin kişilik ölçümünün yararlı ipuçları verdiği görülmüştür. Diğer bir ifadeyle bu çalışmada planlandığı şekliyle bir meslek grubunun kişilik özelliklerinin tanımlanması ya da belirtilen meslek grubundan olmayan kişilerden farklarının belirlenmesi, onların mesleki performanslarına kişilik özelliklerinin katkısı olarak görülmektedir (Barrick ve Mount, 1991;

Ones, Dilchert, Viswesvaran ve Judge, 2007; Templer, 2012; Zhao, Seibert ve Lumpkin, 2010). Dolaylı da olsa bu yolla, bir meslek grubunun kişilik özelliklerinin, iş performanslarına katkısı belirlenebilir ve daha sonrasında personel seçme, yerleştirme gibi işlemlerde farklı amaçlarla kullanılabilir görülmektedir.

Bu yönüyle çalışmanın pratik iki yararı gözlenmektedir. Birincisi, öğretmenlerin kişilik özelliklerinin incelenmesinin yol ve yöntemlerine ilişkin ortaya konulan yaklaşım ve yaklaşımla ortaya konulan araştırma modelinin kullanışlılığıdır. Bu çalışmaya alınan öğretmen sayısının azlığı ve öğretmenlerin branşlarının dikkate alınmaması nedeniyle daha ayrıntılı sonuçlar elde edilememiştir. Ancak bu durum sonraki çalışmalar için yön göstericidir ve daha sonra yürütülecek benzer araştırmalarda ne tür bir çalışma planlanması gerektiği konusunda önemli ipuçları vermektedir. Diğer yandan her bir branş veya eğitim seviyesinde çalışan öğretmenler için bu çalışmada ele alınan sayıdan daha yüksek katılımcı sayısının alınmasının ve incelenmesinin gerekliliği de bir zorluk olarak görülmektedir. Belirtilen bu olumsuzluklara karşın öğretmenlerin norm grubundan özellikle Gelişime Açıklık faktöründe olmak üzere Duygusal Tutarsızlık ve Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik faktörlerinde de farklılıklar gösterdikleri ve bu farklılıkların onların meslek grubu olarak öne çıkan kişilik özellik farklılıkları olduğu anlaşılmaktadır.

Bu çalışmanın diğer pratik yararı ise iş performansının öngörülmesinde beş faktör modeline dayalı kişilik değerlendirmesi kullanımının faydalarının gösterilmiş olmasıdır. Bu çalışmayla bir meslek grubu olarak alınmış ve sunulmuş olan öğretmen örneğinin, meslek grubu profili oluşturmada iyi bir modeli ve örneği sağlanmış olmaktadır. Böylece benzer yaklaşımla farklı meslek gruplarının meslek profillerinin oluşturulması, bu çalışma sonuçlarına göre mümkün görülmektedir. Dolayısıyla bu çalışma, meslek grubu profili oluşturma işlemi üzerinden iş performansının öngörülmesinde kişilik değerlendirmesinin rolü ve önemini ortaya koymuş olmaktadır.

Kaynaklar

- Abraham, J. D., & Morrison, J. D. (2003). Validity study relationship between the performance perspectives inventory's conscientiousness scale and job performance of corporate security guards. *Applied H. R. M. Research*, 8(1), 45-48.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: what do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 9-30.
- Blickle, G., Meurs, J. A., Wihler, A., Ewen, C., Merkl, R., & Missfeld, T. (2015). Extraversion and job performance: how context relevance and bandwidth specificity create a non-linear, positive, and asymptotic relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 80-88.
- Borkenau, P., Hrebicková, M., Kuppens, P., Realo, A., & Allik, J. (2013). Sex differences in variability in personality: A study in four samples. *Journal of Personality*, 81(1), 49-60.
- Bowers, N. D., & Soar, R. S. (1962). The influence of teacher personality on classroom interaction. *The Journal of Experimental Education*, 30(4), 309-311.
- Cano-García, F. J., Padilla-Muñoz, E. M., & Carrasco-Ortiz, M. Á. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality and Individual Differences*, 38(4), 929-940.
- Chiaburu, D. S., Oh, I. S., Berry, C. M., Li, N., & Gardner, R. G. (2011). The five-factor model of personality traits and organizational citizenship behaviors: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1140-1166.
- Colbert, A. E., Barrick, M. R., & Bradley, B. H. (2014). Personality and leadership composition in top management teams: Implications for organizational effectiveness. *Personnel Psychology*, 67(2), 351-387.
- Conley, J. J. (1985). Longitudinal stability of personality traits: a multitrait-multimethod-multioccasion analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(5), 1266-1282.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1978). Age differences in personality structure revisited: studies in validity, stability, and change. *The International Journal of Aging and Human Development*, 8(4), 261-275.

- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1988). 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), 853-863.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1995a). Domains and facets: hierarchical personality assessment using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64(1), 21-50.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1995b). Primary traits of Eysenck's PEN system: three-and five-factor solutions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(2), 308-317.
- Costa, P. T., Terracciano, A., & McCrae, R. R. (2001). Gender differences in personality traits across cultures: robust and surprising findings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(2), 322-331.
- De Fruty, F., & Mervielde, I. (1999). RIASEC types and big five traits as predictors of employment status and nature of employment. *Personnel Psychology*, 52(3), 701-727.
- Deinert, A., Homan, A. C., Boer, D., Voelpel, S. C., & Gutermann, D. (2015). Transformational leadership sub-dimensions and their link to leaders' personality and performance. *The Leadership Quarterly*, 26(6), 1095-1120.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41(1), 417-440.
- Dodge, A. F. (1943). What are the personality traits of the successful teacher? *Journal of Applied Psychology*, 27(4), 325.
- Erdheim, J., Wang, M., & Zickar, M. J. (2006). Linking the big five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, 41(5), 959-970.
- Feingold, A. (1994). Gender differences in personality: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 116(3), 429-456.
- Fisher, D. L., & Kent, H. B. (1998). Associations between teacher personality and classroom environment. *The Journal of Classroom Interaction*, 33(1), 5-13.
- Fisher, D. L., Fraser, B., & Kent, H. (1998). Relationships between teacher-student interpersonal behaviour and teacher personality. *School Psychology International*, 19(2), 99-119.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": the big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the big-five factor structure. *Psychological Assessment*, 4(1), 26-42.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48(1), 26-34.
- Guba, E. G., & Getzels, J. W. (1955). Personality and teacher effectiveness: a problem in theoretical research. *Journal of Educational Psychology*, 46(6), 330-344.
- Hogan, J., & Holland, B. (2003). Using theory to evaluate personality and job-performance relations: a socioanalytic perspective. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 100-112.
- Johnson, J. A., & Ostendorf, F. (1993). Clarification of the five-factor model with the abridged big five dimensional circumplex. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(3), 563-576.
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: a meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 797-807.
- Judge, T. A., & Zapata, C. P. (2015). The person-situation debate revisited: effect of situation strength and trait activation on the validity of the Big Five personality traits in predicting job performance. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1149-1179.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: a qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765-780.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541.
- Judge, T. A., Rodell, J. B., Klinger, R. L., Simon, L. S., & Crawford, E. R. (2013). Hierarchical representations of the five-factor model of personality in predicting job performance: integrating three organizing frameworks with two theoretical perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(6), 875-925.
- Karwowski, M. (2011). Teacher personality as predictor of perceived climate for creativity. *International Journal of Creativity and Problem Solving*, 21(1), 37-52.
- Klassen, R. M., & Tze, V. M. (2014). Teachers' self-efficacy, personality, and teaching effectiveness: a meta-analysis. *Educational Research Review*, 12, 59-76.
- Labouvie-Vief, G., Diehl, M., Tarnowski, A., & Shen, J. (2000). Age differences in adult personality: findings from the United States and China. *The Journals of Gerontology Series B*, 55(1), 4-17.

