

T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

Kişilikle Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi:
Özel Sektörde Bir Uygulama

Yüksek Lisans Tezi

Ethem MERDAN

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. İsmail GÖKDENİZ

KIRIKKALE - 2011

ÖZET

Kişilerin hayati kararlarından biri olan kariyer seçimi şüphesiz bireyin hayatının tümünü etkilemektedir. Yaşam tarzının belirlenmesinde önemli rol oynayan bu seçimde bireyin doğru ve isabetli bir karar vermesi gerekmektedir. Aksi takdirde birey yapacağı yanlış bir seçimden dolayı işinde mutsuz, verimsiz ve isteksiz olacaktır. Bu yüzden kariyer seçimi yapılırken kişiliğe en uygun olan seçilmelidir. Çünkü kişiliğe uygun kariyer seçimi, kişinin iş ve sosyal hayatında başarılı, tatminkâr olmasına ve mutlu bir yaşam sürdürmesine olanak verecektir.

Bu çalışmanın amacı, beş faktör kişilik türleri ile kariyer seçimi arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmektir. Bunun yanında çalışanların kariyer tercihlerinin kişiliklerine göre farklılık arz edip etmediği çalışma kapsamında belirlenmektedir. Bu doğrultuda öncelikle 5 faktör kişilik türleri olan “Dışadönüklük, Yumuşak Başlılık/Geçimlilik, Öz Denetim / Sorumluluk, Nevrotiklik/Duygusal İstikrar, Gelişime Açıklık” kavramları ve kariyer seçimi teorik olarak incelenmiş ve iki başlık altında toplanmıştır. Daha sonra 5 faktör kişilik özellikleri ile kariyer seçimleri arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla Kırıkkale de özel sektörde çalışan 386 işgören ile yüz yüze anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Elde edilen anketin verileri SPSS 15.0 istatistik programı ile değerlendirilmiş ve hipotezleri test etmek için korelasyon analizleri yapılmıştır. Ayrıca farklılıkları test etmek içinde t testi analizleri ve anova testi uygulanmıştır. Ulaşılan istatistiksel veriler tablolar halinde sunulmuş ve beş faktör kişilik türleri ile kariyer seçimi arasında ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Buna göre nevrotik kişilik özelliğine sahip olma ile teknik/fonksiyonelliğe önem verme arasında anlamlı ilişki görülmüştür. Ayrıca sorumlu kişilik özelliği ile girişimciliğe önem verme arasında anlamlı ilişki gözlemlenmiştir. Diğer taraftan gelişime açıklık ile güvenliğe, teknik/fonksiyonelliğe, bağımsızlığa ve girişimciliğe önem verme arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bunların yanında dışadönük kişilik özelliği ile başta rekabet ve yönetimsel öncelikler olmak üzere, tüm kariyer boyutları arasında anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Son olarak uyumluk ile herhangi bir kariyer seçimi boyutu arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Sonuçta, araştırma bulguları değerlendirilmiş ve önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, 5 Faktör Kişilik Türleri, Kariyer, Kariyer Seçimi.

ABSTRACT

Career choice, which is one of the vital decisions of people, affects all life of an individual undoubtedly. Individual has to take a correct and accurate decision in this choice which plays an important role in determining life style. Otherwise individual would be unhappy, inefficient and reluctant in job because of wrong decision. So the best appropriate job for personality has to be chosen when making career choice. Because a suitable career choice makes possible to be successful and satisfied in job and social life and to sustain a happy life.

Goal of this study is determining whether there is a relationship between five factor personality traits and career choice. Furthermore differences in career choice in terms of personality are determined. Under this framework the types of five factor personality which are “extraversion, agreeableness, openness to experience, neuroticism, conscientiousness” and the subject of career choice investigated theoretically. After that face to face surveys conducted with 386 employees to determine the relationships between 5 factor personality traits and career choice in Kırıkkale. Obtained data were evaluated by statistical program called SPSS 15.0 and correlation analysis, t-test, ANOVA tests are used to test hypotheses. Statistical information is depicted in tables and the relationship between personality and career choice is pointed out. As a result meaningful relationship between the neurotic personality trait and giving importance to technical speciality is found. Moreover a meaningful relationship is found between conscientiousness and giving importance to entrepreneurship. Furthermore significant relationships are determined between personality trait of “openness to experience” and giving priority to security, technical speciality, independency and entrepreneurship. Besides relationships between extraversion and all career dimensions are found especially for competition and managerial priorities. At last there are not found any relationship between agreeableness and any career choice dimensions. Eventually research findings are evaluated and some suggestions are made.

Key Words: Personality, 5 Factor Personality Types, Career, Career Choice.

KİŞİSEL KABUL / AÇIKLAMA

Yüksek Lisans Tezi olarak hazırladığım “Kişilikle Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Özel Sektörde Bir Uygulama” adlı çalışmamı, ilmi ahlâk ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazdığımı ve faydalandığım eserlerin bibliyografyada gösterdiklerimden ibaret olduğunu, bunlara atıf yaparak yararlanmış olduğumu belirtir, bunu şeref ve haysiyetimle doğrularım.

Tarih

Ethem MERDAN

İmza

ÖNSÖZ

Günlük yaşantımızda zamanımızın büyük bir bölümünü iş ve işle ilgili uğraşlar almaktadır. Bu yüzden bireylerin kendileri için son derece önemli olan kariyer seçimine dikkat etmeleri gerekmektedir. Çünkü birey çeşitli faktörlerden etkilenerek kariyer seçimi konusunda doğru karar verememekte ve kişiliğine uygun iş tercihinde bulunamamaktadır. Bu durum neticesinde bireyler yaptıkları işten tatminsiz ve mutsuz olmaktadır. Bu araştırmada 5 faktör kişilik türleri ile kariyer seçimi arasındaki ilişki incelenmekte, bu alanda yapılmış güncel çalışmalardan yararlanılarak bireyin kariyer tercihi yaparken kişiliğine uygun kariyer seçimi yapması gerektiği konusunda farklı bakış açıları getirmekte ve bunlar tartışılmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde kişilik kavramı, kişiliğin özellikleri, kişiliği belirleyen faktörler, kişilik kuramları, 5 faktör kişilik türleri ve kişilikle iş hayatı arasındaki ilişki incelenmiştir. İkinci bölümde ise kariyer, kariyerin planlamanın boyutları ve kariyer seçimi ile ilgili temel kavramlar açıklanmaya çalışılmıştır. Üçüncü ve son bölümde ise kişilikle kariyer seçimi arasındaki ilişki ampirik olarak incelenmiş ve araştırma bulguları analiz edilip yorumlanmıştır.

Tezin hazırlanmasında bana yol gösteren ve yardımlarını esirgemeyen danışmanım Yrd. Doç. Dr. İsmail Gökdeniz'e, tezin yazılmasında desteğini esirgemeyen değerli hocalarım Prof. Dr. Mahmut Özdemir'e, Yrd. Doç. Dr. Latif Öztürk'e, Yrd. Doç. Dr. Suphi Aslanoğlu'na, Yrd. Doç. Dr. Adnan Akın'a, Arş. Gör. İbrahim Bozacı'ya, Özel Yaşam Tıp Merkezi Hastanesi doktor, hemşire ve çalışanlarına, Özel Yakamoz İlköğretim Okulu ile Gelişim Dershanesi öğretmenlerine, Türkiye Finans, Finansbank, Yapı Kredi, HSBC, İNG Bank ve Şekerbank çalışanlarına, avukat Ayhan Yılmaz'a, avukat Mustafa Duman'a, emeği ödenemeyecek olan aileme ve çalışmam sırasında bana yardımcı olan herkese teşekkür ederim.

Kırıkkale, 2011

Ethem MERDAN

İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

ÖZET	I
ABSTRACT	II
KİŞİSEL KABUL / AÇIKLAMA	III
ÖNSÖZ	IV
ŞEKİLLER LİSTESİ	IX
TABLolar LİSTESİ	X
KISALTMALAR	XI
GİRİŞ	1

I. BÖLÜM: KİŞİLİK

1.1. KİŞİLİK KAVRAMI	4
1.1.1. Kişilik Kavramının Tanımı	4
1.1.2. Kişiliğin Özellikleri	5
1.1.3. Kişiliği Etkileyen Faktörler	6
1.1.3.1. Kalıtım ve Bedensel Yapı Faktörleri	6
1.1.3.2. Kültürel Faktörler	7
1.1.3.3. Aile Faktörü	7
1.1.3.4. Sosyal Sınıf ve Sosyal Çevre Faktörü	8
1.1.3.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler	8
1.1.3.6. Diğer Faktörler	9
1.1.4. Kişilik Kuramları	10
1.1.4.1. Kişilik Oluşumu Konusundaki Temel Kuramlar	10
1.1.4.1.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı	10
1.1.4.1.2. Gustav Jung'un Kişilik Kuramı	12
1.1.4.1.3. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı	13
1.1.4.1.4. Karen Horney'in Kişilik Kuramı	13
1.1.4.1.5. Eric Berne'nin Kişilik Kuramı	14
1.1.4.2. Çalışma Yaşamındaki Kişilik Kuramları	15
1.1.4.2.1. Hans Eysenck'in Kişilik Kuramı	15
1.1.4.2.2. A Tipi ve B Tipi Kişilik	16
1.1.4.2.3. John Holland'ın Mesleki Kişilik Kuramı	16

1.1.4.2.4. Beş Faktör Kişilik Kuramı	20
1.2. BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK TÜRLERİ ve ÖZELLİKLERİ	20
1.2.1. Dışa dönüklük (Extraversion)	21
1.2.2. Uyumluluk / Geçimlilik (Agreeableness)	22
1.2.3. Sorumluluk / Öz Denetim (Conscientiousness)	22
1.2.4. Nevrotiklik (Neuroticism)	22
1.2.5. Gelişime Açıklık (Openness to Experience)	23
1.3. KİŞİLİK VE İŞ HAYATI ARASINDAKİ İLİŞKİ	24
1.3.1. Kişilikle Kariyer Seçimi Arasındaki İlişki	25
1.3.2. Kişilik İş Tatmini ve Kariyer Tatmini Arasındaki İlişki	26

II. BÖLÜM: KARIYER SEÇİMİ

2.1. KARIYER KAVRAMI	28
2.1.1. Kariyer Kavramının Tanımı	28
2.1.2. Kariyerle İlgili Diğer Tanımlar	30
2.1.3. Kariyer Kavramının Önemi	31
2.2. KARIYER PLANLAMA	31
2.2.1. Kariyer Planlamanın Tanımı	31
2.2.2. Kariyer Planlamanın Önemi ve Amacı	32
2.2.3. Bireysel Kariyer Planlama	32
2.2.4. Örgütsel Kariyer Planlama	33
2.3. KARIYER YÖNETİMİ	36
2.3.1. Kariyer Yönetimi Kavramı	36
2.3.2. Kariyer Yönetiminin Önemi ve Amacı	36
2.3.3. Kariyer Yönetimi Uygulamaları	37
2.4. KARIYER GELİŞTİRME	39
2.4.1. Kariyer Geliştirme Kavramı	39
2.4.2. Kariyer Geliştirmenin Önemi ve Yararları	40
2.4.3. Bireysel Kariyer Geliştirme	41
2.4.3.1. Bireysel Kariyer Geliştirmede Yaşam Evreleri	41
2.4.3.2. Bireysel Kariyer Geliştirmede Kariyer Evreleri	42
2.4.3.3. Bireysel Kariyer Geliştirmede Yaşam ve Kariyer Evreleri İlişkisi ...	43
2.4.4. Örgütsel Kariyer Geliştirme	47

2.5. KARIYER SEÇİMİ KAVRAMI	49
2.5.1. Kariyer Seçimi Kavramının Tanımı	50
2.5.2. Kariyer Seçiminin Önemi	50
2.5.3. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler	51
2.5.3.1. Aile İlişkileri	52
2.5.3.2. Cinsiyet	52
2.5.3.3. Çevre	53
2.5.3.4. Mesleki Değerler	53
2.5.3.5. Bireyin Beklentileri	54
2.5.3.6. İlgi ve Yetenekler	54
2.5.3.7. Kişilik	55

III.BÖLÜM: KİŞİLİKLE KARIYER SEÇİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: ÖZEL SEKTÖRDE BİR UYGULAMA

3.1. Araştırmanın Amacı	57
3.2. Araştırmanın Önemi	57
3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları	58
3.4. Araştırmanın Varsayımları	58
3.5. Araştırmanın Yöntemi	58
3.5.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	59
3.5.2. Araştırmanın Modeli	60
3.6. Arastırmada Uygulanan Anket Hakkında Açıklamalar	61
3.7. Araştırmanın Hipotezleri	63
3.8. Araştırmanın Bulguları	65
3.8.1. Demografik ve Genel Bulgular	65
3.8.2. Değişkenlerin Güvenilirlik Katsayıları	68
3.8.3. Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	69
3.8.4. Farklılıkları İncelemeye Yönelik Analiz Bulguları	69
3.8.4.1. t- Testi Analiz Sonuçları	69
3.8.4.2. Anova Testi Analiz Sonuçları	70
3.8.5. İlişkileri İncelemeye Yönelik Analiz Bulguları	74
3.8.6. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi	78
SONUÇ	80

KAYNAKÇA	83
EK-1: Araştırma Anketi	98
ÖZGEÇMİŞ	102

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Freud'e Göre Kişiliğin Üç Temel Birimi	11
Şekil 1.2. Eysenck'in Kişilik Tipleri	15
Şekil 1.3. Holland'ın Mesleki Tercih Altıgeni	18
Şekil 2.1. Bireysel Kariyer Grafiği	43
Şekil 3.1. Araştırma Modeli	60

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1.1. Holland'ın Kişilik-Kariyer İlişkileri Modeli	19
Tablo 1.2. Beş Faktör Kişilik Modelinin Boyutlarının Açıklayıcıları	24
Tablo 2.1. Bireysel Kariyer Gelişiminin Beş Aşaması	42
Tablo 2.2. Yaşam ve Kariyer Evreleri Arasındaki İlişki	44
Tablo 3.1. Tolerans Gösterilebilir Hata İçin Gerekli Örneklem	59
Tablo 3.2. Anket Sorularının Kariyer Boyutlarına Göre Dağılımı	61
Tablo 3.3. Anket Sorularının Beş Faktör Kişilik Boyutlarına Göre Dağılımı	62
Tablo 3.4. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	65
Tablo 3.5. Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımı	65
Tablo 3.6. Katılımcıların Yaş Durumlarına Göre Dağılımı	65
Tablo 3.7. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	66
Tablo 3.8. Katılımcıların Aylık Gelirlerine Göre Dağılımı	66
Tablo 3.9. Katılımcıların Çalışma Yılına Göre Dağılımı	66
Tablo 3.10. Katılımcıların Meslek Durumlarına Göre Dağılımı	67
Tablo 3.11. Baskın Kişilik	67
Tablo 3.12. Baskın Kişiliğe Göre Meslek (Ki-kare) Testi Sonuçları	68
Tablo 3.13. Değişkenlerin Güvenilirliği	69
Tablo 3.14. Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Faktör Yükleri	69
Tablo 3.15. Cinsiyete Göre Beş Faktör Kişilik t-Testi Analiz Sonuçları	69
Tablo 3.16. Kişiliğe Göre Kariyer Seçimi Anova Testi Sonuçları	70
Tablo 3.17. Mesleğe Göre İş Tatmini Anova Testi Sonuçları	71
Tablo 3.18. Mesleğe Göre Aylık Gelir Anova Testi Sonuçları	72
Tablo 3.19. Aylık Gelire Göre İş Tatmini Anova Testi Sonuçları	73
Tablo 3.20. Mesleğe Göre Kariyer Seçimi Anova Testi Sonuçları	73
Tablo 3.21. Kariyer Seçimi İş Tatmini Korelasyon Analizi Sonuçları	74
Tablo 3.22. Kişilik Türleri ile Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları	75
Tablo 3.23. Kişilikle Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkiler ve Kabul edilen Hipotezler	76
Tablo 3.24. Hipotez Red/Kabul Tablosu	77

KISALTMALAR

vd.	Ve Diğerleri
H	Hipotez
r	Pearson Korelasyon Katsayısı
ss.	Sayfa Sayısı
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences

GİRİŞ

İnsan yaşamında iş süreçleri zamanımızın büyük bir kısmını kaplamaktadır. Birçok insan uzun iş hayatı içerisinde doğru karar veremeyerek uygun kariyer seçiminde bulunamamaktadırlar. Bu da bireylerin hem iş yerinde hem de sosyal hayatlarında mutsuz ve tatminsiz olmalarına neden olmaktadır. İyi bir kariyer seçiminin, bireye toplumda kimlik ve sosyal statü kazandırmasının yanında, kişinin özel hayatına da önemli etkileri vardır. Bu etkileri göz önünde bulundurarak, bireylerin kariyer seçimi konusunda dikkatli olmaları onların iş hayatlarında olumsuz durumlarla karşılaşmaması için yararlı olacaktır. Bunun için bireylerin kendilerini iyi tanımaları, seçmek istedikleri meslekleri iyi araştırmaları ve mesleğin gerektirdikleri özellikler ile kendi kişilik yapıları arasında uyum olmasına dikkat etmeleri gerekmektedir.

Bireyin uygun kariyer seçimi, kişinin daha mutlu, başarılı, rahat ve yararlı bir yaşam sürdürmesine olanak verecektir. Buradan anlaşılıyorki kariyer seçimi bireyin yaşamının ekonomik yönünü yönlendirdiği gibi psikolojik yönünü de etkilemekte ve bir anlamda bireyin yaşam tarzının seçilmesi anlamını da taşımaktadır. Bu yüzden kariyer seçimi birey açısından hayatın önemli dönüm noktalarından biri niteliğindedir. Dolayısı ile kariyer seçimi yapılırken bireyin kendisini iyi hissedebileceği, yaptığı işi severek ve isteyerek yapabileceği işleri tercih etmesi önem taşımaktadır. Ayrıca aldıkları eğitim ve sahip oldukları yeteneklerle seçtikleri iş arasında uyum olan bireyler, çalışma ortamına da daha rahat uyum sağlamaktadırlar ve işlerini severek yapmaktadırlar. Buna karşılık seçtikleri iş, ilgi ve yeteneklerine uymayan bireylerin işe karşı isteksiz ve iş değiştirme konusunda daha eğilimli olduğunu görmek mümkündür. Bu da hem çalışan, hem de işveren tarafından iş hayatını zorlaştıran sıkıntılı bir durumdur. Bu yüzden bireyler zamanında net ve gerçekçi kararlar vermelidirler.

Son yıllarda iletişim ve internetin hızlı gelişmesi neticesinde insanlar kariyer tercihinde kendilerine uygun işleri araştırmakta ve kariyer tercihinde bulunmaktadırlar. Bireyler bu tercih sırasında kendilerine “Ne kadar çok kazanırım?” sorusundan ziyade “Ben bu işi yapabilir miyim?, Bu iş benim kişiliğime ve yeteneklerime uygun mu?, Hangi ortam ve koşullarda çalışmak beni mutlu eder?” sorularını sormaları, kişinin doğru bir karar vermesinde daha yararlı olacaktır. Kişiler bu şekilde bir yöntemle kariyer seçimi konusunda daha gerçekçi kararlar verebilirler.

Kişilik ve kariyer seçimi konusu ile ilgili literatüre baktığımızda Coetzee ve Schreuder (2002) kariyer danışmanlığının gelişmesine katkıda bulunmak amacıyla kişilik tipleri ve kariyer modelleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmasını literatür taraması ve ampirik çalışmayla destekleyerek aralarında anlamlı ilişkilerin var olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Onoyase de (2009) Nijerya’da federal hükümet okullarındaki orta öğretim öğrencilerinin kişilik türleri ve kariyer seçimleri arasındaki ilişkiyi John Holland Modeli’ne göre incelemiş ve sanatçı, sosyal, girişimci, araştırmacı kişilik tipleriyle kariyer seçimi arasında anlamlı ilişki bulmuştur; ancak gerçekçi ve geleneksel kişilik tipleriyle kariyer seçimi arasında ilişki bulamamıştır. Ehrhart ve Makransky (2007) yaptıkları çalışmada kişi-iş, kişi-meslek uygunluğu algılamalarında mesleki ilgi ile kişiliği test etmişler ve mesleki algılamada mesleki ilgilerin kişilikten daha etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Seibert ve Kraimer (2001) çeşitli örgüt ve mesleklerde kariyer başarıları ve kişilikleri arasındaki ilişkiyi incelemişler ve dışadönüklükle ücret düzeyi, terfi ve kariyer tatmini arasında anlamlı pozitif ilişki bulmuştur; nevroitiklik, yumuşak başlılık ve açıklık ile kariyer başarıları arasında ise anlamlı negatif ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Ayrıca öz denetim/sorumlulukla kariyer başarısı ilişkisi pozitif ancak ücret ve terfi ilişkisi negatif olarak belirlenmiştir. Sutin ve diğerlerinin (2009) yaptıkları çalışmada 5 faktör kişilik modeli ile kariyer başarıları (gelir, meslek prestiji ve iş tatmini) arasındaki ilişki incelenmiş ve gelirle aralarında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. De Fruyt ve Mervielde (1999) yaptıkları çalışmada Holland’ın mesleki ilgi tipolojisiyle 5 faktör kişilik modeli arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma sonunda gerçekçi, sosyal ve girişimcilik ile beş faktör kişilik türlerinden nevroitiklik dışında diğer tümü ile anlamlı ilişkilere ulaşılmıştır.

Foster (2009) yaptığı tez çalışmasında 5 faktör kişilik ile kariyer tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiş ve duygusal istikrar, iyimserlik, işe devamlılık ile kariyer tatmini arasında anlamlı ilişkilere ulaşmıştır. Xiong (2010) ise yapmış olduğu tez çalışmasında genel müdürlerin kariyer başarılarıyla 5 faktör kişilik türleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Kariyer başarıları ile duygusal istikrar ve iyimserlik arasında anlamlı ilişkiler olduğu sonucunu elde etmiştir. Yalçın da (2010) yaptığı tez çalışmasında turizm sektöründe çalışan bireylerin mesleki kişilik özelliklerini mesleğin gerektirdiği kişilik özellikleri ile karşılaştırarak olası uyum veya uyumsuzluğun kariyer hedefleri üzerinde ne gibi etkileri olduğunu John Holland’ın mesleki kişilik kuramı ile incelemeye çalışmıştır. Sonuçta farklı departmanlarda çalışan bireylerin farklı kişilik tiplerine sahip olduğu ve otel endüstrisinde geleneksel kişilik tipinin kariyer yapma isteğinin diğer kişilik tiplerine oranla daha fazla olduğu görülmektedir. Tomrukçu da (2008) yaptığı tez çalışmasında 5 faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri arasında anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmiştir.

Kamaşak ve Bulutlar (2010) akademik personelin mesleki tercihleri ve kişilikleri arasındaki uyum ile kariyer başarıları arasındaki ilişkiyi, John Holland’ın (1996) mesleki tercih kuramı çerçevesinde incelemişlerdir ve anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Söz konusu

durumun yabancı kaynaklı kişilik tiplemesinin kültürel etkiler sonucunda anlaşılabilmesi nedeniyle ortaya çıkmış olabileceği düşünülmektedir. Türkmen (2010) ise Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan personelin, kariyerlerine yön verirken hangi kişilik özelliklerine sahip olduklarını belirlemek ve çalışanların demografik özelliklerine göre kişiliklerinin farklılık arz edip etmediğini araştırmıştır. Araştırma sonucunda, Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan personelin deneyime açık kişilik özelliğine daha yatkın oldukları görülmüştür.

Çalışma üç bölümden oluşmakla birlikte ilk bölümde kişilik kavramı, kişiliğin özellikleri, kişiliği etkileyen faktörler, kişilik kuramları, beş faktör kişilik türleri ve kişilikle iş yaşamı arasındaki ilişkiler hakkında bilgiler verilmiştir. Bu bölümde kişilik kuramları temel kişilik kuramları ve iş yaşamındaki kişilik kuramları olarak iki bölüme ayrılmış olup beş faktör kişilik kuramına geniş boyutta yer verilmiştir.

İkinci bölümde kariyer kavramına ve kariyerin önemine, kariyer planlama, kariyer yönetimi, kariyer geliştirme, kariyer seçimi kavramlarına, kariyer seçiminin önemine ve kariyer seçimini etkileyen faktörlere değinilmiştir. Kariyer seçimi kavramı bireysel kariyer boyutu içerisinde yer aldığından bu konu geniş kapsamlı olarak açıklanmaya çalışılmıştır.

Son bölümde ise araştırmanın amacı, önemi, kapsamı ve sınırlılıkları, varsayımları ve yöntemi belirtilip, Kırıkkale'de özel sektörde yapılan yüz yüze anket çalışmasından elde edilen verilerle istatistiksel analizler yapılarak kişilikle kariyer seçimi arasındaki ilişkiler araştırılmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, nevroz ve gelişime açıklık gibi değişkenler kişilik faktörleri olarak değerlendirilmektedir. Girişimcilik, bağımsızlık, yönetimsellik, teknik/fonksiyonel, güvenlik/istikrar, özel yaşam, rekabetçilik, saygınlık gibi değişkenler ise kariyer seçimi boyutları olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca çalışmada yapılan istatistiksel analizlerden elde edilen bulgular hakkında değerlendirmeler yapılarak hem bireylere hem de işletmelere önerilerde bulunulmaktadır.

I. BÖLÜM

KİŞİLİK

Kariyerin insan hayatında önemli bir yerinin olması nedeniyle bireyler bir meslek seçerken bazı niteliklere dikkat etmekte ve bu yüzden insanlar özellikle kendi yetenek ve kişiliklerine uygun meslekleri seçmeye özen göstermektedirler. Bu bölümde kişilik kavramına, kişiliğin özelliklerine, kişiliği belirleyen faktörlere, kişilik kuramlarına, 5 faktör kişilik türlerine ve kişilikle iş hayatı arasındaki ilişkiye yer verilmiştir.

1.1. KİŞİLİK KAVRAMI

Kişilik kavramı, bireyin ilgilerinin, yeteneklerinin, tutum ve davranışlarının, konuşma ve ortama uyum sağlama şeklinin tüm özelliklerini içeren geniş kapsamlı bir kavram olması nedeniyle davranış bilimciler ve psikologlar kişilik kavramının tanımı konusunda görüş birliğine sahip değillerdir.

1.1.1. Kişilik Kavramının Tanımı

Kişilik kelimesi, Latince'deki "persona" kavramından gelmektedir. Klasik Roma tiyatrosunda oyuncular, temsil ettikleri özelliklere uygun maskeler takarak, kendi rollerini bu maskeler yardımıyla canlandırırlardı. Yüze takılan bu maskelere "persona" adı verilmekteydi (Luthans 1992: 114).

Kişilikle ilgili birçok tanım karşımıza çıkmakla beraber Özgüven (2007: 288) kişiliği, bireyin psikolojik yapısının bireye özgü dinamik organizasyonunun çevre ile etkileşiminin ortaya çıkardığı bir ürün olarak ifade etmiştir. Mount ve arkadaşlarına (2005: 448-449) göre ise kişilik, zaman içinde kalıcı duygusal, davranışsal ve bilişsel biçimlerin nedenlerini belirlemede bir araya gelmiş, psikolojik özellikleri işaret ederek bireylerin kim olduğunu gösteren özellikleridir. Yücel ve Taşçı da (2008: 687) kişiliği, bir insanın duygu, düşünce, tutum ve davranış biçimlerinin, ilgi, yetenek ve becerilerinin birbiriyle bütünleşmesinin ortaya çıkardığı kendine özgü görüntüsü şeklinde tanımlamıştır.

Görüldüğü gibi kişilik kavramının çok yönlü bir kavram olması ve insan davranışlarıyla ilgili birçok özelliği çağrıştırmamasından dolayı çok fazla tanımı mevcuttur. Bu duruma, kişiliğin oluşurken çeşitli faktörlerden etkilenmesinin ve birçok özelliğe sahip olmasının sebep olduğu söylenebilir.

En basit ifadeyle bir bireyi diğerlerinden ayıran zihinsel, duygusal ve davranışsal özelliklerin tamamı olarak da tanımlanan (Ordun, 2005: 57) kişilik, üç unsurdan oluşmaktadır. Bunlar yetenek, mizaç ve karakterdir. Bu kavramlardan yetenek, zihinsel ve bedensel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Zihinsel yetenek, kişinin belirli ilişkileri kavrayabilmesi, analiz edebilmesi, çözümlenebilmesi ve sonuca varabilmesi olarak ifade edilmektedir. Bedensel yetenek ise, kişilerin duyuları ve bedensel organları aracılığıyla bazı olguları gerçekleştirebilmeleridir. Kişilerin sayısal ilgi, teknik kavrama, hafıza yeteneği, soyut düşünme, ilişki bulma, karşılaştırma yapabilme, öğrenme ve kavrama gibi yeteneklerinin hepsi zihinsel yeteneklerin; yürüme, ayakta durma, koşma, görme, renk ayırma, derinliği ayırma, ses tonlarını ayırma, tad, koku hissetme bedensel yeteneklerin en önemlileridir (Eroğlu, 2007: 195-196). Bu kavramlardan mizaç diğer adıyla huy kavramı, doğuştan gelen duygulara dayalı becerilerin ve alışkanlıkların bütünleştirilmesinin altında yatan duyumsama, bağlantı kurma ve motivasyon süreçlerine karşılık gelmektedir. Karakter ise, kavramsal öğrenmeye dayanan sembolizasyon ve soyutlaştırma süreçlerine karşılık gelen, kişinin kendi çabasıyla sonradan kazandığı ama değişmeye de oldukça dirençli çeşitli davranışsal özelliklerini ifade etmektedir. Kısaca mizaç kişiliğin duygusal özünü, karakter ise kişiliğin kavramsal özünü oluşturmaktadır (Arkar ve diğerleri, 2005: 191). Kızmak, öfkelenmek, iyimser, karamsar, neşeli ve sıkılgan olmak gibi bireyden bireye değişen özelliklerin tümüne mizaç denilmektedir (Köknel, 1997: 19-20). Dürüstlük, yalancılık, hırsızlık, misafirperverlik gibi özellikler ise karakteri ifade etmektedir (<http://msgslpsikoloji.blogcu.com/kisilik-nedir/9845698>). Ayrıca karakter, nesnel olarak gözlenebilen davranış şeklidir ve bireyin bedensel, duygusal ve zihinsel etkinliği sonucu ortaya çıkan davranışlarına toplumun verdiği değerdir (Boz vd., 2004: 106).

1.1.2. Kişiliğin Özellikleri

Bir insanın kişiliğini oluşturan duygu, düşünce ve eylemler insanın görünüşüne, hareketlerine, mimiklerine, tutum ve davranışlarına yansımaktadır. Bu durum insanları birbirinden farklı kılan birçok kişilik özelliğini ortaya çıkarmaktadır. Kişilik konusunda yapılan tanımlardan da yola çıkarak kişiliğin bazı özelliklerinin olduğu görülmektedir ve şu şekilde sıralanmaktadır (Yüksel, 2006: 62; Eren, 2004: 85; Güney, 2000: 257-258):

- Kişilik, bireysel yapının ortaya koyduğu bir üründür.
- Kişilik doğuştan getirilen ve sonradan kazanılan eğilimlerin bütününden oluşmaktadır.
- Kişilik biyolojik, fizyolojik ve sosyal çevreden gelen özelliklerin toplamından oluşmaktadır.

- Kişilik sosyal çevrenin ortaya çıkardığı bir olgudur. Diğer bir ifadeyle kişilik, sosyal ortam içinde sergilenen davranışların toplamıdır.
- Bireyi diğerlerinden farklı kılan, her insanın değişik kişilik özellikleri mevcuttur. Kişiliğin sayılamayacak kadar değişik türü vardır.
- Kişilik davranışları yönlendirir ve böylece birey kişiliğine göre davranmaktadır. Yani aynı birey kişiliği sayesinde farklı çevresel koşullar altında, değişik tutum ve davranışlar karşısında ortama kolayca uyum sağlamaktadır.

Her bireyin kişiliği, onu diğerlerinden farklı kılan özelliklerden oluşmaktadır ve insanın bütün yaşamını etkilemektedir. Bu özellikler kişinin kendisini tanıyarak çevresine uyum sağlamasına ve toplumsal yaşamda kendisine bir yer edinmesine yardımcı olmaktadır. Bu nedenle, bireylerin aynı olaylar karşısında farklı algılamalar veya çözümler geliştirmelerinin temel sebebi sahip olduğu kişilik özellikleridir (Erkuş, Tabak, 2009; 216).

1.1.3. Kişiliği Etkileyen Faktörler

Bireylerin biyolojik, fizyolojik ve sosyal çevreden gelen özelliklerini yansıtan kişilik, genel olarak kalıtım ve çevre faktörlerinin birleşiminden oluşmaktadır. Bu kalıtımsal faktörler bireyin biyolojik ve fiziksel (bedensel) özelliklerini içermektedir. Çevre faktörleri ise kültürel, sosyal, aile ve coğrafi faktörlerden oluşmaktadır. Kişiliğin oluşmasında kalıtımın veya çevre faktörlerinden hangisinin daha etkili olduğunu söylemek mümkün değildir. Yani bu durum sadece bir faktöre bağlanamaz. Çünkü kişiliğin oluşmasında her iki faktörün de etkisi vardır ancak bunlar bireyden bireye farklılıklar göstermektedir. Kişiliğin belirginleşmesinde etkili olan bu faktörler şu başlıklar altında incelenmektedir (Pervin ve Cervone, 2010: 14; Güney, 2000; 259).

1.1.3.1. Kalıtım ve Bedensel Yapı Faktörleri

Kişiliğin oluşmasında, kalıtımsal özellikler önemli bir role sahiptir. Diğer türler gibi insanlar da kendi türlerinin özellikleriyle donatılmış ortak bir kalıtıma sahiptirler ve bu özellikler fertler arası farklılıklara yol açmaktadır. Ancak genetik özelliklerin kişiliğin oluşumundaki etkisi herkeste aynı düzeyde olmamaktadır (Özkara, 2010: 73). Ayrıca her birey, insan türüne özgü kalıtımın yanı sıra kendi soyuna ve ailesine ait birtakım kalıtım özelliklerini de taşımaktadır. Hatta bu kalıtımsal özellikler zaman zaman değişim geçirmekle beraber nesilden nesile aktarılmaktadır. Kişiliğin, bedensel, zihinsel ve bazı psikolojik yönleri de kalıtımla geçmektedir. Buna göre, insanın bedeni yapısıyla ilgili iskelet, boy, ağırlık, saç, göz ve ten rengi, zekâ durumu, heyecanlılık, duygusallık, karşı koyma, direnme gibi

çoğunlukla bedensel, kısmen de zihinsel ve duygusal özelliklerinin ortaya çıkmasında kalıtımın payı oldukça yüksektir (Eroğlu, 2009: 205-207). Buna karşın, bireylerin sonradan kazandıkları davranış kalıplarında kalıtımın etkisi çok azdır. Sonradan kazanılan davranışlarda kültürel, sosyal, aile ve coğrafi faktörlerin etkisinin daha ağırlıkta olduğunu görmek mümkündür. Çünkü kişilik ne sadece doğuştan gelen özelliklere ne de sonradan kazanılan davranışlara bağlı olarak oluşur. Kişiliğin oluşumunda bütün bu sıralananların etkisinin olduğu görülmektedir (Türkel, 1992: 97).

1.1.3.2. Kültürel Faktörler

Kültür, bireylerin belirli ihtiyaçlarını karşılamak için, birbirleriyle ve tabiatla olan alışverişleri sonucunda oluşan maddi ve manevi özelliklerinin birikmesiyle oluşmuş bir bütün olarak tanımlanmaktadır (Yörükân, 2006: 164). Her bireyin içinde bulunduğu kültürel bir yapı vardır ve birey bu yapıdan hayatı boyunca etkilenmektedir. Bireyin sahip olduğu bir takım ilgileri, idealleri, değer yargıları ve inançları olmakla birlikte bunlar kültürel yapı tarafından şekillendirilmekte ve bireyin kişiliğinin oluşmasında önemli bir role sahip olmaktadır (Deniz, 2008: 21). Aynı şekilde her kültürün de kendine özgü değerleri, inançları, töreleri, ahlâk anlayışı ve davranış biçimleri bulunmaktadır. Kişinin dini ve psikolojik inançlarını yansıtan bu kültürel uygulamalar kişinin toplumdaki rolüne ilişkin belirli sorulara cevaplar sağlamaktadır ve bunlar yaşamın değerleri için de önemlidir. Yani bunlara bağlı olarak, kültür birey üzerinde etki yaratarak bireyin davranış biçimini etkilemektedir ve bireyin belirli davranışları göstermesini bireyden istemektedir (Pervin ve Cervone, 2010: 17). Bu davranışlar ise kültürel yapıyla birlikte gelişir ve değişir. Yemek yeme, giyinme, yetiştiriliş tarzı gibi davranış özellikleri kültürel yapının birer ürünüdürler ve insanlar bunlar sayesinde yeni davranış biçimlerini öğrenir, geliştirir ve kişiliklerine şekil vermektedirler (Yakut, 2006: 39).

1.1.3.3. Aile Faktörü

Bireyin yetiştiği aile ortamının kişilik oluşumunda çok büyük etkisinin olduğu görülmektedir. Özellikle çocukluk çağında kişilik gelişimine ilk ve en önemli etki aileden gelmektedir. Daha sonra bu etkiyi sosyal yapı faktörleri ve sosyalleşme süreci izlemektedir. Bireylerin gelişim dönemlerindeki kimlik kazanma evrelerinde, anne ve babanın rolü çok önemlidir. Çocuklar hem sosyo-kültürel değerleri hem de özel bazı davranış biçimlerini, anne babayı örnek alarak onların birçok kişilik özelliğini, ahlâki ve kültürel değerlerini taklit ederek öğrenmektedirler. Genellikle erkek çocuk babayı, kız çocuk ise anneyi örnek alarak onların davranışlarını taklit ederler (Isır, 2006: 43).

Anne ve babanın çocukların her istediğini yerine getirmesi yanlış bir durumdur. Bu şekilde çocuklara davranılması kişiliğin istenilen düzeyde gelişmesini engeller. Çünkü bu şekilde yetişen çocukların kendilerine duydukları güven yetersizdir ve bu çocuklar karşılaştıkları zorluklarla mücadele edemeyeceklerdir (Güney, 2000: 261). Bu yüzden çocukların her istediğini yapmak yerine problemlerini çözme konusunda onlara sadece yol gösterici olunmalı, ancak sorunun çözümü onlara bırakılmalıdır. Böylelikle bireyin nasıl davranacağını öğrenmesi ve kendisine duyduğu güvenin artması sağlanacaktır.

Ailelerin dikkat etmesi gereken diğer bir konuda, çocukların davranışlarına verilen tepkilerdir. Bu sebeple çocuklara özellikle gelişme çağında yaptıkları davranışlara karşı gösterilen tepkiler de ölçü iyi olmalıdır. Çünkü yaptıkları yanlış bir davranışa karşı verilen aşırı sert bir tepki çocukların kişiliklerinde derin yaralar bırakabilir ve bu durumun olumsuz etkileri yıllar sonra karşımıza çıkabilir. Bu yüzden yaklaşımların genelde hoşgörü ve eğitici yönde olmasıyla bireyin kişiliğinin olumlu yönde geliştirilmesi sağlanacaktır.

1.1.3.4. Sosyal Sınıf ve Sosyal Çevre Faktörü

Kişiliğin oluşmasında, başka bir önemli etkende sosyal sınıf faktörüdür. Bireyin, ait olduğu sosyal sınıf, onun eğitim imkânlarını, yaşama biçimini, düşünce ve eğilimlerini, tüketim kalıplarını ve çeşitli kişisel özelliklerini etkileyebilir. Örneğin, üst sınıf içinde doğan çocuk büyük bir ihtimalle geliri, yaşama tarzı, sosyal statüsü oldukça yüksek bir meslek sahibi olmaktadır ve bu konumuna uygun davranışlar sergilemektedir. Diğer taraftan, bir alt sınıfta yer alan kişi ise aldığı eğitim ve sahip olduğu imkânlar neticesinde kendi sınıfına uygun bir konum içerisinde hayatını devam ettirmektedir (Eroğlu, 2009: 211-212).

Ayrıca bireyin çevresindeki kişiler, bağlı olduğu gruplar ve örgütler, arkadaş grupları, okul ve iş çevresi de kişiliğin oluşmasında büyük etkiye sahiptir. Bu dönem de bireylerin davranışları bulunduğu sosyal ortamın yapısına göre şekillenmektedir. Bireyler yer aldıkları sosyal yapı içindeki bireylerin davranışlarından etkilenmektedir ve bu durum onların kişiliklerine yansımaktadır. Bu yüzden kişiliğin oluşumunda içinde bulunulan sosyal çevrenin özellikleri büyük önem taşımaktadır.

1.1.3.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler

Bireylerin yaşamları boyunca mücadele etmek zorunda oldukları coğrafi faktörler kişilik özellikleri açısından önem arz etmektedir. Bireyin doğup büyüdüğü coğrafi çevrenin iklimi, tabiatı ve fiziki şartları orada yaşayan bireylerin kişilik oluşumunu etkilemektedir (Çetin ve Beceren, 2007:116). Gerçekten de kıyı kesiminde yaşayan insanlarla kara

bölgelerinde yaşayan, ovada veya dağlık yörelerde, sıcak ya da soğuk iklimlerde yaşayanların birbirlerinden farklı kişilik yapılarına sahip oldukları görülmektedir. Bu bağlamda, soğuk bölgelerde yaşayan insanların daha durgun, sert, donuk mizaçlı, çabuk kızan bir yapısı varken, buna karşılık sıcak bölgelerinde ve kıyı kesimlerde yaşayan insanların yumuşak başlı, sıcakkanlı ve gevşek mizaçları olduğu yönünde insanlar arasında genel bir inanış hakimdir (İlal, 2001: 200).

1.1.3.6. Diğer Faktörler

Kişiliğin oluşmasında kalıtımsal, kültürel, yapısal, sınıfsal ve ailevi faktörlerin dışında başka faktörlerin de etkisi vardır. Bunlardan *kitle iletişim araçları*, kişiliğin şekillenmesinde önemli bir role sahiptir. Radyo, televizyon, video, kitap, gazete, dergi ve internet gibi kitle iletişim araçları birer eğitim, kültür ve eğlence vasıtasıdır. Bunlar sayesinde çok sayıda kişiye bazı mesajların ulaştırılması sağlanarak bireylerin kişilikleri üzerinde etki yaratılabilir. Ayrıca bireyin gelişme çağlarında içinde bulunduğu *yetişkinler grubu* da kişiliğin oluşmasında önemli bir rehber rolü oynamaktadır. Kişiler, bazı ideallerini, ilgilerini, eğilimlerini, gelecekle ilgili planlarını ve tasarımlarını belirleme sırasında, yakın çevresindeki yetişkinleri kendilerine örnek alabilirler. Bu örnek alınan kişiler, sahip oldukları çeşitli kişilik özellikleri bakımından, kendilerini örnek alan kişiler için önemli bir kişilik faktörüdürler (Eroğlu, 2009: 213-214).