- MacDonald, K. (1995). Evolution, the five-factor model, and levels of personality. *Journal of Personality*, 63(3), 525-567.
- Martin, N. K., Baldwin, B., & Yin, Z. (1995). *Beliefs regarding classroom management style: relationships to particular teacher personality characteristics*. Paper presented at the Annual Conference of the American Educational Research Association, San Francisco, CA.
- McCrae, R. R. (1987). Creativity, divergent thinking, and openness to experience. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(6), 1258-1265.
- McCrae, R. R. (1993). Moderated analyses of longitudinal personality stability. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(3), 577-585.
- McCrae, R. R. (2011). Personality theories for the 21st century. *Teaching of Psychology*, 38(3), 209-214.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1985). Updating Norman's "adequacy taxonomy": intelligence and personality dimensions in natural language and in questionnaires. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(3), 710-721.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1988). Recalled parent-child relations and adult personality. *Journal of Personality*, 56(2), 417-434.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1989a). Reinterpreting the Myers-Briggs type indicator from the perspective of the five-factor model of personality. *Journal of Personality*, 57(1), 17-40.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1989b). Rotation to maximize the construct validity of factors in the NEO Personality Inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 24(1), 107-124.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1989c). The structure of interpersonal traits: Wiggins's circumplex and the five-factor model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(4), 586-595.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1991). Response to dolliver. *Journal of Counseling and Development*, 69(4), 375-376.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509-516.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175-215.
- McCrae, R. R., Costa, P. T., de Lima, M. P., Simões, A., Ostendorf, F., Angleitner, A., et al. (1999). Age differences in personality across the adult life span: parallels in five cultures. *Developmental Psychology*, 35(2), 466-477.
- McCrae, R. R., Costa, P. T., Del Pilar, G. H., Rolland, J.-P., & Parker, W. D. (1998). Cross-cultural assessment of the five-factor model the revised NEO personality inventory. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 29(1), 171-188.
- McCrae, R. R., Costa, P. T., Urbánek, T., Martin, T. A., Oryol, V. E., Rukavishnikov, A. A., et al. (2004). Age differences in personality traits across cultures: self-report and observer perspectives. *European Journal of Personality*, 18(2), 143-157.
- McFatter, R. M. (1994). Interactions in predicting mood from extraversion and neuroticism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(3), 570-578.
- Ones, D. S., Dilchert, S., Viswesvaran, C., & Judge, T. A. (2007). In support of personality assessment in organizational settings. *Personnel Psychology*, 60(4), 995-1027.
- Paunonen, S. V., Jackson, D. N., Trzebinski, J., & Forsterling, F. (1992). Personality structure across cultures: a multimethod evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(3), 447-456.
- Peabody, D., & Goldberg, L. R. (1989). Some determinants of factor structures from personality-trait descriptors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(3), 552-567.
- Peeters, M. A., Tuijl, H. F., Rutte, C. G., & Reymen, I. M. (2006). Personality and team performance: a meta-analysis. *European Journal of Personality*, 20(5), 377-396.
- Perera, H. N., Granziera, H., & McIlveen, P. (2018). Profiles of teacher personality and relations with teacher self-efficacy, work engagement, and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 120, 171-178.
- Pishghadam, R., & Sahebjam, S. (2012). Personality and emotional intelligence in teacher burnout. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(1), 227-236.
- Ramesh, P., Reddy, K. M., Rao, R. V. S., Dhandapani, A., Siva, G. S., & Ramakrishna, A. (2017). Academic achievement and personality traits of faculty members of Indian agricultural universities: their effect on teaching and research performance. *The Journal of Agricultural Education and Extension*, 23(1), 79-94.