Bireyin ailedeki *doğum sırası* da kişilik üzerinde etkili olmaktadır. Genelde ilk çocukların daha zeki oldukları, diğer çocuklarda ise zekâ seviyelerinin giderek düştüğü söylene de bu durum farklılıklar gösterebilir. İlk çocukta aileler tecrübesiz ve heyecanlı olduklarından çocuk üzerine aşırı düşmekte çocuk aşırı ilgi ile büyümektedir. Son çocukta ise anne ve baba psikolojik olarak daha olgun, bilgili ve tecrübeli olduğundan genellikle son çocuk daha rahat yetiştirilmektedir ve daha sosyal olmaktadır. İlk çocuk çok önemsendiği, son çocuk çok sevildiği, zaman zaman yanlış davranışa bile hoşgörülendiği hatta şımartıldığı için ortanca çocuk ailede kendisine yer açmak zorunda kalmaktadır (Yüksel, 2006: 61). Bu çocuklar bu durumdan olumsuz etkilenerek kendilerini özel hissetmezler ve kendilerini kardeşleriyle karşılaştırırlar, ailelerinin kendilerine yeterince ilgi göstermediklerini ve değer vermediklerini düşünmektedirler. Bu durum bu çocukların heveslerini kırmış olabilir. Bu yüzden onların ailedeki konumlarını özümseyip yeterince ilgi gösterilerek becerilerinin geliştirilmesi ve onlarla daha fazla zaman geçirilmesi onların kendilerine değer verildiğini düşünmelerini sağlayacaktır (Collins, 2006: 10).

Her ne kadar anne babalar çocukları arasında ayırım yapmasalar da bu çocuk tarafından yanlış anlaşılabilir ve kıskançlığa sebep olabilir. Bu da çocuğun kişiliğinin gelişiminde

olumsuz bir yapı ortaya çıkarabilir. Böyle durumlarla karşılaşmamak ve kişiliğin oluşumunu iyi yönde şekillendirmek için ebeveyn-çocuk ilişkilerinde ölçüye dikkat edilmelidir.

1.1.4. Kişilik Kuramları

Kişilik oluşumunun karmaşık bir yapıya sahip olması araştırmacıların bu konuda bir görüş birliğine varmamış olmaları çeşitli kuramlar geliştirmelerine sebep olmuştur. Öncelikle kuram, gerçeği açıklamaya çalışan kapsamlı bir potansiyel denenceler bütünü ya da bir varsayımdır. Diğer bir deyişle, kuramcı tarafından ortaya atılan henüz sınanmamış bir ilkeler grubudur (Girgin, 2007: 59).

Kişilik konusuyla ilgilenen araştırmacıların kuram geliştirmelerinin amacı, bireylerin belirli özelliklerini tespit etmek ve bu özelliklere uygun düşecek şekilde de kişileri özel kalıplar içinde gruplamaktır. Ancak bu gruplama sadece teoriktir. Yani, bireylerin davranışlarını anlama ve açıklamada bilim adamlarına analiz yapma kolaylığı sağlaması açısından kişilik kalıpları oluşturulmaya çalışılmıştır (Özdevecioğlu, 2002: 116). Diğer taraftan kişiliğin oluşumu konusunda bu kuramların geliştirilmesi kişiliği başlı başına açıklamaya yetmez. Bu kuramlar kişiliğin özelliklerini tespit etmek ve bireylerin davranışlarını anlamak amacıyla oluşturulmuştur.

1.1.4.1. Kişilik Oluşumu Konusundaki Temel Kuramlar

Kişilik kuramlarıyla davranışsal açıdan ilgilenen kuramcıların, kişiliğin oluşumu ve gelişmesi ile ilgili olarak geliştirdikleri birçok kişilik kuramı vardır. Kişiliğin oluşumu konusunda bazı bilim adamlarının kişiliğin oluşum biçiminden bazılarının ise kişiliğin görünüş biçiminden hareket etmesinden dolayı ortak bir görüş ortaya konulamamıştır. Bu kuramlar içerisinde, önemli görülen birkaç kişilik kuramı üzerinde durmak konunun anlaşılması açısından daha yararlı olacaktır.

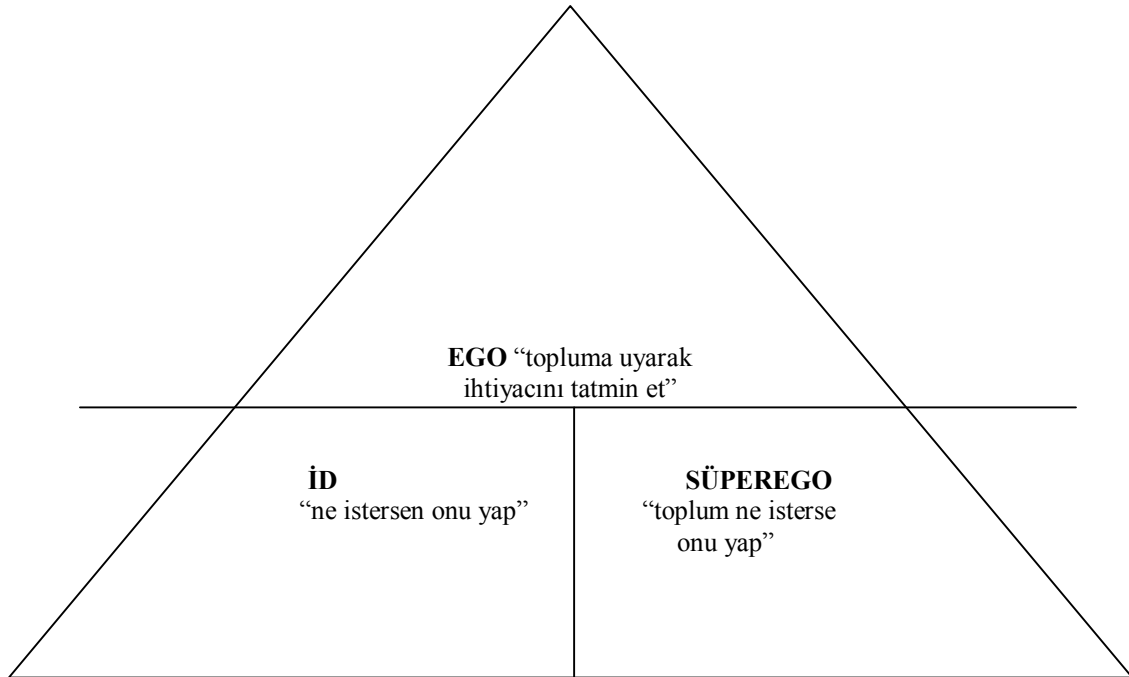
1.1.4.1.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı

Freud, kişiliği güdüleyen ve kişinin kendinde en çok eksikliğini hissettiği duygunun sevgi olduğunu ileri sürmektedir. İnsan bilinçli davranışlarından çok bilinç dışı hareket etmektedir. Kendisi de bu bilinç dışı davranışlarının kökenine inemez. Ancak, insanın bilinçdışı davranışları derinlemesine incelenirse altında sevgi arayışı yatmaktadır. İnsanın herhangi bir nedenle tatmin edemediği sevgi (aşk) eksikliği onu bunalımlara ve anormal davranışlara itmektedir (Eren, 2004: 85).

Freud'a göre libido adı verilen cinsel dürtülerin tümü, çocuklukta dönüşüme uğrar ve cinsellik yetişkin bireyde zaman zaman uygulama alanı bulur. Demek ki cinsellik ergenlikte değil, daha ilk çocukluktan itibaren başlamaktadır. Çünkü cinsel eğilim diğer eğilimler gibidir. Doğuştan başlayarak varolur, aksi halde bir işaret olmadan ergenlik döneminde cinselliğin birdenbire ortaya çıkışını açıklamak güçleşmektedir (Charrier, 2000: 61).

Freud'un kuramı insan davranışını duygusal açıdan incelemektedir ve kişiliği insan eğilimleri ile sevgi güdülerinin toplandığı yer olarak tanımlamaktadır. Freud'a göre kişilik, insanın doğuştan getirdiği ve ilk önce tatmin edilmesi gereken fizyolojik ve biyolojik ihtiyaçların yer aldığı id (alt benlik), id'in karşıtı olan ve insanın büyüklerinden, öğretmenlerinden ve diğer çevresel faktörlerden kazandığı iyi özelliklerden oluşan süperego (üst benlik) ve bu ikisi arasında dengeyi sağlayan ego bileşenlerinden oluştuğunu ifade etmektedir. Freud'u diğer kuramcılardan farklı kılan özelliği, toplumda konuşulması zor olan cinsel arzu ve sevgi gibi konuları açıkça dile getirmiş olmasıdır (Kaşlı, 2009: 18-19).

Şekil 1.1. Freud'e Göre Kişiliğin Üç Temel Birimi



Kaynak: Yavuz Odabaşı, Gülfıdan Barış (2002). "Tüketici Davranışı". 9. Baskı, İstanbul: Mediacat Yayınları, ss. 193.

Şekil 1.1. de olduğu gibi Freud, kişiliği bir buzdağma benzetir ve id ile süperego'nun buzdağının su altında kalan, görülmeyen yanını oluşturduğunu ifade eder. Buzdağının görünen kısmında ise id'den kaynaklanan isteklerimizi toplumsal değerlere göre derleyip nasıl

davrandığımızı yani kişiliğimizin görünen yanı olan ego'yu simgelemektedir. Bu kavramları daha açık ifade etmek gerekirse (Odabaşı ve Barış, 2002: 193-194):

- **İd (İlkel Benlik):** Kişiliğin, doğuştan gelen tarafı olarak bilinen id, içgüdüsel olarak oluşan bilinçsiz davranışlardan kaynaklanmaktadır. İd'in, sürekli ve aşırı derece de istek ve ihtiyaçları vardır. Cinsellik ve saldırganlık gibi dürtülere anında doyum arar ve bu dürtüler karşılanmadığı takdirde kişide davranış bozuklukları olduğu görülmektedir.
- **Ego (Benlik):** İd ile süperegonun istek ve ihtiyaçları arasında denge oluşturmaya çalışmaktadır. Eğer id'in istekleri karşılanamayacak şekildeyse, o anda egonun savunma mekanizması devreye girer ve sorunu çözer. Eğer ego başarısız olursa idle süperego çatışmaya girer ve bunun sonucunda da bireyde davranış bozukluğu meydana gelmektedir.
- **Süperego (Üst Benlik):** Toplumun sahip olduğu ahlâk kurallarını, sosyal değerlerini, kültür yapısını göz önüne alarak, kişinin nasıl davranması gerektiğini belirler. Böylece kişinin ayıp, günah olarak nitelendirilen istek ve arzuları sınırlandırılmış olmaktadır.

Freud tüm davranışların içgüdüler ve dürtüler tarafından motive edildiğini ifade eder, bu nörolojik (sinirsel ihtiyaçların) fiziksel sembolleridir. O bunu yaşam içgüdüleri olarak açıklamaktadır. Bu içgüdüler bireyin yaşamının devamı için onu yiyecek, içecek ve seks yapmaya motive eder. Bu yaşam içgüdülerinin motivasyonu libido denilen cinsel dürtülerimizin karşılanması ile sağlanabilir (Boeree, 2009).

1.1.4.1.2. Gustav Jung'un Kişilik Kuramı

Jung'a göre insanda, "Bilinç", "Kişisel Bilinçdışı" ve "Kollektif Bilinçdışı" olmak üzere üç farklı kişilik alanı vardır. Bilinç, insanın kendi kişilik içerikleriyle ilgili doğrudan bilgisini içerir. Kişisel bilinçdışı, daha önce bilinç alanında olmalarına karşın, etkinlik güçlerini kaybettikleri için unutulmuş, bilincin dikkatini üzerinden uzaklaştırmış ya da dikkatini çekmediği halde herhangi bir şekilde kişiliğe ulaşmış içeriklerin toplandığı kısımdır. Kollektif bilinçdışı ise, doğuştan aktarılan, bireysel tecrübelerle elde edilemeyen, tüm insanlığın ve hatta tüm hayvan âleminin sahip olduğu ilkel formlardan oluşan ve bireysel kişiliğin temelini teşkil eden ortak içeriklerden oluşmaktadır (Bahadır, 2007: 67).

Jung hocası Freud'un görüşlerine karşı çıkarak sevgi güdüsünün abartıldığını ileri sürmekte ve kuramını bireylerin kişiliklerinin ırklarının özelliklerini taşıdığı, kalıtım ve genler yoluyla bu özelliklerin nesilden nesile devam ettiği yönünde açıklamaktadır (Eren, 2004: 88). Yani Jung'un kuramına göre bireyin davranışları geçmişinden etkilendiği ve geleceğe dönük

olarak gerekleŖtiđi yönündedir. Ayrıca Jung dini, bilinçaltının kapsamı içinde vazgeçilmez bir ihtiyaç olarak algılamaktadır. Jung, tanrı inancını yitiren insanların kiŖiliklerinin parçalandığını ifade etmektedir (Mete, 2006: 30).

1.1.4.1.3. Alfred Adler'in KiŖilik Kuramı

Bu kuram diğerlerinden farklı olarak kiŖiliđin temel amacının ‘‘stnlk arzusu’’ olduğunu ifade eder. Çevreden gelen bu duyguya aykırı baskılar, kiŖide aŖađılık duygusu yaratmakta ve kiŖi bunu telafi etmek için çaba göstermektedir. Adler, insanları yönlendiren temel dürtülerin üstünlük elde etmeye alıŖmak olduğunu iddia etmiŖtir. Ona göre insanlar, kendini mkemmelleŖtirme ve aŖađılık duygularından kurtulma, kendilerini beğendirme çabası içinde mesleklerini ve eŖlerini seçmekte, evler ve otomobiller satın almakta ve ihtiyaçlarını bu yönde Ŗekillendirmektedirler (Deniz, 2007: 21).

Jung'un grŖlerini arkadaŖı Adler tamamlamaktadır. Adler'e göre gemiŖ, insan kiŖiliđinin oluŖmasında önemli bir rol oynamaktadır, bireyin hayat tarzı ve yaratıcı benliği bu doğrultuda geliŖir, fakat insanın herhangi bir zaman anında yaratıcı benliği aracılığı ile yapacağı davranıŖlara Ŗekil verecek olan gelecektir. Bu durumda gemiŖ, sahneyi hazırlamakta ve aktörün hareketlerine sınır koymakta; gelecek ise oyuncunun nasıl bir oyun sergileyeceğini belirlemektedir (Yörükân, 2006: 35-36). Ayrıca Adler'de Jung gibi hocasının grŖlerine karŖı çıkararak kiŖiliđin oluŖumunun temelinde cinsellik içgüdüsünün olmadığını ifade etmiŖtir. Ancak Adler, Freud ve Jung'dan biyolojik kiŖisel özelliklerden çok toplumsal özelliklere ve sosyal iliŖkilere önem vermesinden dolayı ayrılmaktadır. Adler'in kiŖiliđi anlamamıza yardımcı olacak önemli katkıları arasında; üstünlük çabası, kiŖilik geliŖiminde ebeveyn etkisi ve doğum sırasının önemi sayılabilir. Adler herkesin yaŖama bir aŖađılık duygusuyla baŖladıđını ve bu duyguyla baŖa çıkmak için gösterilen çabanın yaŖam boyu kiŖiliđimizi etkilediğini söylemektedir. Ona göre üstünlük duygusu insanların elde etmek istediği esas güçtür ve cinsel dürtüden daha fazla etkilidir (Deniz, 2008: 28).

1.1.4.1.4. Karen Horney'in KiŖilik Kuramı

Horney'in kuramına göre kiŖiliđin temel ögesi ‘‘kaygı ve korku’’ dur. İnsan bu duygularla baŖ edebilmek için insanlara yakınlık duymak (sempatik-dıŖa dönük), insanlardan uzak ve yalnız hareket etmek (antipatik-ie dönük), insanlarla mücadele etmek (saldırđan ve öfkeli) gibi davranıŖ türlerine baŖvurmaktadırlar (Zel, 2001: 37).

Horney'in kaygı ve korkular ile baş edebilmek için bireylerin başvurabileceği davranış alternatiflerinin üç tanesi, kişilik türlerinin tesbit edilmesinde önemli bir yere sahiptir ve şu şekilde açıklanmaktadır (Eren, 2004: 89):

- a) İnsanlara yaklaşarak sevgi ve yakınlık duyma suretiyle kaygı ve korkuları giderme çabaları yönünde bir kişilik geliştirme (sempatik-dışa dönük).
- b) İnsanlardan uzak durmak, onlara karışmamak ve yalnız başına hareket ederek kaygı ve korkulardan kurtulma çabaları yönünde bir kişilik geliştirme (antipatik-içe dönük).
- c) İnsanlara karşı gelmek, onlarla mücadeleye girmek, güçlü olduğunu diğer insanlara kabul ettirmek suretiyle kaygı ve korkulardan kurtulma çabalarının oluşturduğu bir kişilik geliştirme (saldırgan ve öfkeli).

Karen Horney, Freud'un kişilik konusunda libido ve içgüdülere yaptığı vurguya karşı çıkarak, çevresel etkenlerin kişilik gelişiminde daha etkili olduğunu söylemektedir. Ayrıca Horney Freud'un dediklerine karşı çıkarak, kadın ve erkeklerin kişilikleri arasındaki farkın, kalıtsal özelliklerden çok toplumsal etkenlerden kaynaklandığını ifade etmektedir (Mete, 2006: 32-33).

1.1.4.1.5. Eric Berne'nin Kişilik Kuramı

Freud'un kişilikle ilgili tahlillerine en yakın olan bu kuram, Freud'un sevgi yoksunluğu konusundaki düşüncesine destek vermemektedir (Yakut, 2006: 48). Berne'de Freud gibi kişiliği duygusal yönüyle açıklamakta ve kişiliği üç kısımda incelemektedir. Kişiliğin çocuk, ebeveyn ve olgunluk dönemlerinden oluştuğunu ileri sürmektedir. Çocukluk da bireyin kişisel istek ve arzularının bulunduğu ve bunları gidermek için bireyin dilediğince davrandığını, ebeveyn yönü yaşlandıkça baskınlaşan her bireyin birer ana babası olduğunu ifade etmektedir. Kişiliğin olgunluk yönü ise yaşamı devam ettirmek için herkeste bulunan ve çocukluk döneminde gerçekleştirmediği şeyleri baskı altına alan bölümüdür. Bu teori her insanın bir hatası olabileceğini ve bunların kişiliğin ebeveyn dönemi gereği maruz görülmesi gerektiğini savunmaktadır (Zel, 2001: 34).

Kişiliğin anlaşılması için önem taşıyan bu kuramlar bireylerin tutum ve davranışlarını değerlendirme konusunda kolaylık sağlaması ve bireylerin yaşamlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi açısından önem taşımaktadırlar. Burada ifade edilen kuramların dışında da ortaya atılmış birçok kişilik kuramı olduğu görülmektedir. Şu ana kadar açıklananlar en çok dikkat çeken kuramlardır. Bunlardan başka araştırma ile ilgili olan ve konunun daha iyi anlaşılması açısından önem ifade eden çalışma yaşamındaki kişilik kuramlarına değinilmektedir.

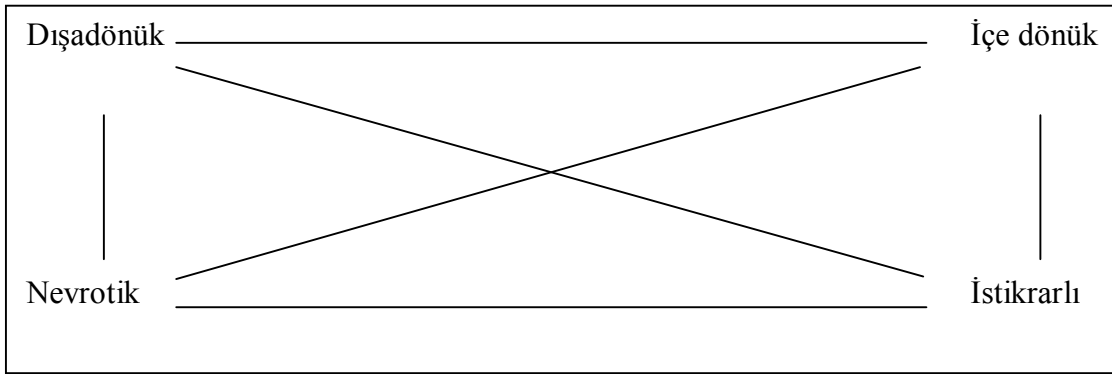
1.1.4.2. Çalışma Yaşamındaki Kişilik Kuramları

Çalışma yaşamındaki kişilik tipleri konusunda bilim adamları değişik farklılıklar belirlemişler ve bir takım kuramlar geliştirmişlerdir. Bilim adamları konuyu derinlemesine inceleyerek hangi mesleğin hangi kişilik tipine uygun olduğu konusunda da ciddi sonuçlar elde etmişlerdir. Bu kapsamda çalışma yaşamında en çok değinilen kişilik kuramları şu şekilde sıralanmaktadır (Soysal, 2008: 9; Yalçın, 2010: 44):

1.1.4.2.1. Hans Eysenck'in Kişilik Kuramı

Hans Eysenck'in büyük ölçekli örneklem üzerinde çalışarak kişilik farklılıklarına objektif ipuçları bulmaya çalışmış, 700 hizmet elemanını sorgulayarak hipotezleri test etmek için büyük ölçüde istatistiksel veriler kullanmış, sonuçta ölçülebilecek iki önemli farklılık bulunduğunu tespit etmiştir. Bunlardan biri dışadönüklük diğeri ise istikrardır. Dolayısıyla Eysenck'in kuramında Şekil 1.2.'de görüldüğü gibi dört temel kişilik tipi vardır (Yüksel, 2006: 72). Eysenck bu kişilik boyutlarını belirlemek için EPQ-R (Eysenck Personality Questionnaire-Revised) adlı bir psikometrik ölçek geliştirmiştir. Ölçek 42 maddeden oluşmakta ve kişilik özelliklerini evet/hayır şeklinde iki seçeneqli bir ölçekle değerlendirmektedir (İbrahimoglu, 2008: 98).