- Reichl, C., Wach, F.-S., Spinath, F. M., Brünken, R., & Karbach, J. (2014). Burnout risk among first-year teacher students: the roles of personality and motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 85-92.
- Rosse, J. G., Stecher, M. D., Miller, J. L., & Levin, R. A. (1998). The impact of response distortion on preemployment personality testing and hiring decisions. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 634-644.
- Rothmann, S., & Coetzer, E. (2003). The big five personality dimensions and job performance. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(1), 68-74.
- Rushton, S., Morgan, J., & Richard, M. (2007). Teacher's Myers-Briggs personality profiles: identifying effective teacher personality traits. *Teaching and Teacher Education*, 23(4), 432-441.
- Ryan, J. J., Bartels, J. M., & Kreiner, D. S. (2008). Temperament and character differences in police academy recruits: a pilot study. *Individual Differences Research*, 6(3), 203-210.
- Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 30-43.
- Saucier, G., & Ostendorf, F. (1999). Hierarchical subcomponents of the big five personality factors: a cross-language replication. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(4), 613-627.
- Schmitt, D. P., Realo, A., Voracek, M., & Allik, J. (2008). Why can't a man be more like a woman? sex differences in big five personality traits across 55 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(1), 168-182.
- Schubert, D. (1978). Teacher personality and children's reading. *Reading Improvement*, 15(1), 74-77.
- Sears, S. J., Kennedy, J. J., & Kaye, G. L. (1997). Myers-Briggs personality profiles of prospective educators. *The Journal of Educational Research*, 90(4), 195-202.
- Seltzer, B., Ones, D., & Tatar, A. (2017). Using personality facets to understand the nature of personality-satisfaction relationships: findings from meta-analytic bi-factor latent modeling. *Career Development International*, 22(5), 477-506.
- Skyrme, P., Wilkinson, L., Abraham, J. D., & Morrison, J. D. (2005). Using personality to predict outbound call center job performance. *Applied H. R. M. Research*, 10(2), 89-98.
- Soldan, P. W. (1980). Personality characteristics of teachers of behavior disordered children. *Behavioral Disorders*, 6(6), 59-61.
- Somer, O., Korkmaz, M., & Tatar, A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin geliştirilmesi-I: ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-33.
- Somer, O., Korkmaz, M., & Tatar, A. (2004). *Kuramdan uygulamaya beş faktör kişilik modeli ve Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE)*. İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.
- Soto, C. J., John, O. P., Gosling, S. D., & Potter, J. (2011). Age differences in personality traits from 10 to 65: big five domains and facets in a large cross-sectional sample. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(2), 330.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: a meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65-94.
- Symonds, P. M. (1947). Personality of the teacher. *The Journal of Educational Research*, 40(9), 652-661.
- Symonds, P. M. (1954). Teaching as a function of the teacher's personality. *Journal of Teacher Education*, 5(1), 79-83.
- Tahir, A. A., & Shah, A. F. (2012). Relationship of students' perceptions about teacher's personality with academic achievement of students. *Journal of Educational Research*, 15(2), 5.
- Tanner, W. C. (1954). Personality bases in teacher selection. *Phi Delta Kappan*, 271-277.
- Templer, K. J. (2012). Five-factor model of personality and job satisfaction: the importance of agreeableness in a tight and collectivistic Asian society. *Applied Psychology*, 61(1), 114-129.
- Trapnell, P. D., & Wiggins, J. S. (1990). Extension of the interpersonal adjective scales to include the big five dimensions of personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(4), 781-790.
- Truxillo, D. M., McCune, E. A., Bertolino, M., & Fraccaroli, F. (2012). Perceptions of older versus younger workers in terms of big five facets, proactive personality, cognitive ability, and job performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(11), 2607-2639.
- Tyler, F. T. (1960). Teachers personalities and teaching competencies. *The School Review*, 429-449.
- Victor, J. B. (1976). Relation between teacher belief and teacher personality in four samples of teacher trainees. *The Journal of Experimental Education*, 45(1), 4-9.
- Wihler, A., Meurs, J. A., Wiesmann, D., Troll, L., & Blickle, G. (2017). Extraversion and adaptive performance: integrating trait activation and socioanalytic personality theories at work. *Personality and Individual Differences*, 116, 133-138.

- Wright, P. M., Kacmar, K. M., McMahan, G. C., & Deleeuw, K. (1995). P= f (MXA): cognitive ability as a moderator of the relationship between personality and job performance. *Journal of Management*, 21(6), 1129-1139.
- Yang, C. L., & Hwang, M. (2014). Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction. *Chinese Management Studies*, 8(1), 6-26.
- York, K. L., & John, O. P. (1992). The four faces of eve: a typological analysis of women's personality at midlife. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(3), 494-508.
- Zhang, L. (2007). Do personality traits make a difference in teaching styles among Chinese high school teachers? *Personality and Individual Differences*, 43(4), 669-679.
- Zhao, H., & Seibert, S. E. (2006). The big five personality dimensions and entrepreneurial status: a meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 259-271.
- Zhao, H., Seibert, S. E., & Lumpkin, G. T. (2010). The relationship of personality to entrepreneurial intentions and performance: a meta-analytic review. *Journal of Management*, 36(2), 381-404.

Extended English Summary

Studies investigating the relationship between personality and job performance have been one of the frequently studied topics in industrial psychology for the last hundred years. These studies attempted to show how useful personality studies were in predicting job-related criteria (Barrick, Mount ve Judge, 2001; Rothmann ve Coetzer, 2003). Many studies investigating the relationship between personality and job performance have revealed the relation between personality dimensions and job performance (Barrick ve Mount, 1991; Rosse, Stecher, Miller ve Levin, 1998; Salgado, 1997; Wright, Kacmar, McMahan ve Deleeuw, 1995).