Şekil 1.2. Eysenck'in Kişilik Tipleri



Kaynak: Öznur Yüksel (2006), *Davranış Bilimleri*. 1. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi. 73.

Eysenck'in kuramı ve geliştirdiği kişilik envanteri kişilik tiplerinin belirlenmesine yol açmıştır. Böylece bireyin muhtemel davranışlarını tespit etmek mümkün olabilmektedir. Her bir tip belirli özellikleri taşıyacak ve bu özellikler de sonuçta belirli davranışların ortaya çıkmasına yol açacaktır. Örneğin, dışa dönük tipteki bireyin sosyal bir ortama girdiğinde yabancılarla konuşmayı ilk başlatan kişi olacağı tahmin edilmektedir (Yüksel, 2006: 73).

Günümüzde bireysel farklılığı içedönüklük ve dışadönüklük olarak ele alan ve en çok kabul gören kuramcı olarak kabul edilen Eysenck, kişiliğin değişmezliğini ileri sürmektedir. Bu açıdan kuram kişiliğin doğuştan geldiğini, biyolojik ve kalıtım özelliklerine bağlı olarak oluştuğunu savunmaktadır (Chamorro-Premuzic, 2005: 10-12). İçedönük ve dışadönük bireyler arasında gözlenen farklılıkların kalıtsal olduğunu ileri sürüp, bunun nedenini temelde iki kişilik tipindeki bireylerin farklı fizyolojik özelliklere sahip olduğu ve sinir sistemlerinin farklı işlediği varsayımına dayandırmaktadır (Kuzgun vd., 2006: 202).

1.1.4.2.2. A Tipi ve B Tipi Kişilik Kuramı

Kişiliği nitelik, huy, tutum, tip gibi kavramlarla açıklayan ve stres kavramıyla yakın ilişkili olarak geliştirilen “*A Tipi*” ve “*B Tipi Kişilik*” modeli olmak üzere iki tip yaklaşım vardır. A Tipi Kişilik özellikleri çalışkan, atılgan, zamana önem veren, agresif, sabırsız, çabuk tedirgin olan, hızlı yaşayan, rakamlara önem veren, rekabetçi şeklinde özetlemek mümkündür. Ayrıca A Tipi kişilik özelliği bulunan bireyler de işlerinde yükselme, başkalarıyla yarışma isteği, işleri acele bitirme, hareket ve konuşma tarzlarının hızlı olması, başkalarının sözlerini keserek müdahale etme, kendine ayrılan zamanın az olması gibi çeşitli davranışsal özellikler mevcuttur. Dolayısı ile stres ve buna bağlı rahatsızlıkları daha sık yaşamakla beraber bununla baş edebilme özelliği de vardır (Mellam ve Espnes, 2003: 1320). A Tipi Kişiliklerin tersi özellikleri taşıyan bireyler olan B Tipi kişilikler kariyer yaşamlarında riski sevmeyen, zamana önem vermeyen, sabırlı, uysal, aceleyi sevmeyen, yumuşak huylu ve işlerini yaparken sakin, rahat ve az rekabetçi olduklarından dolayı başarı şansları daha yüksektir (Batıgün ve Şahin, 2006: 33). Bu yüzden B Tipi Kişilik yapısına sahip olmak için sonuçlardan ziyade, bir bütün olarak hayata değer vermek gerekmektedir. Hayatta bazı gel-gitler yaşanabilmektedir. Önemli olan bunlardan sonuçlar çıkarmak ve tecrübe kazanmaya çalışmaktır (Pertev, 2006: 21).

1.1.4.2.3. John Holland’ın Mesleki Kişilik Kuramı

Holland yaptığı çalışmada hazırladığı anket sayesinde insanların sevdikleri veya sevmedikleri özellikleri belirlemeye çalışarak bir kişilik modeli oluşturmuştur. Bu kurama göre bireyin kişiliği ile seçmiş olduğu meslek arasında bir uyum varsa bireyin iş tatminiyle örgütsel bağlılığı yüksek, işten ayrılma eğilimi ise düşüktür. Buradan hareketle kişilerin sahip olduğu özellikler doğrultusunda mesleklerde çalışmalarını gerektiğini ve bu şekilde başarılı olacaklarını savunmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2010: 9).

Holland’ın modeli hem kişiliğin eğilimli olduğu kariyer türlerinin seçimini belirlemeye yardımcı olurken, hem de kişilikle seçilen kariyer arasında uyum olması

durumunda bireylerin kariyerlerini değiştirmek istememelerini sağlamaktadır. Örneğin girişimci kişilik tipinin hem yönetsel işlere girme, hem de bu görevde uzun süre kalma olasılığı daha yüksektir (Can ve Kavuncubaşı, 2005: 162). Bu kuram üç ana unsur üzerine kurulmuştur (Robbins, 2005:112):

1. Bireylerin kişilikleri arasında farklılıklar vardır

2. Değişik türde işler vardır

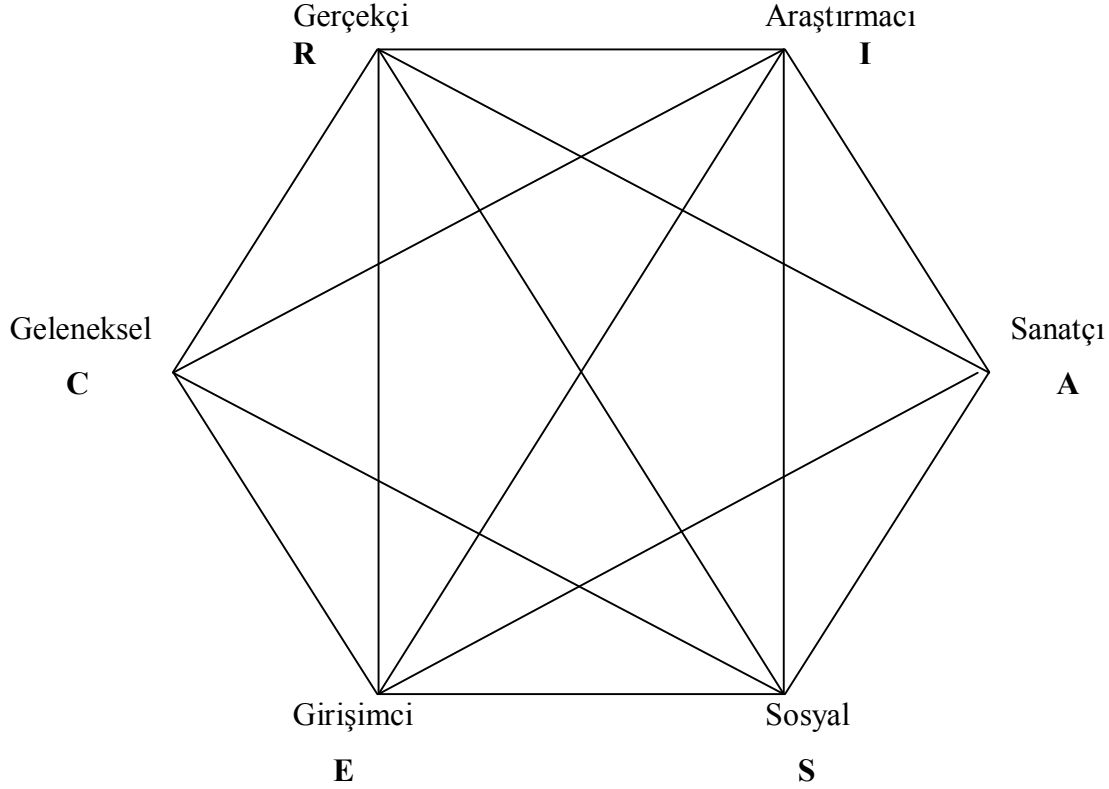
3. Kişiliğine uygun iş ortamında çalışan bireyin iş tatminleri kişiliklerine uygun olmayan işlerde çalışan bireylerden yüksek olması ve işten ayrılma niyetlerinin düşük olması beklenmektedir.

Holland'ın kuramında şekil 1.3.'te görüldüğü gibi Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal, Girişimci ve Geleneksel olmak üzere 6 farklı kişilik tipi vardır. Bu 6 kişilik tipinin özellikleri ise şu şekildedir (Antony, 1998: 682; Smart ve Feldman, 1998; 386-390; Zhang, 2000: 275; Pike, 2006: 592):

- **Gerçekçi Kişilik (Realistic):** Mekanik işleri seven bu kişiler ve değişik aletler kullanarak tamirat yapmaktan ve bir şeyleri onarmaktan hoşlanmaktadırlar. Daha çok beceri gerektiren işleri tercih etmektedirler.
- **Araştırmacı Kişilik (Investigative):** Problemleri anlamak ve çözmekten hoşlanan bu kişiler, doğal veya sosyal olayları araştırmak, incelemek ve tahmin etmekten hoşlanmaktadırlar. Bu kişiler detaylara inmeyi sevmektedirler.
- **Sanatçı Kişilik (Artistic):** Bu kişilik yapısına sahip bireyler edebiyata, sanata ve müziğe karşı eğilimlidirler. Duygusal ve dışavurumcu olan bu kişiler geniş bir hayal gücüne sahiptirler ve yaratıcılıklarını bu özellikleri sayesinde ilgili olduğu sanat dalına yansıtmaktadırlar.
- **Sosyal Kişilik (Social):** Çevresindeki insanlarla iletişim kurmayı seven bu kişiler insanlara yardım etmekten ve onlara hizmet etmekten hoşlanmaktadırlar. Bu kişiler grup çalışmalarını sevmekle birlikte, buldukları grup içerisinde de ilişki konusunda aktif olan kişilerdir.
- **Girişimci Kişilik (Enterprising):** Bu kişiler ikna kabiliyeti yüksek olan kişilerdir. İnsanları yönetmekten ve yönlendirmekten hoşlanan bu kişiler, buldukları yerde önder olmaya çalışmaktadırlar. Bu kişiler ayrıca enerjik, konuşkan, dışadönük, gücü ve yetkiyi seven kişilerdir.
- **Geleneksel Kişilik (Conventional):** Planlı, kurallara bağlı olarak ve sistemli bir şekilde çalışmayı sevmektedirler. Değişik işlerden ve ortamlardan hoşlanmayan bu

kişiler yaptıkları işlerde standart uygulamaların gerçekleşmesinden yanadırlar. Ayrıntıya dikkat ettikleri gibi işlerinde sorumlu olmayada önem vermektedirler.

Şekil 1.3. Holland'ın Mesleki Tercih Altıgeni



Kaynak: John C. Smart, Corinna A. Ethington, Paul D. Umbach, Louis M. Rocconi (2009). "Faculty Emphases on Alternative Course-Specific Learning Outcomes in Holland's Model Environments: The Role of Environmental Consistency", Res High Educ, 50: 486.

Şekil 1.3. incelendiğinde birbirlerine yakın olan yani bitişik kişilik tipleri arasında uyum fazla iken (örneğin girişimci ile sosyal, gerçekçi ile araştırmacı) karşıt köşeler arasında ise uyumsuzluk söz konusudur (örneğin: gerçekçi ile sosyal; araştırmacı ile geleneksel). Bu kuram, bireylerin kişilikleri ile meslekleri arasındaki uyum olduğu takdirde kariyerlerindeki başarıların arttığını savunmaktadır (Smart ve Feldman, 1998: 389). Ayrıca gerçekçi kişilik R, araştırmacı kişilik I, geleneksel kişilik C, sanatçı kişilik A, girişimci kişilik E, sosyal kişilik S harfiyle ifade edilmektedir.

Tablo 1.1. Holland'ın Tipolojisine Göre Kişilik Türleri, Meslekler ve Açıklayıcıları

KİŞİLİK TÜRLERİ	AÇIKLAYICILARI	MESLEKLER
1. GERÇEKÇİ	Atak davranışlar, eşgüdüm, güç ve beceri gerektiren fiziksel etkinlikleri içerir. Alet ve makinelerle çalışmayı tercih ederler.	Makinist, Çiftçi, Pilot, İnşaatçı, Anketör,
2.ARAŞTIRICI	Etkileyici etkinliklerden (algılama, duygusallık) çok bilişsel süreçleri (düşünme, örgütleme, kavrama) içerir. Problemleri çözme ve araştırmayı severler, detaylarla ilgilidirler.	Matematik, Biyoloji, Kimyager, Jeolog
3.SOSYAL	Düşünsel ve fiziksel etkinliklerden çok kişiler arası ilişkileri içerir. İnsan ilişkilerinden ve takım çalışmalarından zevk alırlar.	Hemşire, Öğretmen, Sosyal Çalışmacı, Psikolog, Danışman, Halkla ilişkiler
4.GELENEKSEL	Planlı, kurallarla düzenlenmiş etkinlikleri ve kişisel gereksinimlerin bir örgüte ya da güçle statü sahibi kişiye tabi olması. Detaylara dikkat ederler, sistematik çalışırlar.	Muhasebeci, Bankacı, Sekreter
5.GİRİŞİMCİ	Güç ve statü elde etmek için diğerlerini etkilemeye yönelik eylemleri içermektedir. Bu kişiler konuşkan yapıya sahiptirler.	Tezgâhtar, Avukat, Yönetici, Televizyon Yapımcısı, Yönetici Asistanı
6. SANATÇI	Dışavurumcu, duygusal, sanatsal, yaratıcılık, bireysel etkinlikleri içerir. Problem çözümünde sezgi ve hayal gücünü kullanmaktadırlar.	Müzisyen, Artist, Yazar, İç Mimar, Endüstriyel Tasarımcı

Kaynak: Wendy Patton, Mary McMahon (2006). Career Development and Systems Theory. 2. Edition, Rotterdam: Sense Publishers, 32.

Kişilik ile kariyer seçimi arasındaki ilişkiyi inceleyen ve insanların kendi kişilik özellikleriyle uyumlu olan işlere eğilim gösterdiklerini ortaya çıkaran John Holland'ın araştırması, bu alanda yapılan en tanınmış çalışmadır. Holland çalışmasında tablo 1.1.'de görüldüğü gibi altı kişilik türü tanımlamış ve her kişilik türünün hangi kariyere eğilimli olduğunu göstermiştir.

Yapılan çalışmalar Türk insanına uygulanması bakımından Holland'ın kişilik kuramının uygun olmadığını göstermektedir. Bu durumda Türk insanının sahip olduğu kültürel yapının ve kendine özgü sosyo-ekonomik şartların etkisinin olduğu görülmektedir. Bu duruma çalışanların kişisel özelliklerinin ve değer yargılarının da etkili olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle Holland'ın kuramına göre Türkiye'de kariyer seçimi yapmak pek somut sonuçlar sunmayacaktır (Kamaşak ve Bulutlar, 2010: 125).

1.1.4.2.4. Beş Faktör Kişilik Kuramı

Bunların dışında kişiliği açıklamaya çalışan bir başka yaklaşım Paul Costa ve Robert McCrae tarafından 1985'te geliştirilen *Beş Faktör Kişilik Modeli'dir*. Kişilik ile ilgili ortaya atılan birçok görüşün, günümüzde beş faktör kişilik kuramı çerçevesinde bütünleştiği görülmektedir. Bu modele göre kişilik, beş faktörde incelenmektedir (Bacanlı vd., 2009: 262). Goldberg'e göre bu beş faktör geleneksel isimlerini, Dışa dönüklük (Surgency/ Extroversion), Uyumluluk (Agreeableness), Sorumluluk (Conscientiousness or Dependability), Duygusal Dengelilik (Emotional Stability/ Neuroticism), Kültür / Zekâ / Deneyime Açıklık (Culture / Intellect / Openness to Experience) olarak almışlardır (Goldberg, 1992: 26).

Bu çalışma, kariyer seçiminin 5 faktör kişilik modeline dayalı olarak incelenmesi yani 5 faktör kişilik özelliklerine sahip olma ile kariyer seçimi arasındaki ilişkinin araştırılması suretiyle gerçekleştirilecektir. Böylece daha önce yapılmış olan Jon Holland'ın mesleki kişilik modeli üzerinde yoğunlaşan çalışmalardan farklı olarak, 5 faktör kişilik modelinin kariyer seçimi konusunda katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.2. BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK TÜRLERİ ve ÖZELLİKLERİ

Beş faktör kişilik modelini uzun bir geçmişe sahip yeni bir bakış açısı olarak görmek mümkündür. Bu modeli diğerlerinden farklı kılan teoriye değil, bilimsel gözleme dayalı olması ve kişiliği beş temel boyutta ele almasıdır (Demirci vd., 2007: 21).

Beş faktör kişilik modeli; evrensel ve eksiksiz kişilik özelliklerinin, hiyerarşik bir sınıflandırması şeklinde ifade edilmektedir (McCrae ve Costa, 2006: 227). Bu model; tarafların değer biçtikleri muhtemel veriler, bağıntılı tasvirler, farklılıkları yönetme, davranış ve grupsallıkla bireysellik arasındaki tepkiyi temel alır (Petot, 2004: 82). Ayrıca bu model, kişilik özellikleriyle insan davranışları arasındaki ilişkiyi sistematik bir biçimde incelemeye, kişilikle ilgili geçerli ve güvenilir genel tanımlama yapabilmeye, birbiriyle etkileşim içerisinde olan kişilik-iş performansı ilişkisini açıklayabilmeye ve iş yaşamının bütün alanlarında uygulanabilmesine imkân sağlamaktadır (Gültekin, 2009: 138).

Beş faktör kişilik modeli psikoloji, sosyoloji, yönetim ve organizasyon gibi alanlarda kabul gören, tüm dünyada tanınmış yaygın bir modeldir (Erkuş ve Tabak, 2009: 217). Beş Faktör Kişilik Modeli, kişilik özelliklerinin kapsamlı bir modeli olarak birkaç sebepten dolayı önemlidir (Smith ve Canger, 2004: 468):

- Kişilik özelliklerini anlamlı kategoriler halinde sınıflandırır
- Araştırma yapmak için ortak bir dil ve yapı sağlar
- Neredeyse tüm kişiliğin özelliklerini kapsamaktadır.

Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin kullanılma amacı, bireylerin kişilik özelliklerini belirlemekten başka değişik iş pozisyonlarına uyum sağlama durumlarını da belirlemektir. Bu durum, işgörenlerin kişiliklerine uyumsuz işlerde çalışmalarını engellediği gibi işverenlerinde işe uygun işgöreni seçmelerini kolaylaştıracaktır. Beş Faktör Kişilik Envanteri, bireylerin kişiliklerini belirlemekten ziyade işlerin gerektirdiği niteliklere sahip adayları belirlemek açısından önem taşımaktadır (Kurtuluş, 2006: 76).

Beş faktör kişilik ölçeğinin birçok farklı ülke ve kültürde güvenilir şekilde uygulanması (Kanada, Çin, Çek Cumhuriyeti, Almanya, Yunanistan, Finlandiya, Hindistan, Japonya, Kore, Filipinler, Polonya ve Türkiye) bu birkaç değişkenin insan kişiliğinin en önemli bileşenleri olduğu görüşünü desteklemektedir (Bernstein, 2008: 561). Bu 5 faktör tüm dünya kültürlerinde farklı gelenekleri, dünya görüşlerini ve dilleri yansıttığı için insan doğasının farklı yönlerini göstermektedir (Büyüközer, 2008: 37).

McCrea ve Costa kişileri birbirinden ayıran beş temel özelliği dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk (tedbirlilik, özen), nevrozizm (duygusal dengesizlik) ve gelişime açık olma olarak belirlemişlerdir (McCrea ve Costa, 1991: 367). Bu kişilik özelliklerini Antonioni (1998: 338) ise çift kutuplu olarak dışa dönüklük-içe dönüklük, geçimlilik-geçimsizlik, sorumluluk-sorumsuzluk, açıklık-kapalılık ve duygusal dengesizlik-duygusal tutarlılık şeklinde sıralamaktadır. Bu kişilik özellikleri aşağıdaki gibi açıklanabilir:

1.2.1. Dışa dönüklük (Extraversion)

Dışa dönük bireyler pozitif, sosyal, girişken, konuşkan, enerjik, neşeli gibi terimlerle açıklanmaktadır. Dışa dönük kişiler büyük grupların içinde yer almayı tercih ederler, içe dönükler ise daha kapalıdır, tutucudur, yalnız kalmayı sever, mesafeli olarak davranır ve bağımsız çalışmayı severler (Stevens, 2001: 500). Aynı zamanda dışa dönük bireyler toplum içinde olmayı seven, aktif, konuşkan, insan odaklı, iyimser, eğlenmeyi seven, sevgi dolu bir yapıya sahiptirler (Costa vd., 1986: 641). Ayrıca sosyallik ve insanlarla birlikte olmayı sevmek, liderlik, güç, istekli olma ve arkadaşça davranma gibi özellikler de bu faktörü temsil etmektedir (Somer vd., 2002: 23). İçe dönükler ise, dışa dönüklerin coşku, enerji ve hareketlilik seviyesinden yoksundurlar. Sessiz ve tedbirli olmayı tercih ederler, sosyal dünya ile pek fazla ilgilenmezler (Deniz ve Erciş, 2008: 305). Bu bireylerin iş ararken halkla ilişkiler gibi toplumla yakın ilişkili olan meslekleri seçmeleri onların işte başarısını olumlu yönde etkileyecektir.

1.2.2. Uyumluluk / Geçimlilik (Agreeableness)

Uyumluluk saf, yumuşak ve temiz kalpli, iyi niyetli, yardımsever, merhametli, çatışmaktan kaçınan, hoşgörülü, güvenilir, dürüst bireyleri ifade ederken, buna karşın geçimsizlik alaycı, kaba, şüpheli, işbirliği yapmayan, kinci, insanlarla çatışan, acımasız, hırçın ve hilekâr olmakla ilişkilidir (Costa vd., 1986: 641). Geçimlilik yani uyumluluk düzeyi yüksek kişiler, açık sözlü, fedakâr, alçak gönüllü, esnek, ılımlı, kibar, hoşgörülü, yardımsever, başkalarını seven, samimi olan, arkadaş canlısı, sosyal ilgisi olan insanlardır (Bono vd., 2002: 318; Somer vd., 2002: 23). Uyumluluk boyutu kişiler arası eğilimlerle yakından ilgilidir. Uyumluluk düzeyi yüksek bir kişi çevresindeki kişilerin de kendisine yardımcı olacağına inanır ve birlikte çalışmayı sever. Uyumluluk düzeyi düşük kişi bencildir, çevresindeki kişilere şüpheli yaklaşır, katılımcı olmaktan çok rekabetçi, yarışmayı seven, güvenilmez, inatçı, dik başlı kişilik özellikleriyle bağdaştırılmaktadır (Ordun, 2005: 60).

1.2.3. Sorumluluk / Öz Denetim (Conscientiousness)

Bu boyuta sahip bireylerin ortak özellikleri amaca yönelik dürtüleri iyi kontrol edebilmesidir. Sorumluluk düzeyi yüksek bireyler ayrıntılara dikkat ederler. Sorumluluk özelliği ayrıca güvenilir ve kararlı olma derecesi ile ilgiliyken, buna karşılık sorumsuzluk amaçsız, güvenilmez, tembel, düzensiz, gevşek, ihmalci, kararsız ve zevk düşkün olmakla ilişkilidir (Yürür, 2009; 27). Aynı zamanda sorumluluk sahibi bireyler azimli, çalışkan, temkinli, titiz, tertipli, sistemli, dikkatli, sorumluluğunun bilincinde olan bireylerdir (Barrick ve Mount, 1991: 18).

Sorumluluk sahibi bireylerin dakik, güvenilir, organize olmuş, güçlü, iradeli olmaları örgütsel başarılarını olumlu yönde etkilemektedir. Buna karşılık sorumluluk duygusu zayıf bireylerin amaçlarında, güvenilirliklerinde ve dikkatlerinde eksiklik vardır (Bruck ve Allen, 2003: 460-461). Sorumluluk düzeyi yüksek çalışanların, iş tatminlerinin de yüksek olduğu söylenebilir. Bu noktada, sorumlulukla iş tatmini arasında yakın bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bağlamda örgüt içerisinde işgören sorumluluklarını yerine getirdikçe ücret ve terfi gibi olanaklara sahip olmalarının onların örgüte bağlılıklarını ve iş tatminlerini artırdığını gözlemlemek mümkündür (Solmuş, 2007).

1.2.4. Nevrotiklik (Neuroticism)

Nevrotiklik yetersiz, güvensiz, çekingen, gergin, endişeli yani kuruntulu olmayı içermekteyken; duygusal tutarlılık sakin, rahat, kuvvetli, sabırlı ve kendi halinden memnun kişileri ifade etmektedir (Costa vd., 1986:641). Ayrıca nevroitik bireyler kaygılanma, kendine

güvenmeme, kötümser olma, endişeli ve duygusal olma gibi özelliklerle de tanımlanabilirler (Thoms vd., 1996: 352). Bu bireylerin duygusal dengesizlikleri yüksek olduklarında endişe, korku, suçluluk, üzüntü, öfke, utanç ve nefret duyguları da yaşayacaklardır. Bu kişilerin aynı zamanda stresle baş edebilme düzeyleri de yeterli düzeyde olmayacaktır (Bruck ve Allen, 2003: 461).

Nevrotik bireylerin sürekli gergin olmaları, kendilerini duygu ve düşünce yönünden engellemelerinden, duygusal olarak baskı altında olmalarından, kendilerine yeterince güvenmemelerinden, dürtülerini kontrol etmekte yetersiz olmalarından, yaşadıkları depresyon durumlarından ve fiziksel sağlık problemlerinden kaynaklanmaktadır. (Kınık, 2007: 14). Nevrotik olmayan bireyler ise duygusal açıdan dengeli, genellikle sakin, uysal, duygusal iniş-çıkışlar yaşamayan, kendine güvenen, soğukkanlı ve yaşam doyumları yüksek olan bireylerdir (Zhao ve Seibert, 2006: 260).

1.2.5. Gelişime Açıklık (Openness to Experience)

Bazı araştırmacılar tarafından zekâ, bazıları tarafından kültür, bazıları tarafından da deneyime açıklık olarak ifade edilen faktörün tanımlayıcı özellikleri arasında analitik düşünen, bağımsız, açık fikirli olma ile değişikliği sevme ve geleneksel olmama sayılabilir (Somer vd., 2002: 24). Ayrıca gelişime açıklık meraklı, yaratıcı, orijinal, hayal gücü geniş ve kuvvetli, yeniliklere açık olmakla da ilişkilidir. Buna karşılık kapalılık geleneksel, gerçekçi, dar düşünceli, sanatsal yönü olmamak ve analitik olmamakla ilişkilidir (Costa vd., 1986: 641).

Açıklık, beş faktör kişilik yapısı içinde bilişsel yönü en çok olan özellik olarak görülmektedir. Bu açıdan yüksek seviyede açıklık özelliğine sahip olan bireyler, hayal kuran, maceracı, zeki, düşünceli, kendi düşünce ve duygularına yönelen entelektüel kişiler olarak değerlendirilirken; düşük düzeyde olanlar ise, yeniliklere ve değişime direnen, kapalı, tutucu ve sabit fikirli olarak değerlendirilmektedir (Bono vd., 2002: 320).

Tablo 1.2. Beş Faktör Kişilik Modelinin Boyutlarının Açıklayıcıları

Boyutlar	Sürecin Sonu	Açıklayıcılar
Dışadönüklük	Yüksek	Konuşkan, samimi, dürüst, cesur, sosyal, iddialı, enerjik, neşeli, iyimser
	Düşük	Sessiz, ağzı sıkı, tedbirli, inzivaya çekilmiş, duygusal olgunluk, ılımlı, iyiliksever, geleneksel, sakin, çekingen, bağımsız, tempolu
Geçimlilik-Uyumluluk-Yumuşak Başlılık	Yüksek	İyi huylu, kıskanç değil, ılımlı, işbirlikçi, duygusal olgun, güvenilir, uyumlu, iyiliksever, başkalarına karşı dikkatli, kendine yeten, sempatik
	Düşük	Sinirli, kıskanç, inatçı, şüpheli, iddiacı, konuşkan, tertipli, benmerkezci, kuşkucu, rekabetçi, eleştirel düşünen
Öz Denetim-Sorumluluk	Yüksek	Titiz, tertipli, sorumlu, adil, azimli, düzenli, vicdanlı, geleneksel, amaçlı, iradeli, kararlı, dakik, güvenilir
	Düşük	Dikkatsiz, güvenilmez, vicdansız, vazgeçmiş, kararsız, uyarlanabilir, yaratıcı, hazcı, daha az detaycı
Nevrotiklik	Yüksek	Sinirli, gergin, endişeli, heyecanlı, evhamlı, uyumsuz, bağımlı, tutarsız
	Düşük	Sağlam, kendine yeten, uysal, istikrarlı, hazır, soğukkanlı, rahat, uyarlanabilir
Gelişime Açıklık	Yüksek	Gelişime ilgili, bağımsız düşünceli, hayalperest, entelektüel meraklı, sosyal, önceden bilinmez, sanatsal duyarlı, kibar, nazik, kültürlü, estetik titizlik, düşünceli, duygusal hassasiyet
	Düşük	Sanatsal duyarsızlık, düşüncesiz, sınırlı, nezaketsiz, kaba, basit, anlaşılır, ilgisiz, sosyal ve politik olarak muhafazakâr

Kaynak: Marie S. Hammond, (2001), “The Use of the Five-Factor Model of Personality as a Therapeutic Tool in Career Counseling”, Journal of Career Development, Vol. 27, No. 3, 157-158.

Tablo 1.2. de bireyde bulunan 5 temel kişilik özelliği ile süreç sonunda bireyde oluşan bu özelliklerin düzeyi yüksek ve düşük olarak açıklanmıştır. Bu kişilik özellikleri çift başlı olarak bakıldığında örneğin dışadönüklük boyutunda, kişilik özelliği yüksek olanların dışadönük kişilik özelliklerini, düşük olanların ise içedönük kişilik özelliklerini taşıdıkları görülmektedir.

1.3. KİŞİLİK İLE İŞ HAYATI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Bireylerin davranışlarını göreceli olarak belirleyen ve onları diğerlerinden ayıran özellikleri (Taşcı ve Eroğlu, 2007: 535) olarak ifade edilen kişiliğin, bireyin çalıştığı işi ve çevresini algılamasında ve değerlendirmesinde önemli bir etkisi vardır. Bireyin tutum ve

davranışları, içinde bulunduğu ortamdaki bireyler arasındaki etkileşime göre oluşmaktadır. Bu etkileşim sırasında bireyin kişiliği iş çevresini etkilerken aynı zamanda ondan da etkilenmektedir (Isır, 2006: 60-61).

Çalışan kişiler, yaşamlarının büyük bir kısmını işyerlerinde geçirmektedirler. Çalışmak bireye ekonomik olarak gelir sağlarken aynı zamanda bireye statü ve saygınlık kazandırılmasını, kimlik duygusunun geliştirilmesini, hayatın devam ettirilmesini ve kişiliğin gelişmesini sağlaması açısından çok önemlidir. Bireyin kişilik yapısıyla işin özellikleri örtüştüğü takdirde bireyin iş hayatındaki başarısı artmaktadır. Diğer taraftan kişilik özellikleri yaptıkları işe uygun olmayan bireylerin işlerinde tükenmişlik, bıkkınlık ve gerilimler görülürken davranış bozuklukları da ortaya çıkmaktadır. Bu durumlar sonucu örgütsel verimlilikte düşüş gözlemlenmektedir (Aytaç, 2001).

1.3.1. Kişilikle Kariyer Seçimi Arasındaki İlişki

Kariyer seçiminin önemini, bireyin iş dünyasına girmeden farkına varmasının mutluluğuna doğrudan etkisi olduğunu söylemek mümkündür. Bu bağlamda bireyin hem çalışma hayatında hem de özel hayatında mutlu olmasının yani iyi bir kariyer sahibi olmasının ilk ve en önemli adımı bireyin kişiliğine, ilgi ve yeteneklerine uygun kariyer seçimi yapmış olmasına bağlıdır.

Kariyer seçme ve bu mesleğe kişisel uyum sağlama kişi, örgüt ve toplum için son derece önemlidir. Bu öneme rağmen, kariyer seçme ya da bir mesleğe başlama konusunda bireylere rehberlik ve danışmanlık yapmak, büyük zorluklar içermektedir. Bu zorlukları, bireylerin çıkarlarını, ilgilerini, motivasyonunu ve yeteneklerini değiştirmek için insanın doğasında var olan eğilimlerde aramak gerekir. Fakat tüm zorluklara rağmen, kariyer seçme ve meslekle uyum sağlama sorununu mesleğe belki de mesleğe başlamadan çözmek, daha sonraki yıllarda ortaya çıkacak çatışmaları azaltmak açısından önemlidir (Kozak, 2001: 143).

Bireysel boyutta kişiliğe uygun iş önemli olduğu kadar örgütsel açıdan da işe uygun kişilik ön plana çıkmaktadır. Hatta hem bireyin özellikleri hem de işin sahip olduğu nitelikler uyumlaştığı takdirde başarı sağlanacaktır. Örneğin, insanlarla çalışmaktan hoşlanan dışadönük insanların, halkla ilişkiler departmanında görev yapmaları, performanslarını arttırmaktadır. Aynı şekilde nevroitik bir birey sınırlı, gergin, endişeli, heyecanlı, uyumsuzluk gibi kişilik özellikleri taşıyacağından bu işte çalıştırılmaları uygun olmamaktadır.

Bireyin kişilik özelliği iş çevresi ve örgüt tarafından değiştirilebilir ya da şekillendirilebilir. Eğer bireyin kişiliği iş çevresi tarafından değiştirilebilirse kişi ile iş çevresi arasında uyum sağlanabilir, statik ilişkilerden daha çok dinamik ilişkiler görülür. İşler yeniden

oluşturulurken mesleklerin ve bireylerin özellikleri arasında uyuma dikkat edilmelidir. Bununla beraber iş özelliği- kişilik özelliği- iş tatmini ilişkisinin doğal etkileşimi bu uyumun sağlanması için çok önemlidir (Thomas vd., 2004: 207).

1.3.2. Kişilik İş Tatmini ve Kariyer Tatmini Arasındaki İlişki

Kişilik değişkeni, bireysel faktörler içerisinde en karmaşık olanıdır. Çünkü kişilik oluşurken insanın doğumundan ölümüne kadar pek çok faktör tarafından etkilenmekte ve şekillendirilmektedir. Yani bu süreç süreklilik göstermektedir. Bireysel farklılıkların temelini oluşturan kişilik değişkeninin, farklı davranış ve beklentiler ortaya çıkardığı kabul edilirse, iş tatmininin de ondan etkilenebileceği rahatlıkla söylenebilecektir. Her meslek ya da örgüt, belli kişilik yapısındaki insanlara daha fazla iş tatmini verebilir. Örneğin içedönük birisi mümkün olduğunca az insanla karşılaşmaktan ya da sessiz bir ortamda çalışmaktan mutlu olurken, dışa dönük biri tam tersi bir iş ortamında çalışmaktan daha fazla doyum sağlayabilir (Kınık, 2007: 26). En genel anlamda, bireyin belirli bir işe karşı olan olumlu duygusal tepkileri şeklinde ifade edilebilen iş tatmini, çalışanların işine devamlılığı, bağlılığı, işini çekici bulması ve verimliliği için önemli bir unsurdur (Baş ve Ardiç, 2002: 73).

Birey kişilik özellikleriyle seçeceği mesleğin çalışma koşullarının uyum içerisinde olmasına dikkat etmeli ve bu doğrultuda kariyer seçiminde bulunmalıdır. Seçilen meslekte bu konunun dikkate alınması bireyin mesleki doyumunun yüksek olmasını sağlamaktadır. Bireyler, iş hayatından beklediklerine sahip oldukları sürece iş hayatında daha verimli olmaktadır (Yelboğa, 2008: 126-127). Ayrıca iş tatmini, sadece çalışanların tüm ihtiyaçlarının karşılanmasıyla değil, çalışanların kendisi için neleri önemli gördüğü ve onları ne kadar çok istedikleriyle ilgilidir (İmamoğlu vd., 2004: 168). Bu durum çalışanın istek ve beklentilerini şekillendiren kişilik faktörünün iş tatmini üzerindeki etkisine işaret etmektedir.

Kariyer, bireyin iş hayatında başarı merdivenlerini tek tek yukarı ve istikrarlı bir şekilde tırmanması olarak tanımlanmaktadır. Bu yükseliş sırasında organizasyon tarafından bireye sunulan kariyer fırsatları ile iş doyumunu arasında sıkı bir ilişki vardır (Gül ve Oktay, 2009: 227). Bireyin kişiliğine uygun kariyer seçimi yapması ve kariyer beklentilerinin karşılanması durumunda kariyer tatmini de sağlanmış olur. Kariyer tatmini, kişinin kariyerinde bir takım hedefler belirlemesi ve bu hedeflere ulaşması durumunda hissettiği memnuniyet olarak değerlendirilmektedir (Yüksel, 2005: 305). Başka bir ifadeyle kariyer tatmini, bireyin yaşamının veya yaşam tatmininin tüm özelliklerinin birleşimi veya bir öncülü olarak da ifade edilebilir (Lounsbury vd., 2004: 395-396).

Kariyerde elde edilen başarıyı değerlendirmede genel olarak bireyin işteki konumu ve kazandığı ücret kriter olarak alınmaktadır. Dışarıdan görülebilen ve üçüncü kişiler tarafından değerlendirilen para, terfi etme ve mesleki konumunu içeren bu başarı ölçütleri nesnel kategoridedir. Diğer yandan kariyer tatmini, bireylerin kendi kariyer yaşantılarını değerlendirmeye yönelik bir başarı ölçütü olduğundan öznel kategoride yer almaktadır (Heslin, 2005: 114).

Kariyer başarısının öznel ölçütleri olarak kariyer tatmini ve iş tatmini kavramları bazı araştırmalarda birlikte geçmektedir (Heslin, 2005; Lounsbury vd., 2004). Oysa kariyer tatmini kavramı seçilen meslek, çalışma yaşamında katedilen yol ve varılan noktanın hepsi bir bütün olarak değerlendirilirse iş tatmininden daha geniş kapsamlıdır (Vatansever, 2008: 96). Ayrıca iş tatmini iş özelliklerini etkileyen bir ölçü iken, kariyer tatmini bireyin bütün kariyerinde yer alan tatmin veya tatminsizlik duygularını göstermektedir (Lounsbury, 2008: 352).

II. BÖLÜM

KARİYER SEÇİMİ

İnsan hayatında bireyin yaptığı işin ve niteliklerinin hem maddi hem de manevi anlamda çok büyük önemi vardır. Bu yüzden bireyler kariyer seçimi yaparken sahip olacaklarının bilincinde olarak karar vermelidirler. Kariyer seçimi sırasında bireyler birçok faktörden etkilendikleri için bu sürece dikkat etmeleri gerekmektedir. Bu bölümde kariyer kavramına, kariyer planlama, kariyer yönetimi, kariyer geliştirme, kariyer seçimi kavramlarına ve kariyer seçimini etkileyen faktörlere yer verilmiştir.

2.1. KARİYER KAVRAMI

Bireyin hem iş hayatıyla ilgili faaliyetleri hem de sosyal hayatını ilgilendiren konuları içeren kariyer kavramı, hayatımızın her alanında bizimle birlikte ilerleyen ve sürekli gelişme gösteren geniş kapsamlı bir kavramdır. Bu kavram bireyin ilgileri, yetenekleri, duygu ve düşünceleri açısından kişisel gelişimini sağlarken aynı zamanda bireyin iş ve sosyal hayatında statü, başarı, motivasyon kazanmasına imkân vermesi açısından da önemlidir.

2.1.1. Kariyer Kavramının Tanımı

Kariyer, Latince “carrus” (at arabası) ve “carrera” (yol), Fransızca “carriere” (yarış yolu), İngilizce “career” (meslek) kelimelerinden gelmektedir. Türkçe’ye Fransızca “carriere” sözcüğünden giren kavram günlük hayatta sıkça kullanılan kavramlardan birisidir. Kelimenin sözlük anlamı” arena”, genel anlamı ise, “yaşam, iş ve meslek”tir (Aytaç, 2005: 5).

Kariyer kavramı, bireyin sahip olduğu bir meslekte ya da iş alanında yükselmesini ifade etmektedir. Geniş bir ifadeyle kariyer, bir insanın çalışabileceği işe ilişkin yıllar boyunca edindiği bilgi, beceri ve deneyimlerini kullanarak, toplumda üstlendiği iş rolüne ilişkin beklenti ve amaçların gerçekleştirilebilmesi için eğitilmesini ve geliştirilmesini kapsayan bir süreçtir (Erdoğan, 2008: 159-160).

Bireyin kariyer sahibi olma isteğinde aile ve sosyal çevre faktörlerinin dışında işyerinde saygınlık kazanma, ilgi görme ve kendini kanıtlama isteğinin de psikolojik olarak bireyi tatmin ettiği görülmektedir (Türkkahraman ve Şahin, 2010: 79). Birey açısından kariyer geliştirme, kişiye psikolojik olarak bir tatmin sağladığı gibi beraberinde ekonomik olarak da tatmin etmektedir. Böylece birey elde ettiği kariyer gelişimi sayesinde toplumda saygınlık

kazanmakta ve çevresiyle kurduğu ilişkilerde kendisine duyduğu güven artmaktadır (Çelik ve Akatay, 2007: 5).

Çağdaş kariyer yaklaşımı, bireyin kariyer beklentilerinin kurum dışında da gerçekleştirilmesi isteği olarak tanımlanmaktadır (Akın, 2005: 7). Bu açıdan bakıldığında kariyer kavramını, kişinin bilgi, beceri, ilgi ve yetenekleri sayesinde toplumda işgal ettiği statü olarak da tanımlayabiliriz. Bu durumda kariyerin kişinin hem işle ilgili hem de iş dışındaki toplumsal rolüne ilişkin faaliyetlerine ilişkin sorumlulukları bireye yüklediğini söyleyebiliriz.

Kariyer kavramı, bireyin iş yaşamındaki tutum ve değerlendirmelerinin, kariyer konusundaki planlarının ve bireyin kurum içerisindeki kariyer hedeflerinin örgüt tarafından yerine getirilmesini, bireyin beklentileri ile örgütün gereksinimleri arasındaki uyumun sağlanmasını içeren bir konudur. Kariyer seçimi birey tarafından yapılmasına karşın günümüzde kurumlar ve danışmanlık şirketleri tarafından da bireyin uygun kariyer seçimi yapması ve kariyerini geliştirilmesi amacıyla çalışmalar ve araştırmalar gerçekleştirilmektedir (Gümüştekin ve Gültekin, 2010: 6).

Günlük hayatta iş ve meslek kavramları kariyerle aynı anlamda kullanılmaktadır. İş sözcüğü, bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey meydana getirmek için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma anlamı taşımaktadır. Meslek ise bir kimsenin geçimini sağlamak, ihtiyaçlarını karşılamak için yaptığı sürekli iş olarak tanımlanmıştır (Yelboğa, 2008: 126-127). Diğer bir ifadeyle meslek kavramı, bağımsız ve sürekli bir şekilde gerçekleştirilen, bireyin ve toplumun ihtiyaçlarını karşılayan, yetenek ve güce dayalı olarak öğrenilmiş, karşılığında para elde edilen hizmettir (Aytekin, 2005: 22).