Studies on the five factor personality model revealed that the model played a unifying and integrative role in examining the relationship between job and personality (McCrae, 2011; Templer, 2012; Zhao ve Seibert, 2006; Zhao, Seibert ve Lumpkin, 2010). In fact, many researches have reported that personality assessment should be addressed in conjunction with job-related variables (Abraham ve Morrison, 2003; De Fruty ve Mervielde, 1999; Salgado, 1997; Skyrme, Wilkinson, Abraham ve Morrison, 2005). In order to predict job performance using five factor personality model especially conscientiousness and emotional instability factors have been demonstrated to be effective (Barrick, Mount ve Judge, 2001; Rothmann ve Coetzer, 2003; Salgado, 1997; Truxillo, McCune, Bertolino ve Fraccaroli, 2012). On the other hand, every day education is becoming more important than before. At this point to identify effective teaching, the important role of personality has been emphasized. That is to say, it is stated that personality characteristics of the teacher is becoming more important (Rushton, Morgan ve Richard, 2007). The studies questioning the personality characteristics of highly qualified teachers are made for a long time (Dodge, 1943; Guba ve Getzels, 1955; Rushton, Morgan ve Richard, 2007; Schubert, 1978; Sears, Kennedy ve Kaye, 1997; Soldan, 1980; Symonds, 1947; Tanner, 1954; Tyler, 1960; Victor, 1976). In this study a small group of teachers were examined and the aim was to assess their personality characteristics within the framework of the five factor personality model. We attempted to expose the personality characteristics that distinguish teachers from other groups. Thus, a projective approach towards the prediction of their professional performance has been created (Ryan, Bartels ve Kreiner, 2008).

372 teachers working at the middle school level participated in the study. The data of those who don't answer some of the questions (n=23; 6.18%) have been kept out of evaluation. The data consisted of a total of 349 teachers, their age range was between 22 and 65 (mean=36.95±11.27 years), 241 (69.1%) females, and 108 (30.9%) males. Besides, a comparison group data was used in order to compare with the data of teachers. The properties of the comparison group were similar to those of the study group, they were not students and housewives, they were working in a job. This group consisted of a total of 3920 people, between the ages of 18 and 79 years (mean=33.30±10.99 years) 1777 females (45.3%) and 2143 males (54.7%). Participants answered a socio-demographic form along with the Five Factor Personality Inventory (5FPI) (Sommer, Korkmaz ve Tatar, 2002;

2004). Administration of the instruments were carried out individually in Istanbul. The data were analyzed separately for males and females. The total scores of five factor and seventeen sub dimension were analyzed with multivariate analysis of variance (MANOVA). In analysis of data, first teachers were compared within themselves, then compared with the data of comparison group.

The results showed that there were significant differences between male and female teachers in total scores of sub dimensions of 5FPI (Liveliness, Soft Heartedness / Altruism, Emotional Lability, Proneness to Anxiety, Sensitivity, Openness to Newness) (Wilk's $\lambda=0.79$, $F_{17,331}=5.07$, $p<0.001$, $\eta^2=0.21$) and also in total factor scores (Emotional Instability / Neuroticism, Openness to Experience) (Wilk's $\lambda=0.87$, $F_{5,343}=10.16$, $p<0.001$, $\eta^2=0.13$). Significant differences were found between female teachers and female comparison group in total scores of sub dimensions (Agreement, Reconciliation, Emotional Lability, Self-Assuress, Analytical Thinking, Sensitivity, Openness to Newness) (Wilk's $\lambda=0.97$, $F_{17,2000}=3.26$, $p<0.001$, $\eta^2=0.03$) and also in total factor scores (Emotional Instability / Neuroticism, Openness to Experience) Wilk's $\lambda=0.99$, $F_{5,2012}=4.87$, $p<0.001$, $\eta^2=0.01$). Mean scores of female teachers were lower on Lack of Self Assuress sub dimension, on the other hand, mean scores of comparison group were lower on other sub dimensions. Likewise, mean factor scores of female teachers were lower on Emotional Instability factor, mean scores of comparison group were lower on Openness to Experience factor. The comparison of total sub dimension scores (Excitement Seeking and Analytical Thinking) between male teachers and males in the comparison group showed statistically significant difference (Wilk's $\lambda=0.98$, $F_{17,2233}=2.55$, $p<0.001$, $\eta^2=0.02$). Male teachers had lower average total scores on Excitement Seeking sub dimension and higher average total scores on Analytical Thinking then male comparison group. Comparison of mean total factor scores of male teachers with male comparison group revealed no statistically significant difference (Wilk's $\lambda=1.00$, $F_{5,2245}=0.84$, $p>0.05$, $\eta^2=0.00$).

The number of teachers who participated in this study is relatively small and the branches of the teachers have not been taken into account. Therefore, more detailed results could not be obtained. However, this study is a guideline for future research. Also, provides important clues about what sort of study should be planned in studies to be executed later. As a result, in this study teachers differed from the overall sample on factors of Emotional Instability and Agreeableness and especially on Openness to Experience factor and these differences stood out as prominent features of their profession.