Kariyer kavramı meslek seçimi ile bitmeyen, yaşam boyu devam eden geniş boyutlu bir süreç olması nedeniyle önemlidir. Bu geniş anlamı çerçevesinde bireyin sahip olduğu kariyer, yalnızca sahip olduğu işleri değil, aynı zamanda işyerinde kendisine verilen iş rolüne ilişkin beklenti, amaç, duygu ve arzularını ortaya koyabilmesi için eğitilmesi ve böylece sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve çalışma arzusu ile çalıştığı yerde ilerleyebilmesidir (Bayraktaroğlu, 2006: 117). Çünkü kariyer kavramı sadece mesleki faaliyetleri içermez. Bunun yanında kişinin toplumsal hayatında sahip olduğu meslek dışı faaliyetlerle de ilgilenir. Meslek, bir alandaki gelişim faaliyetlerini ifade ederken kariyer, meslekten daha geniş bir alanı kapsamakla birlikte, daha çok bireyin önüne çıkan bazı seçenekleri reddetmesi bazılarını ise tercih etmesi ile kişisel gelişimi bakımından önünün açılması şeklinde anlaşılabilir (Aytekin, 2005: 66-67).

2.1.2. Kariyerle İlgili Diğer Tanımlar

Kariyer kavramının geniş kapsamlı olması nedeniyle karşımıza onunla ilgili farklı tanımları da çıkmaktadır. Bunları kısaca şu şekilde açıklamak mümkündür:

Kariyer platosu ya da düzleşmesi, çalışanın iş yaşamındaki önemli gelişme ve ilerlemenin durması anlamına gelmektedir (Altınöz ve Çöp, 2010: 226). Kariyer platosu kavramı, ayrıca bireyin üst yönetim kademelerine yükselme olanaklarının azalması ya da hiç kalmaması durumlarını da ifade etmektedir. Bireylerin orta yaş dönemlerinde ortaya çıkan bu durum etkili bir kariyer danışmanlığı hizmetinin yürütülmesi ile çözüme kavuşturulabilir (Gümüştekin ve Gültekin, 2010: 6). Bu sürenin gereğinden fazla uzaması gerek işgöreni gerek örgütü olumsuz etkileyeceğinden, hem bireysel hem de örgütsel önlemlerin zamanında devreye sokulması gerekecektir (Uyargil vd., 2008: 311).

Kariyer çapaları (dengeleri), bireyin kişisel değer ve tutumlarından oluşan, kendi algıladığı özellik ve yetenekleri ile güdü, değer, tutum, davranışlarını dengeleyen ve onları yönlendiren unsurlardır. Birey kariyer seçimi yaparken bu denge unsurları devreye girmekte, kişisel değer ve beklentilere göre kişi kariyerine yön vermektedir. Kariyer çapaları, uygun kariyer seçiminde son derece etkili ve önemlidir (Aytaç, 2005: 12-13).

Kariyer yolu, istenilen bir kariyer amacına götüren belirli bir takım iş pozisyonları olarak tanımlanmaktadır (Bingöl, 2006: 286). Ya da kısaca bir kişinin kariyerinde yapmak istediklerinin sıralanmasıdır. Kişilerin kariyer yollarının belirlenmesinde, önceden yaptıkları işlerin incelenerek, gelecekte başarılı olabilecekleri işlerin ortaya çıkartılması ve kariyerlerinin bu çerçevede doğrultusunda belirlenmesi son derece doğru bir yöntem olacaktır (Uyargil vd., 2008; 309). Bu şekilde birey gelecekte ulaşmak isteyeceği yere izleyeceği kariyer yoluna uygun olarak hareket etmekte ve bu da bireyin ilerde karşılaşılabileceği bir takım kariyerle ilgili sorunların önüne geçmektedir.

Cam tavan, basmakalıp yargılar, rol çatışması, işe alım, terfi ve ücretlendirmede ayrımcılık yapılması, danışmana sahip olamama ve iletişim ağı eksikliği gibi engellerin (Anafarta vd., 2008: 114) işletmelerde kadınların yönetimde üst yönetim kademelerine yükselmesini önlemesi olarak tanımlanmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 209). Bir başka ifadeyle cam tavan kavramı, tam olarak adlandırılmayan sebeplerden ve bir takım önyargılardan ötürü kadın çalışanların ancak belli bir kademeye kadar ilerlemesi, üst veya tepe yönetimine terfi imkânlarının kısıtlanarak yönetim kadrolarından uzaklaştırılmaları anlamına da gelmektedir (Aydın v.d., 2007: 313). Cam tavan kavramına bu ismin verilmesinin nedeni bu engellerin kesin gözle görülür olmamasından kaynaklanmaktadır (Öğüt, 2006: 74).

2.1.3. Kariyer Kavramının Önemi

Bir insanın kariyeri, birçok nedenden dolayı insan yaşamı için son derece önemlidir. Kariyer bireyin kimliğini, toplumsal durumunu ve sosyal statüsünü oluşturmaya yardım ederken, meslek yaşamının sürdürülebilmesi için gerekli olan maddi gücün sağlanması için de etkili bir araçtır. Ayrıca bireyin kişiliğinin gelişmesini sağladığı gibi psikolojik olarak tatmin olmasında sağlamaktadır (Aytaç, 2005: 13). İnsan, iş hayatına adım atmasıyla birlikte birtakım ihtiyaçlarını karşılamak için gelecekle ilgili planlar yaparak işinde ilerlemek, başarılı olmak ister. Bu tür duygu, düşünce ve tutumlar kişinin mesleğe ilişkin davranışlarını oluşturmaktadır. Dolayısıyla, kariyer bireyin davranışsal yönünden soyutlanamaz bir niteliğe sahiptir (Kozak, 2001: 17).

İş yaşamında güç ve yetki sahibi olmak, yapılan işin tatmin edici bir nitelik taşıması, kararlara katılımın sağlanması, eğitim ve gelişim programlarının sistemli bir şekilde yerine getirilmesi, başarılarının ücret ve terfi gibi olanaklarla takdir edilmesi, yeteneklerini, bilgi ve becerilerini ortaya koyması açısından düşüncelerine önem verilmesi ve gerçekleştirilmesi için imkân verilmesi, iş güvenliği ve ahlak duygusunun sağlanması, her çalışanın örgütün bir ortağı olarak görülmesi gibi faktörler bireylerin örgüte olan bağlılıklarını artırmaktadır. Bireylerin kariyer sürecinde hem örgüte hem de çalışana büyük sorumluluklar düşmektedir. Kişi kendi yapabileceklerinin, yeteneklerinin farkında olarak, bunları hayata geçirirken, örgüt de aynı şekilde bu ihtiyaçların karşılanması için gerekli ortamı çalışanlarına hazırlamalıdır (Aydın, 2007: 14).

2.2. KARIYER PLANLAMA

Bireyler ve örgütler mevcut iş durumları içerisinde varlıklarını korumak ve sürdürmek adına geleceğe yönelik bir takım planlar yapmaktadırlar. Bu planlar sayesinde birey veya örgüt gelecekte ne yapmak istediğini, nereye gideceğini belirleyerek kendilerine uygun olan bir yol haritası belirlemeye çalışmaktadır. Böylece gelecekte yapılmak istenen şeyler belirlenerek olası karşılaşılabilecek olumsuz durumlara karşı gerekli önlemler alınmış olmaktadır.

2.2.1. Kariyer Planlamanın Tanımı

Kariyer planlama, bireyin kendisini ve içinde bulunduğu iş çevresini değerlendirerek, iş yaşamı ile ilgili bazı hedefleri ortaya koyması ve bu hedeflere ulaştıracak faaliyetleri planlamasıdır (Erdoğan, 2003: 15). Diğer bir ifadeyle bireyin belirli hedeflere ulaşmak

amacıyla bilgi, beceri, ilgi ve kişisel özellikleri doğrultusunda yapmış olduğu faaliyetleri planlamasıdır (Mejia v.d., 2004: 297).

2.2.2.Kariyer Planlamanın Önemi ve Amacı

Kariyer planlamanın en önemli amacı, bireylerin bilgi birikimlerinin artırılmasına ve geleceklerine yön vermelerine imkân vermesidir. Böylece birey, karşısına çıkan kariyer fırsatlarını en iyi şekilde değerlendirerek, kendilerine uygun kararlar vermeyi öğrenmekte ve kişisel ihtiyaçlarını kariyer yaşamına yönelik yaptığı planlar çerçevesinde nasıl karşılayacağını da görmektedir (Mucuk, 2005: 337).

Bireyin kariyer planlaması kapsamında yaptığı faaliyetler bir strateji olarak nitelendirilebilir. Bu strateji kariyer geliştirme stratejisidir ve bireyin kariyer hayatı boyunca doğru bir yol izlemesi açısından önem arz etmektedir. Bu stratejide birey sahip olduğu bilgi, yetenek ve tecrübeleri, örgütün ona sunduğu fırsatları göz önüne alarak kendi amaçlarını gerçekleştirmek için yönlendirmekte ve zaman zaman da bulunduğu konumu geriye dönük olarak değerlendirmektedir. Bu şekilde birey etkili bir kariyer gelişimi elde edebilir (Altay, 2006: 33).

Kariyer planlama konusunda kişinin beklentilerinin ve iş yaşamında geleceğe yönelik olarak almak istediği sorumlulukların net olarak belirlenmesi, bireylerin ilgi ve yeteneklerini yakından ilgilendiren bir konudur. Kişinin kariyer konusundaki tercihlerini kişiliklerine, bilgi ve becerilerine göre planlaması, başarılı bir kariyer planlamasının gerçekleşmesi açısından çok önemlidir. Kariyer planlamasının odak noktasını birey oluşturmuş olsada, örgüt yönetiminin bireye destek olması ve çalışmalarını yakından takip etmesi kariyer planının başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi için gereklidir. Yönetimin bireyle bütünleşmesi, yönetimin kariyer planlama konusunda bireye destek vermesiyle sağlanabilmektedir (Gümüştekin ve Gültekin, 2010: 6).

2.2.3. Bireysel Kariyer Planlama

Bireyler, iş yaşamlarında nerede olduklarını, ne yaptıklarını, gelecekte ne yapabileceklerini, nereye gitmek istediklerini yani ulaşmak istedikleri hedeflerini ne kadar iyi bilirlerse, oraya ulaşmak için ne yapmaları gerektiğini daha iyi anlayacaklar ve bu doğrultuda çalışmalarına yön vereceklerdir. Bireylere bu imkânı kariyer planlama sağlamaktadır (Kırıcı, 2007: 14).

Bireysel kariyer planlama, bireyin çalışma hayatına yönelik olarak yaptığı birtakım planları içermektedir. Birey kariyer ile ilgili kararını vermeden önce kendini yani sahip

olduğu özellikleri değerlendirip işinin ihtiyaç ve beklentilerini belirleyerek, yapacağı kariyer seçiminin bu ihtiyaç ve beklentilerini karşılayıp karşılamadığını sorgulamalıdır. Bireyin kendisini değerlendirmesi beraberinde kariyer beklentisinin nasıl karşılanacağına ilişkin bazı bilgi kaynaklarına başvurmasını da gerekli kılar. Her bir kariyer aşaması farklı konu ve sorunları kapsamaktadır. Bu aşamaları anlamak ve kavramak bireylerin kendi kariyer planlamalarında daha aktif rol almalarında cesaret kazanmalarına imkân sağlar. O halde bireysel kariyer planlama sürecinde çalışanın yapması gerekenler kısaca şu şekilde sıralanmaktadır (Fındıkçı, 2006: 346):

- **Kendini tanıma ve bireysel değerlendirme:** Kişinin kendisini bir bütün olarak gözden geçirerek eksik yönlerini, bilgi ve yeteneklerini değerlendirmesidir.
- **Kariyer olanaklarının değerlendirilmesi:** Kişinin çalışmak isteyebileceği sektör, örgüt, sahip olunacak imkânlar hakkında bilgi toplayarak tanımaya çalışmasıdır.
- **Bireysel Özellikler İle Kariyer Olanaklarının Uyumlaştırılması:** Kişinin sahip olduğu kişisel özellikleri ile elde edilebilecek kariyer imkânları arasında ilgi kurmasıdır.
- **Bireysel İhtiyaçlar İle Hedeflerin Tespiti:** Hedeflenen kariyer olanaklarına ulaşmak için amaçların belirlenmesi ve gereken planların yapılmasıdır.
- **Uygulama:** Belirlenen amaçlar ve kariyer planları doğrultusunda bir takım uygulamaların gerçekleştirilmesidir.

Bireysel kariyer planlama, kişinin iş yaşamı boyunca kariyer amaçlarına ulaşabilmesi ve kendisini yeterince geliştirebilmesi için gerekli olan programları, eylemleri ve faaliyetleri kapsayan planların tamamıdır. Bu planın aşamaları, kendini tanıma ve değerlendirme, alternatif meslekler, örgütler ve sektörleri tanıma, kişisel özelliklerle alternatifleri karşılaştırıp örgütsel yaşam için hazırlanma, iş önerileri alma, öneriler içerisinde en iyi olanını seçme şeklinde de sıralanabilir (Bingöl, 2006: 311).

2.2.4. Örgütsel Kariyer Planlama

Bireysel kariyerin geliştirilmesi açısından en çok çabayı bireyin kendisinin göstermesi gerekmektedir. Bu noktada örgütün de, bireyin gösterdiği çabayı yönlendirmeye çalışması ve ona destek olması gerekmektedir. Çünkü kariyer konusunda, bireye bugün ve gelecekle ilgili amaçların planlı bir biçimde ortaya konulmasında yol gösteren örgüt, kendi amaçlarının gerçekleştirilebilmesine de katkı sağlamaktadır. Bu nedenle örgütle birey arasında karşılıklı bir etkileşim ortaya çıkmaktadır (Uzun, 2005).

Kariyer planının yapılmasında kişi ne kadar sorumlu ise kurum da aynı sorumluluğa sahiptir. Kişi ne yapmak nereye gitmek istediğini bilmeli, buna uygun hazırlıklar yapmalıdır. Kurum çalışanın nereye doğru gidebileceğini, yetenekleri ve becerilerinin en üst noktada kullanılması için neler yapılabileceğini planlayarak ona göre hazırlamalıdır. Bu yüzden hem kişi hem de kurum, işteki yükselme olanaklarını gözönünde bulundurmalı ve sahip olduğu sorumlulukları yerine getirmelidirler (Fındıkçı, 2006: 344).

Örgütsel kariyer planlama kavramı, örgütsel kariyer faaliyetlerinin birbiriyle uyumlu olarak yürütülmesini ifade etmektedir (Erdoğmuş, 2003: 16). Örgütsel kariyer yönetimi, örgüt geliştirme sürecine çalışanların yetenekleri, ilgi alanları ve değerlerini birleştirmek ve kariyer gelişim hedeflerini örgütün kendisi ve çalışanları için ayarlamak anlamına gelmektedir. Aynı zamanda, örgüt sürekli bireysel ve kurumsal performanslarını geliştirmek için işe, eğitim ve motivasyon gibi insan kaynakları yönetimi önlemlerini sağlayarak hedefine ulaşmış olabilir (Liu ve Deng, 2010: 21).

Kariyer planlaması gerek örgüt gerekse de birey açısından oldukça önemlidir. Bireysel kariyer planlamasında örgütsel katılımın en önemli rolü gelecek açısından belirsizliği azaltmasıdır. Ayrıca bu şu önemli sonuçlarıda beraberinde vermektedir (Granrose ve Portwood, 2011: 699):

- Bireyler çalıştıkları bir örgütün kariyer planlarına dahil olmak için çaba harcarlar bu da onları başarıya götürmektedir.
- Örgütsel planlarda bireylere tanınan fırsatların netleştirilmesi çalışanların kaygı ve hayal kırıklığını azaltmak açısından olumlu sonuçlar sağlar ve bu durum bireyi memnun etmektedir.
- Kariyerle ilgili gerekli bilgi ve desteğin sağlanması kariyer odaklı işgörenleri organizasyona bağlamaktadır.

Örgüt ve birey açısından ele alınan kariyer kavramının tarafların üzerinde anlaşacakları ortak bir bakış açısı ile bütünleştirilmesi gerekir. Örgüt kendi örgütsel ihtiyaçlarını da dikkate alarak bireyin beklentilerini karşılama konusunda çalışana yardımcı olursa hem işgören hem de işveren açısından belirlenen hedefler daha iyi karşılanabilir (Yuchen, 2009: 2). Kuşkusuz firmalar, sadece üstün nitelikli, yetenekleri gelişmiş kişiler için değil, örgütte yükselme ve kendini gerçekleştirme arzusuna sahip olmalarına karşın, herhangi bir bireysel kariyer planlaması yapmamış olan bireyler olması nedeniyle de kariyer planlaması yapmaktadırlar. Bu bireylerin yükselme isteklerini gerçekleştirmek, onlara bu konuda yardımcı olmak, gelecekte örgütte başarılı olabilecek, motive olmuş ve nitelikli işgücünü oluşturabilmek için örgüt, bir takım kariyer planları yapmaktadır. Böylece firma, kariyer

planlaması sayesinde, bir taraftan çalışanlarının beklentilerini gerçekleştirmelerine katkı sağlamış olurken, diğer taraftan da gelecekteki işgücü ihtiyacını rahatlıkla karşılayabilmektedirler (Bingöl, 2006: 301). Kariyer planlama sürecinde kurumun yapması gerekenler şu şekildedir (Fındıkçı, 2006: 347):

- **Kurumsal Değerlendirme:** Kurumun sahip olduğu çalışanların gözden geçirilmesidir. Bu çalışma sonucunda kişilerin mesleki gelişme ihtiyaçları belirlenmiş olacaktır.
- **Kariyer Olanaklarının Belirlenmesi:** Kişilerin yükselme şekil ve şartlarının belirlenmesi ile ilgili faaliyetleri içermektedir. Bu faaliyetler sayesinde başarı gösteren kişilerin zamanı geldiğinde verilecek olan kariyer imkânı önceden belirlenmiş olacaktır.
- **Çalışanların İzlenmesi ve Performansın Değerlendirilmesi:** Kişilerin nerelere nasıl gidebilecekleri konusunda gözlemler ve performansla ilgili değerlendirmeler yapılmaktadır. Elde edilen sonuçlar çerçevesinde örgüt uygun kariyer planlarını gerçekleştirmektedir.
- **Kariyer Danışmanlığı:** İnsan kaynakları bölümünün yerine getirdiği en önemli görevlerden bir taneside, kariyer imkânları konusunda bireylere danışmanlık yapılarak bilgilendirilmesidir. Bu sayede bireyin sahip olacağı kariyer fırsatları konusundaki kararsızlıkları giderilerek daha net kararlar vermesi sağlanmaktadır.
- **Kariyer Olanaklarına Yönelik Eğitimler:** Kurumda belirlenen kariyer olanakları konusunda, performans değerlendirme için yapılan ölçümler ve personelin motivasyonunu belirlemeye yönelik olarak gerçekleştirilen araştırma sonuçları doğrultusunda çeşitli eğitimlerin gerçekleştirilmesi kariyer imkânlarından yararlanılması açısından faydalı olacaktır.

Kariyer planlaması gerek örgüt gerekse de birey açısından zorlu ve dikkat edilmesi gereken bir süreçtir. Bu zorluğun nedeni geleceğe dönük tahminlerde bulunmanın ya da geleceği planlamanın güç olmasından kaynaklanmaktadır. Bireysel ve örgütsel kariyer planlama amaç itibarıyla birbirlerinden ayrı ve farklı işlevler değildirler. Bireysel kariyer beklentilerinin örgüt tarafından fark edilememesi çalışanların kurumdan soğumalarına ve zaman zaman da kurumdan ayrılmalarına neden olabilmektedir. Bu nedenle örgüt, bireyin beklentilerinin yanında kendi örgütsel ihtiyaçlarını da dikkate alarak çalışana bu konuda yardımcı olursa hem kurum hem de çalışanlar ihtiyaçlarını karşılamış olmaktadırlar (Şimşek ve Öge, 2007: 270). Bu noktada hem bireysel hem de örgütsel kariyer planlamanın birbirlerine destek olması başarıyı artırmaktadır.

2.3. KARIYER YÖNETİMİ

Bireylerin sahip olduğu kariyerle ilgili yaptığı planların örgüt tarafından destek görmesi ve hayata geçirilmesi bireyin kariyer başarısını olumlu yönde etkilemektedir. Etkili bir kariyer yönetimi doğru kariyer seçiminde önemli bir yere sahiptir.

2.3.1. Kariyer Yönetimi Kavramı

Kariyer yönetimi, işgörenlerin bireysel olarak yaptıkları kariyer planlarının örgüt tarafından desteklenmesi ve bireysel ve örgütsel planların amaçlar doğrultusunda uyumlaştırmasını içeren faaliyetler bütünüdür. Kısaca kariyer yönetimi hem işgörenin meslek hayatını planlaması hem de bu planların hayata geçirilmesidir (Aytaç, 2005: 115). Diğer bir ifadeyle kariyer yönetimi, örgütün ihtiyaçları ile bireylerin istek ve beklentilerini göz önüne alarak değerlendirmeye tabi tutan ve birbiriyle örtüşmesini sağlayan bir süreçtir (Soysal, 2006: 6).

Kariyer yönetimi, işgörenleri daha iyi anlamak ve onların yeteneklerini, becerilerini geliştirmek ve bunları daha etkili kullanmak için işgörene olanak tanıyan bir süreçtir (Dessler, 2005: 350). Bu süreçte bireyler ve örgütler karşılık içerisinde değildirlir, aksine oluşumlarında birbirlerinin istek ve ihtiyaçlarına karşı destek olmaktadır. Ancak örgütsel kariyer yönetimi, geniş boyutta örgüt tarafından planlanmakta ve yönetilmektedir. Buna karşın bireysel kariyer yönetimi ise, bireyin kontrolü altında ve sorun çözme ile karar vermeye yönelik planlardan oluşmaktadır. Bireysel kariyer yönetimi ayrıca biri bireyin mesleğinde sürekli gelişim, diğeri ise iş değişimine hazırlıklı olmak şeklinde iki temel davranışı içermektedir (Kossek vd., 1998: 938; Sturges vd., 2002: 732).

2.3.2. Kariyer Yönetiminin Önemi ve Amacı

Kariyer yönetiminin örgütler açısından önemli olmasının temel nedenleri; örgütsel ve bireysel amaçlar arasındaki uyumun ve takım çalışmasının sağlanması, istihdam anlaşmalarının değişmesi ve işgören verimliliğinin artırılmasıdır (Kılıç ve Öztürk, 2010: 982). Ayrıca iş dünyasında bireylerin, iş hayatının kalitesine verdikleri önemin ve kendilerini geliştirmek istemeleri ile belirli konularda kendisini yetiştirmiş işgörelere işletmeler tarafından ihtiyaç duyulması, kariyer yönetiminin önemini arttırmıştır (Aydın, 2007: 33).

Kariyer yönetimi, bir çalışanın sahip olduğu konumun farkında olarak, kendisi için bir sonraki adımda neyin karşılayacağını bilmesi, işin geleceğine ilişkin öngöründe bulunması, gelişme seyrine uygun hazırlıkları yapabilmesi kısacası kendisini geleceğe hazırlaması açısından yararlı bir faaliyettir (Fındıkçı, 2006: 343).

Kariyer yönetimi programlarının amacı, işgörenlerin ihtiyaçlarını, beklentilerini ve amaçlarını örgüt içindeki şimdiki ve gelecekteki fırsat ve engellerle uyumlaştırmaktır. Böylece, bu programlar sayesinde örgüt, doğru zamanda, doğru yerde, doğru insanları yerleştirme olanağına sahip olmakta ve başarılı bir yönetim elde etmektedirler. Doğru hedeflere doğru zamanda ulaşmak isteyen, şimdiki ve gelecekteki görevleri etkili bir şekilde yerine getiren kişileri bulmak, yerleştirmek, geliştirmek ve korumak için planlı bir kariyer yönetimine ihtiyaç vardır. Böyle bir kariyer yönetimi sayesinde örgütler, ihtiyaç duydukları işgücünü kendi içerisinde karşılama fırsatını elde etmiş ve geleceğe güvenle bakmış olacaktırlar (Bingöl, 2006: 288).

2.3.3. Kariyer Yönetimi Uygulamaları

Örgüt, bireylerin beklentilerini ve kariyer ihtiyaçlarını karşılamak, etkili bir kariyer yönetimi gerçekleştirmek, örgütün ihtiyaç duyduğu personeli sağlamak ve örgütü geliştirmek için kariyer yönetiminde bir takım uygulamalar gerçekleştirmektedir. Bu uygulamalar örgütün varlığını devam ettirmesini sağladığı gibi örgütün kendisini yenileyip geliştirebilmesini, rekabet ortamından en iyi şekilde yararlanabilmesini de sağlamaktadır. Bu uygulamalar (Eryiğit, 2000: 11; Yavuz, 2006: 31):

Terfi

Çalışanın yetki, sorumluluk, ücret bakımından bulunduğu pozisyondan daha üst düzeydeki bir pozisyona yükselmesi terfi olarak ifade edilmektedir. Çalışanların terfi ettirilmesi kariyer yönetiminin en önemli konularından birisidir. Terfi işlemi doğru bir şekilde yapıldığı takdirde hem örgütün başarısı, hem de çalışanların motivasyonları ve örgüte olan bağlılıkları artmaktadır (Bayraktaroğlu; 2006: 142).

Terfi işgörenler açısından motive edici bir uygulamadır; ama nadiren de olsa bu teklif reddedilebilir. Özellikle çift kariyer sahibi olan ailelerde, birinin bir terfiyi reddetmesi, organizasyon içinde çeşitli problemler oluşmasına neden olmaktadır. Bu problemlerden ilki kişinin reddettiği pozisyona uygun birini örgütün seçebilmesi için para ve zaman harcamış olmasıdır. Bu yatırımların kaybı sıkıntılara yol açabilmektedir. İkincisi ise; yapılan kariyer planlaması doğrultusunda hareket etmeyip terfiyi reddeden çalışan kariyer yolu içerisinde sıkışabilir, çalışma arkadaşlarının gerisine düşebilir (Cascio, 1992: 364).

Çalışanların terfi ettirilmesinde öncelikle kıdem ve yeterlilik dikkate alınmaktadır. Günümüzde terfinin yeterlilik esasına göre gerçekleştirilmesi yaygın olan bir uygulamadır. Ancak nitelikleri bakımından birbirlerine yakın olan adaylar arasında kıdemli olana öncelik

verilmesi daha uygun bir durum olmaktadır. Çalışanların yeterliliği konusundaki başlıca ölçüt geçmişte bireyin göstermiş olduğu performans ile çalışanın sahip olduğu yetkinlikleridir. Ancak geçmişteki başarının tek ölçüt olarak alınması bir takım sakıncaları da beraberinde getirmektedir. Bu sakıncalardan en önemlisi, mevcut bir pozisyonda başarılı olan bireyin niteliklerinin, daha yüksek bir pozisyon için yeterli olamaması olasılığının olmasıdır. Bu nedenle sadece mevcut pozisyondaki başarısına bakarak çalışanın terfi ettirme, hatalı bir kariyer yönetimi uygulamasıdır (Örücü, 2006: 231).

Transfer veya Yer Değiştirme

İşgören sahip olduğu pozisyonda aynı düzeyde kalarak, başka bir yerdeki veya mevcut iş yerindeki benzer özellikler taşıyan bir göreve atanmasına transfer ya da yer değiştirme denilmektedir. Transfer veya yer değiştirmede, yetki, sorumluluk ve ücret düzeyi ya hiç değişmemekte ya da çok az değişmektedir. Bir anlamda örgüt içerisinde yatay değişiklik meydana gelebilmektedir (Aydın, 2007: 46). Zaman zaman kurum içerisinde herhangi bir görev için ihtiyaç duyulan işgören, kurum içerisinde transfer veya yer değiştirme yoluyla sağlanabilmektedir. Bu sayede örgüt hem zaman yönünden hem de parasal yönden önemli kazançlar elde etmiş olmaktadır.

İşten Çıkarma

Küçülme, maliyetlerin azaltılmak istenmesi, ekonomik durgunluk, iş dizaynının değiştirilmesi, teknoloji kullanımının artırılması gibi örgütsel sebepler ile personelin düşük performans göstermesi, çalışma etiğine uygun davranmaması veya örgüt uyumuna zarar vermeye başlaması gibi bireysel sebepler yüzünden işine son verilmesidir. İşten çıkarma hem çıkarılanı hem de iş yerini oldukça olumsuz yönde etkilemektedir. İşten çıkarılan çalışanın yerine yenisinin bulunması zaman ve maddi açıdan örgüte büyük yükler getirmektedir. Yöneticiler, işten çıkarma yaparken ayrılan kişi, çevre ve şirket üzerindeki etkilerini düşünmek zorundadır (Kırç, 2007: 24).

Emeklilik

Emeklilik, bireyin işini ve işiyle ilgili üstlenmiş olduğu sorumlulukları bırakarak işsiz olarak hayatını devam ettirmesi olarak tanımlanmaktadır (Noe, 2009: 379). Bireyin emeklilik sürecinde örgütten ayrılması ve yerine gelecek olan genç nesile fırsat tanınması gerekmektedir. Böylece örgüt kendini yenileyecek ve gelişme gösterecektir. Emekli olan çalışanların bilgi ve

deneyimlerinden yararlanmak ise yeni nesile yol gösterici olması açısından oldukça önemlidir (Aydın, 2007: 47).

Örgütsel Yedekleme

Önemli pozisyonların beklenmedik bir biçimde boşalması durumunda ortaya çıkacak riski ortadan kaldırmak amacıyla gerçekleştirilen bir uygulamadır. Yöneticiler, sahip oldukları pozisyonun boşalması durumunda kendi yerlerine gelecek kişileri bilerek ve onların yetişmesine yardımcı olmaya çalışmaktadırlar (Güneş, 2006: 111). Özellikle kritik pozisyonlarda çalışanların buldukları pozisyonların boşalması durumunda işletmeler, yedekleme havuzu oluşturma sistemlerinden yararlanmaktadırlar. Böylece oluşturulan yedekleme sayesinde oluşacak boş pozisyonlar için uygun ve uyumlu çalışanlara hızlı bir biçimde ulaşılması sağlanmış olacaktır (Altınöz ve Çöp, 2010: 227).

2.4. KARIYER GELİŞTİRME

Bireyin kariyerinde kendini kanıtlayabilmesi, sahip olduğu ilgi ve yetenekleri doğrultusunda kendisini geliştirebilmesi kişinin sahip olduğu meslekte fark edilmesine ve ilerleyebilmesine olanak sağlamaktadır. Bu nedenle kariyer seçiminin ardından karşılaşılan kariyer geliştirme sürecinde, hem bireylerin hem de örgütlerin bu konuda birbirlerine destek olmaları gerekmektedir. Bu sayede bireyler işlerinde başarılı olurken örgütlerde rekabet etme açısından başarı sağlayabilmektedirler.

2.4.1. Kariyer Geliştirme Kavramı

Kariyer geliştirme, kariyer seçimine uyum sağlamak açısından çalışanın ihtiyaçlarının karşılanmasına katkı sağlayan, bilinçli olarak gerçekleştirilen faaliyetler olarak ifade edilmektedir (Altınöz ve Çöp, 2010: 226). Kariyer geliştirme kavramı, bireyin kazandığı tecrübeler sayesinde yaptığı işte nitelik kazanması anlamını da taşımaktadır. Bu bağlamda birey kariyer gelişimini öncelikle kendi imkânları sayesinde geliştirebildiği gibi içinde bulunduğu işletme veya kurumsal yapıların uyguladığı çeşitli eğitim programları yardımıyla da geliştirebilmektedirler. Günümüzde pek çok işletme kariyer geliştirme programları ile işgörenlerinin bilgi ve yeteneklerini arttırmaya çalışarak örgütün performansını arttırmaya çalışmaktadırlar (Türkkahraman ve Şahin, 2010: 78-79). Kariyer geliştirme faaliyetlerinin temel amacı, çalışanların kariyerlerini en iyi şekilde yönlendirmelerine ve geliştirmelerine destek olmaktır (Barutçugil, 2004: 320).

2.4.2. Kariyer Geliştirmenin Önemi ve Yararları

Bireyler örgütlerde ileride yer alacakları görevleri yerine getirebilmek için görevin gerektirdiği gelişimi sağlamak zorundadırlar. Gelişme dönemleri birbiri ardına takip eden bir takım süreçleri içermektedir. Birinde oluşabilecek olumsuz bir durum sonraki dönemleri de olumsuz yönde etkilemektedir. Bir dönemde ortaya çıkan özellikler bir sonraki dönemin özelliklerine eklenmekle kalmayıp yeni özellikleri de etkileyerek bireyin kişiliğini etkilemektedir. Böylece bu durum bireyin kişisel gelişimini tamamlamasına da yardımcı olmaktadır (Öztürk ve Teber, 2006: 70-71).

Kariyer gelişimi, bireyin iş hayatı boyunca kariyer hedeflerine ulaşması amacıyla gerçekleştirilen faaliyetler olarak ifade edilmektedir. İşgörenlerin kariyer gelişimi konusunda desteklenmesi, olumlu bir kariyer algısının oluşmasını sağlayabileceği gibi onların kurum içi ilişkilerinin de pozitif yönde gerçekleşmesini sağlayabilir (Baran ve Paliç, 2011: 1485). Ayrıca kariyer gelişimi, işgören ve örgütün kendilerini geleceğe daha iyi hazırlamaları açısından yararlı bir faaliyettir. Nitekim kariyer geliştirme örgütün şimdi ve gelecekteki tüm ihtiyaçlarını karşılamak için kişinin her türlü gelişim faaliyetine olanak tanımaktadır (Mondy, 2005: 241).

Kariyer geliştirme uygulamaları organizasyonlara ve çalışanlara yol gösterici olacak ve beraberinde şu yararları sağlayacaktır (Uyargil v.d., 2008: 324):

- Çalışanlara daha iyi iş, ücret ve statü imkânı sağlamak.
- Çalışanlara kariyer fırsatları konusunda yol gösterici olmak.
- Eşit kariyer fırsatları sunmak ve bu konuda kariyer danışmanlığı yaparak kendilerini daha iyi tanımalarını sağlamak.
- Farklı özelliklere sahip çalışanlar için farklı kariyer planları geliştirmek.
- Çalışanların potansiyel güçlerinden daha etkili biçimde yararlanılmasını sağlamak.
- Çalışanların iş tatminlerinin artırılmasını sağlamak.
- Çalışma ortamının ve çalışanlar arasındaki ilişkilerin, örgütle çalışanların bütünleşmesini gerçekleştirecek biçimde düzenlenmesini sağlamak.
- İnsan kaynakları planlaması işlevine destek sağlayarak, organizasyonun ileride ihtiyaç duyacağı nitelikteki personelin, zaman içinde yetiştirilmesini sağlamak.
- Organizasyonun misyonunun ve vizyonunun gerçekleştirilmesi için gerekli desteği kazanmak.

2.4.3. Bireysel Kariyer Geliştirme

Bireysel kariyer geliştirme, bireyin kendi kariyerini planlaması ve bu planların eğitim, öğretim, iş arama ve iş deneyimleri vasıtasıyla yerine getirilmeye çalışılmasıdır (Sav, : 39-40). Bireysel kariyer geliştirme süreci ile ilgili pek çok tanım olmakla birlikte en kısa ifadeyle bireyin mevcut kapasitesinin ve birikiminin hem kişisel amaçlara hem de örgüt amaçlarına ulaşabilmesi için iyileştirilmesi ve yönlendirilmesi sürecidir (Eryiğit, 2000: 15).

2.4.3.1. Bireysel Kariyer Geliştirmede Yaşam Evreleri

İnsan yaşamı çeşitli evrelerden oluşmakla birlikte bu evreler, insanın kendi, ailevi ve mesleki gelişimini yakından etkiler. Her evrede insan, kendi gelişimi, üstlenmesi gereken ailevi rol ve sorumluluklar, meslek yaşamına ilişkin tercihler ve gelişmeler gibi konularda kararlar alır ve bu kararları uygulamaya koyar. Öncelikle bireyin yaşam evrelerini şu şekilde ele alabiliriz (Flippo, 1984: 254-256):

- **Büyüme Evresi:** Bu evre 0-14 yaş grubunu kapsamaktadır. Çocukluk döneminde çevreden, aileden, arkadaşlarından ve okuldan sürekli yeni ve farklı bilgiler öğrenilmekte, deneyim kazanarak kişisel gelişime katkı sağlanmaktadır.
- **Keşif Evresi:** Bu evre 15-24 yaş grubunu kapsamaktadır. Büyüme döneminde kişi, kendini değerlendirmekte ve ne tür bir işe eğilimli olabileceğini belirlemeye çalışmaktadır. Bu süreçte ise çok fazla ailevi sorumluluk söz konusu olmamaktadır.
- **Kurma Evresi:** Bu evre 25-44 yaş grubunu kapsamaktadır. Çalışma dönemine adım atan kişi; mesleki yaşamının en önemli aşamasında, iş hayatını oluşturma sürecindedir. Mesleki ve kendi gelişimi açısından bu aşama önemlidir.
- **Koruma Evresi:** Bu evre 45-64 yaş grubunu kapsayan bu dönem kişinin mesleki anlamdaki kazanımlarını koruma aşaması olarak nitelendirilebilir. Ailevi yaşamında birtakım değişikliklerin de yoğunlaştığı bu dönem, kişinin yetişkinlik devresini oluşturmaktadır.
- **Azalma ve Çözülme Evresi:** 65 yaş ve üzeri grubu kapsamaktadır. Olgunluk döneminde kişinin; yetki ve sorumluluklarında azalmalar söz konusu olmakta, bu da kişi tarafından kabul edilmektedir. Bu aşamada, ailevi bir takım önemli sorunlarla da (kendinin ya da eşinin sağlığı v.b.) karşılaşma olasılığı yüksektir. Kişi bu doğrultuda emeklilik planlarını oluşturmaya başlayacaktır.

Bireyin yaşam ve kariyer evreleri arasında paralellik vardır. Bu yüzden bireyin mesleki yaşamındaki başarısı, özel yaşamındaki olumlu ve olumsuz durumlar tarafından

etkilenmektedir. Bu açıdan bakıldığında bireyin kariyer evrelerinin oluşmasında özel yaşamının, aile yaşamının kısacası sosyal hayatının etkili olduğunu söylemek mümkündür.

2.4.3.2. Bireysel Kariyer Geliştirmede Kariyer Evreleri

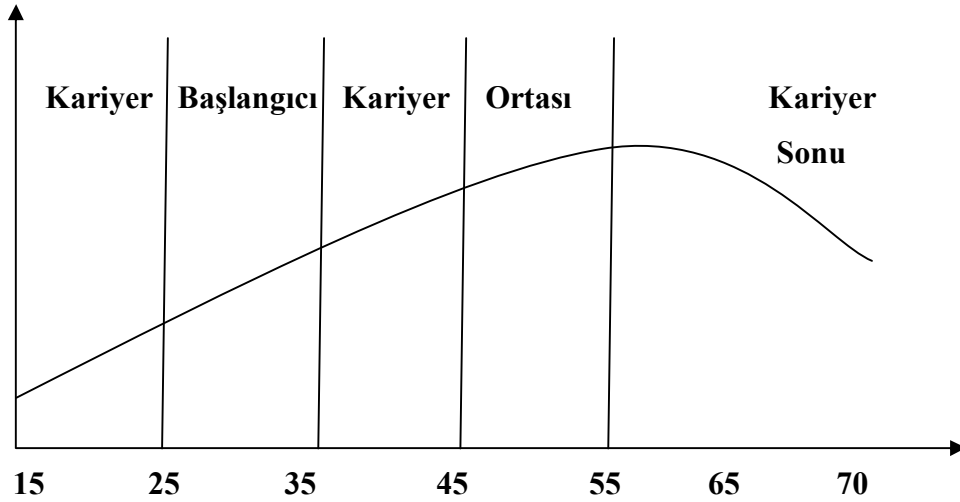
Kariyer geliştirme, bir kişinin kariyerini keşfetmesi, kurması, kariyerinde başarılı olması ve bunların yerine getirilmesine yardımcı olan faaliyetlerin ömür boyu devam etmesi şeklinde ifade edilmektedir (Dessler, 2005: 350). Bireysel kariyer, değerler, davranışlar ve motivasyon kavramlarından oluşmakta ve bir kişinin yaşça ilerlemesiyle birlikte ortaya çıkmaktadır (Bingöl, 2006; 286). İşgörenlerin, kendilerini geliştirmek, yeni bilgi ve beceriler kazanmak istemeleri kariyer geliştirme kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Kariyer geliştirme uygulamaları, işgörenlerin kariyer yönetimine yardımcı olmak için yapılan ve işgörenin tüm çalışma hayatını kapsayan uzunca bir süreçte gerçekleşmektedir. İşletmelerin işgörenleri geliştirmesi, nitelikli insan kaynağına sahip olabilmesi ve diğer işletmelerle rekabet edebilmesi için örgütler çeşitli kariyer geliştirme yöntemlerini kullanmaktadırlar (Kılıç ve Öztürk, 2010: 982).

Tablo 2.1. Bireysel Kariyer Gelişiminin Beş Aşaması

1. İşe Hazırlık	Tipik yaş sınırı: 0-25 Sorumlulukları: Mesleki bireysel imajı geliştirme meslek alternatiflerini değerlendirme, ilk meslek seçimini geliştirme, gerekli eğitimi tamamlama.
2. Örgüte Giriş	Tipik yaş sınırı: 18-25 Sorumlulukları: İş tekliflerini değerlendirme, doğru bilgi üzerine dayalı işi ve örgütü seçme.
3.Kariyer Başlangıcı	Tipik yaş sınırı: 25-40 Sorumlulukları: İş öğrenme, örgütsel kural ve normları öğrenme, seçilen meslek ve örgüte uyum sağlama, hedef ve amaçlarını sürdürme.
4. Kariyer Ortası	Tipik yaş sınırı: 40-55 Sorumlulukları: İlk kariyer ve erken yetişkinlik dönemlerini yeniden değerlendirme, amaçları değiştirmek veya yeniden onaylamak, yetişkin yılları ortasında tercih yapmak.
5. Kariyer Sonu	Tipik yaş sınırı: 55 Sorumlulukları: Şahsi itibarını sürdürmek işte verimli olarak kalmak, etkili bir emeklilik için hazırlanmak.

Kaynak: Randall S. Schuler, Managing Human Resource, Fifth Edition, West Publ. Comp. 1995, s. 125.

Schuler’de bireysel kariyer gelişimini beş aşamada incelemiştir. Tablo 2.1.’de Schuler’in kariyer devreleri sınıflandırması görülmektedir. Bu sınıflandırmaya göre gittikçe gelişen kişilik çerçevesinde, bireyin yaşamının ilerleyen yıllarında kariyer gelişimi şekillenmeye devam edecektir. Birey açısından kariyerinde çeşitli aşamalar vardır. İlki olan, “keşfetme-arama aşaması”nda, birey kariyeri ile ilgili çalışmalara başlar. Hangi işte başarılı olacağını belirler, kişiliğini tanır ve geliştirir. İkinci aşama “örgüte giriş” aşamasıdır ve bu aşamada birey bir takım iş durumlarını değerlendirir. Üçüncü aşama “kurma aşaması”dır ve artık birey aradığı işi bulmuştur. Dördüncü aşama, “orta kariyer aşaması”dır. Birey kurma aşamasında gösterdiği çabalarla kariyerinde artık bir noktaya ulaşmıştır, yeri sağlamdır. Artık bir öğrenciden çok uygulayıcıdır, sorumluluk ve görevleri daha fazla ve önemlidir. Son dönem, kişinin çekilme aşamasıdır ve bu dönemde birey emeklilik için planlar yapmaya başlar (Bayraktaroğlu, 2006: 145).



Şekil 2.1. Bireysel Kariyer Grafiği

Kaynak: Mathis, R., Jackson, J. (1997), Human Resources Management (8. Edition), NewYork: West Publishing Company, s. 287.

Mathis ve Jackson’a göre bireysel kariyer planlamasındaki kariyer dönemleri kariyer başlangıcı, kariyer ortası ve kariyer sonundan oluşmaktadır ve şekil 2.1.’de görüldüğü gibidir.

2.4.3.3. Bireysel Kariyer Geliştirmede Yaşam ve Kariyer Evreleri İlişkisi

İnsan yaşamı kariyer kavramı ile gelişen ve ilerleyen bir kavramdır. Bu bakımdan yaşam ve kariyer ayrılmaz bir bütünü oluşturmaktadır. Bireyler kariyerine yön vermek amacıyla eğitim alır, meslek seçer, iş yaşamını belirler ve çalışma süresinin dolması ile emekli olur. Bu dönemlerin her biri insan yaşamında belirli bir döneme denk gelmektedir ve genel

olarak baktığımızda hemen hemen her birey için kariyer süreci aynı yaşlarda aynı değişimleri göstermektedir (Aydın, 2007: 15).

Tablo 2.2. Yaşam ve Kariyer Evreleri Arasındaki İlişki

YAŞ	KARİYER SAFHALARI	YAŞAM SAFHALARI
65	Azalma (Emeklilik)	Olgunluk Devresi
50	Kariyer Sonu	Yetişkinlik Devresi
35	Kariyer Ortası	
25	Kurulma, Yerleşme (İlk işe giriş)	İlk Yetişkinlik Devresi
0	Keşif (Araştırma) Okuldan İş Hayatına Geçiş	Çocukluk + Büyüme Devresi

Kaynak: Serpil Aytaç (2005). Çalışma Yaşamında Kariyer. 2. Baskı, Bursa: Ezgi Kitabevi, ss. 86.

Tablo 2.2.'yi bütün bu incelemeler sonucunda yaşamın hemen hemen tüm dönemlerinde “kariyer” konusunun karşımıza çıktığı anlaşılmaktadır. Her bir kariyer aşaması farklı konuları ve sorunları içermektedir. Yaşam ve kariyer devreleri arasındaki ilişki nedeni ile bu devreleri ve özelliklerini bilmek, bu aşamaları iyi anlamak, işyerinde kariyer gelişiminin daha etkin olmasını ve bireyin kendi kariyer planlamasında daha aktif bir rol oynaması için cesaret kazanmasını sağlar (Aytaç, 2005: 86).

Keşif (Araştırma)

Kariyer yaşamının ilk evresi olan keşif dönemi, bireyin kendini tanımaya çalıştığı, kendine uygun meslekleri ve fırsatları değerlendirdiği dönemdir. Keşif döneminde, birey meslek seçim aşamasında alacağı kararlarda istek ve beklentilerini dikkate almalıdır. Bu aşamada kişi, meslek seçiminden önce, düşünülen mesleğin nasıl bir kişilik yapısına uygun olduğu, hangi bedensel, duygusal ve zihinsel yetileri gerektirdiği, bu meslekteki etkinliklerin hangi kişilik özellikleri ile bağlantılı olduğu ve hangi beklentilere cevap verdiği gibi soruların yanıtları araştırılmalıdır (Yaylacı, 2006: 79).

Kurulma, Yerleşme (İlk işe giriş)

Yaklaşık 25 ile 35 yaş dönemi olarak ifade edilen bu dönem, ilk işi bulma, işe yerleşme, yetenek kazanma, işi öğrenme ve iş çevresi tarafından kabul edilme süreçlerini kapsamaktadır. Fizyolojik ihtiyaçlarını ve güven inancını bu aşamada gerçekleştirerek, daha üst aşamada yer alan ihtiyaçlarını algılamaya başlar. Aynı zamanda bireyde belirsizlik ve bunalımlar baş göstermektedir. Çünkü bu safhada kariyer gelişmesi son derece hızlıdır (Yılmazer ve Eroğlu, 2008: 125).

Kariyer Ortası

Bireyin çıraklıktan ustalığa geçtiği, terfiler alarak işletmenin önemli bir üyesi olmaya çalıştığı dönemdir. Bu dönemde birey saygınlık, başarı ve özgürlük ihtiyaçlarına yönelmektedir. İşletme bireyin artan bilgi ve deneyimlerinden yararlanır, birey de yeni çalışanlar mentorluk rolünü üstlenebilir. Bu dönem aile yaşamında yaşanan değişimler (boşanma, çocukların evden ayrılması gibi), finansal yükümlülüklerin artması, kariyer seçimlerinin yeniden gözden geçirilmesi gibi süreçleri içermektedir. Bu evrede birey özbilinç sürecini tamamlayamaz ise, keşif dönemine geri dönmekte ve kariyerde plato, kariyer azalması/emeklilik, performans düşüklüğü, istifa, işten çıkartılma sürecini yaşamaktadır (Yaylacı, 2006: 82).

Orta ve ileri kariyer aşamasındaki bireyler için iş ortamı giderek tehdit edici bir hal almaktadır. Bir taraftan ilerleme olanaklarının azalması, diğer taraftanda yeni ve çağdaş bilgilerle donatılmış genç personelin kendilerini gösterme arzusuyla kendilerini kanıtlamaya çalışmaları, orta yaşta ve kariyerinin orta döneminde bulunan personeli genç personelle mücadeleye zorlamaktadır. Aşırı rekabetin bulunduğu kariyerlerdeki bireyler, yeterli başarı gösteremediklerinde unvan ve konumlarını yitirme durumuyla karşılaşmaktadırlar. Bunun anlamı, personelde sürekli olarak bir stres ve yenilgi korkusunun hâkim olmasıdır (Uzunbacak, 2006: 33). İşte kariyer ortası dönemde bulunan bireylerin, meslekte ilerleme olanaklarının azalması, verimliliğin düşmesi ve örgütten ayrılma, transfer ve yükselme ölçütlerinin değişmesi, rekabet, stres ve orta yaşta çalışanların ölüm kaygısı gibi korku ve gerilim kaynaklarının tümü *orta yaş krizi* olarak adlandırılan durumu ortaya çıkarmaktadır (Can, 2005:417-418). Çalışanların, kariyer ortası krizine girmelerindeki en önemli nedenleri; bilgi ve yeteneklerinin yetersiz olduğunu düşünmeleri, teknolojik gelişmelere ayak uyduramamaları, tükenmişlik duyguları ve motivasyon eksiklikleri olmaktadır. Bu durumda olan çalışanların motive edilmeleri de oldukça zorluklar içermektedir (Altınöz ve Çöp, 2010: 226).

Kariyer Sonu

50-65 yaş arası olan bu döneme olgunluk dönemi de denilebilir. Bu dönemde kişi, iş hayatında sağladığı yeri korumaya yönelik çaba sarfeder. Kariyerin en uzun dönemi olup, kişinin kariyer yaşamının sonuna geldiği aşamadır. Kimileri çalışma yaşamının en üst düzeylerine ulaşmışlardır. Eskime ve kariyer ortası sorunları bu safhaya da taşınır. Saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı önemini korumaktadır. Çünkü, sahip olduğu bilgi ve tecrübe onu bilge konumuna soktuğu için bundan psikolojik tatmin duyar. Bireyler bu safhada örgüte yönelimleri azdır (Yılmazer ve Eroğlu, 2008: 125).

Azalma (Emeklilik)

Emeklilik genelde 55 ve 65 yaşlarında olmasına rağmen bazıları için bu durum birey için zor bir durumdur. Şüphesiz emeklilik bireyin kariyerinin son bulması halidir. İşten uzaklaşma bireyleri bir boşluk içinde bırakır. Bazıları emeklilik planı yaparken, bazıları da örgütten ayrılmayıp danışmanlık yaparak o güne kadar kazandığı deneyimlerinden örgütü yararlandırmaktadırlar (Şimşek ve Öge, 2007: 266).

Bireyin kariyeri bu dönemde durgunluk ve gerileme sürecine girmektedir. Özellikle işgörenin dönem sonuna doğru iş yaşamına olan ilgisi azalmaktadır. Birey olgunluk döneminde olsada fiziksel olarak yaşlanmıştır. Bu dönemde bireyin öğrenmesi yavaşlamıştır, buna karşın büyük bir tecrübe birikimine sahip olduğu görülmektedir. Daha çok öğretici pozisyonda rol oynayan birey bu konumu ile de çevresinden saygı görmektedir. Orta yaş krizi sorunlarını atlatan birey, yaşamına yeni bir yön vermiştir ve bu çerçevede yaşamını sürdürmektedir. Ayrıca bireyin sağlık sorunları, gündemini daha fazla meşgul etmeye başlamıştır (Engiz, 2009: 18).

Kariyer evrimine özellikle en ilginç yaklaşım Daniel Levinson tarafından geliştirilmiştir. Levinson çalışmasında, bireyin yaşam dönemleri ile kariyer kavramını birleştirmiş ve aralarında sıkı bir ilişki olduğunu gösteren bir model geliştirmiştir (Akat v.d., 1994: 409-410). Bu modele göre:

Aileden Ayrılma (17-22 yaş): Kişinin ailesinden uzak kendi kendine yetebilmeyi ve tek başına kalabilmeyi öğrendiği dönemdir. Eğitimin devam ettiği, yeni bir hayatın temellerinin atıldığı devredir. Ekonomik ve sosyal yönlerden, bireyin ailesine kısmi bağımlılığı büyük oranda devam etmektedir. Meslek seçimine ilişkin fikirler bu dönemde oluşmaya başlamaktadır.

Yetişkin Dünyasına Giriş (22–28 yaş): Eğitim tamamlanır ve geleceğe dönük bağlantılarda bulunulur. Bir meslek seçilir. Bireyin ailesi ile bağlarını kopardığı ve meslek seçimini tamamladığı devredir. Birey bu devrede genelde evlenerek yeni bir aile kurmaktadır.

Otuz Yaş Değişimi (28–33 yaş): Birey kişisel mesleki amaçlara doğru gelişimini analiz eder. Bireyin hayatını ve daha önceki dönemlerde verdiği kararları gözden geçirdiği devredir. Bunun sonucunda, vermiş olduğu kararları tatminkâr bulmayan birey, yirmili yaşlarda göz ardı ettiği istekler yönünden hayatında değişiklikler yapmaktadır.

Yerleşme (33–40 yaş): Bireyin sosyal ilişkilerini asgari seviyeye indirerek kendini tamamen işine verdiği devredir. Burada amaç kişinin üstlerinin takdirini almak istemesidir.

Orta Ömre Geçiş (40–45 yaş): Birey bu dönemde hayatıyla ilgili ikinci değerlendirmeyi yapar. Eğer sonuç beklentileriyle uyumlu ise kendisi ile gurur duyar; aksi takdirde orta yaş krizi yaşanır. Dikkatli olunmaz ise kriz, bireyin kariyer gelişimine zarar verebilir.

Orta Erişkinliğe Giriş (45–50 yaş): Kariyerleri konusunda kişiler yeni görüş ve düşüncelere sahip olurlar. Eğer bir önceki dönem zarar görmeden geçirildiyse sosyal ilişkilere tekrar önem verilmeye başlanır. Birey, kariyerinde doyum noktasına ulaşmışsa yeni iş arayışlarına girebilmektedir.

Elli Yaş Değişimi (50–55 yaş): Bunalım ve krizin başlayabileceği bir dönemdir. Orta ömre geçiş döneminde çok az değişen bireyler, bu devrede bunalımlar yaşayabilirler. Levinson bu dönemde orta derecede bir bunalımın ortaya çıkacağına inanmaktadır.

Orta Erişkinliğin Sonu (55–60 yaş): Birey artık kariyerinde son aşamaya gelmiştir. Bireyler artık kariyerlerinde bir sona yaklaştıklarını zor da olsa kabul ederek ve emekliliğe hazırlanmaktadır.

Son Erişkinliğe Giriş (60–65 yaş): Emeklilik dönemidir ve bu dönem bireyde yaşlanmanın etkileri kendini göstermeye başlar. Yakın çevresindeki ölümler bireyi derinden etkilemektedir.

Son Erişkinlik (60+): Bir değerlendirme ve özetleme devresidir. Artık emekli olan birey boş vakitlerinin tadını çıkarır ve gençken ihmal ettiği uğraşlara zaman ayırır. Bazı bireyler ise finansal veya sağlık problemleri nedeniyle sıkıntılı bir dönem yaşamaktadır.

2.4.4. Örgütsel Kariyer Geliştirme

Örgütsel kariyer geliştirme, bireylerin iş yaşamlarında kariyer amaçlarına ulaşabilmeleri için örgüt tarafından gerçekleştirilen faaliyetlerin tümünü ifade etmektedir (Yavuz, 2006: 75). Kariyer geliştirme sistemi, personel ve yöneticilerin faaliyetlerini

işletmenin politikalarıyla uygun olarak bütünleştirmektedir. Örgütsel kariyer geliştirme sisteminin amacı, işletme ihtiyaçları ile bireysel ihtiyaçların eşleştirilmesidir. Gelişimin hedefi daha verimli ve zenginleştirilmiş işgörenleri sağlamaktır. Eğer örgüt günümüzün rekabet ortamında varlığını sürdürmek istiyorsa gelişim stratejilerini etkili bir şekilde kullanması gerekmektedir (Mejia v.d., 2004: 234). Örgütsel kariyer geliştirme programlarından bazıları şu şekildedir (Bingöl, 2006, 303; Uyargil, 2008: 329, Şimşek ve Öge, 2007: 271-272):

Koruyuculuk (Mentoring): Kendilerine tahsis edilmiş bireylerin kariyerlerini geliştirmelerine katkı sağlamak ve rehberlik etmeleri için özel amaçlarla seçilmiş yetenekli, deneyimli, akıllı, güvenilir ve eğitilmiş kişilerin kullanılmasıdır. Koruyucu (mentor), deneyimi olmayan çalışanlara kariyer gelişimi konusunda yardımcı olup yeni bir iş ya da görevin yapılabilmesi için gerekli bilgi ve becerilerin doğru kazanılması konusunda rehberlik etmektedir. Çalışanların organizasyonun ortak değerini öğrenmesini ve benimsenmesini sağlayarak sosyal bütünleşmeyi gerçekleştirdiği gibi işletmenin başarısının ve performansının artmasına da yardımcı olmaktadır.

Biçimsel (Formal) Eğitim: Biçimsel eğitim seçildiğinde, örgüt, yönetsel ve teknik yeterliliklere sahip bireyleri seçer ve geliştirmek için biçimsel bir program uygulamaya çalışır. Örneğin bu, yönetsel olmayan işler için profesyonel ve mesleki nitelik kursları olacağı gibi, mühendislikle bir ilk derece, bir yüksek lisans veya doktora eğitimi de olabilir. Kuşkusuz bireyler kendi kendilerine de böyle bir program tercih edebilirler. Bireyler, çalışma saatleri dışında, bu tür programlara kendi istekleriyle katılabilmektedirler.

Çifte (Dual) Kariyer Yolu: Yönetim kademelerine doğru hareket etmeyi istememiş ve teknik olarak eğitilmiş profesyonel personelin kariyer geliştirmesi amacıyla oluşturulmuş olan bir tekniktir. Bir akademisyen üniversitenin bir bölümünde kariyer yapma olanağına kavuşur ve örgütün destek ve yol göstermesiyle kendini geliştirerek doktor, doçent ve profesör olma olanağına sahip olabilir. Bu şekilde akademisyen birey, kurumuna gittikçe daha fazla katkıda bulunmaktadır. Kişinin gelişimi kurum tarafından ödüllendirilir, maaşı kariyerindeki gelişmeye paralel olarak artış gösterir.

Kariyer Danışmanlığı: Kariyer danışmanlığı örgütte çalışana uygun iş seçiminde, bireyin özelliklerine daha uygun bir işe geçmesinin sağlanmasında, kariyerde ilerlemesini kolaylaştıracak bilgi ve yeteneklerin kazandırılmasında, özel ve iş yaşamına dönük problemlerin çözülmesinde bireye yardımcı olmaktadır. Ayrıca çalışanları emekliliğe hazırlamada da önemli bir işleve sahiptir. Kariyer danışmanlığı hangi kaynak tarafından yerine getirilirse getirilsin, örgütün ihtiyaçları ile kariyer alanında bireysel arzu ve yetenekleri

uyumlaştırma yönünde gerçekleştirilecektir. Bu danışmanlık, yöneticiler ve profesyoneller dahil tüm çalışanlar için kullanılabilir. Bu danışmanlık, yöneticiler ve profesyoneller dahil tüm çalışanlar için kullanılabilir.

Kariyer Çalıştayları (Kariyer Workshop'ları): Yöneticilere bilgi, beceri ve deneyimler sağlamak amacıyla çalışmaların yapıldığı kısa dönemli seminerlerdir. Özellikle yöneticilerin bir araya gelerek, kariyer planlarını değerlendirdikleri ve seminere katılanlardan bilgi elde ederek kendilerini geliştirdikleri bir ortamdır. Bu uygulama işgörenlerin kariyerlerini geliştirme konusunda da yönlendirmede bulunmaktadır.

Kariyer ile İlgili Kitapçık ve Broşürler: Kariyer konusunda örgüt içi bütün bilgilerin yer aldığı doküman halinde kurum tarafından biçimsel olarak sunulmasıdır. Bunlar, örgüt tarafından öngörülen kariyer fırsatlarını, sunulan kariyer olanaklarını, kariyer geliştirme için gerekli zamanı ve koşulları gibi bir takım hususları içermektedir. Böylece tüm çalışanlar hangi koşullarda ne zaman ve hangi kariyer yollarını kullanabileceklerini öğrenmiş olacaklardır. Kısaca sözkonusu kitapçık ile broşürlerde örgüt tarafından öngörülen kariyer fırsatları açıklanmaktadır.

Kariyer Yedekleme: Organizasyonun üst düzey pozisyonlarını kritik durumlara hazırlamak için kişilerin hazırlanması konusuna odaklanan bir geliştirme faaliyetidir. Bu faaliyetler işletmenin misyonunu, vizyonunu, stratejilerini ve ileride gereksinme duyulacak üst düzey çalışan profilini şekillendirecektir. Bir başka deyişle, organizasyonun stratejik planları, ihtiyaç duyacağı liderlerin yetkinliklerini ortaya çıkartacaktır. Bu özelliklere sahip kişilerin sürekli izlenerek, onlara gerekli desteğin verilmesi, kilit noktalardaki pozisyonlara lider akışının sürekliliğini sağlayacaktır. Bu durumda kritik kadroların zamanında ve gerekli niteliklere sahip kişiler tarafından doldurularak, işletmelerin stratejik olarak yönetilmelerini sağlayacaktır.

2.5. KARIYER SEÇİMİ KAVRAMI

Kariyer seçimi, bireyin isteklerini, ihtiyaçlarını, beklentilerini, ilgi ve yeteneklerini en iyi şekilde karşılayan mesleği seçilmesi ile ilgili kararın verilmesidir. Böyle bir karar sonucunda işgören, yüksek performansla işini sürdürürken iş tatminine de sahip olmaktadır. Kendisinin önemli olduğunu, anlamlı bir iş yaptığını, değer yarattığını düşünen bireyin kendine duyduğu güven artmaktadır. Bu durum kişinin işe bağlılığını artırarak işine kendisini daha fazla adanmasını ve gösterdiği çabalar sayesinde başarılı sonuçlar elde etmesini sağlamaktadır (Barutçugil, 2004: 323-324).

2.5.1. Kariyer Seçimi Kavramının Tanımı

Kariyer seçimi, bireylerin mümkün olan meslekleri değerlendirip kendilerine en uygun olanı seçme konusunda karar vermesini ifade etmektedir (Pehlivan, 2008: 51). Diğer bir ifadeyle bireylerin kendilerini, mevcut iş imkânlarını ve meslekleri belirleyip bunları çeşitli açılardan değerlendirmeler yaparak birinde karar vermesi ve bunun için gereken çabayı göstermesidir (Aytaç, 2005: 91).

Kariyer seçimi, bireylerin kendilerine uygun meslekleri, çeşitli yönleriyle değerlendirip, kendi ihtiyaçları açısından istenilen yönleri fazla olanları az olanlara tercih etmesi şeklinde de ifade edilebilir. Kariyer seçimi bireylerin belirli bir yaştan sonraki yaşamlarında onların başarılı, mutlu olarak kendilerini geliştirmelerini ve gerçekleştirmelerini sağlayan en önemli durumlardan biridir (Aytekin, 2005: 68)

2.5.2. Kariyer Seçiminin Önemi

Kariyer, bireyin kimliğini, yaşam şeklini, sosyal ve iş statüsünü oluşturmasından dolayı büyük öneme sahiptir. İnsan, çalışma hayatına başlamasıyla birlikte ihtiyaçlarını, beklenti ve arzularını karşılamak, geleceğe yönelik planlar yaparak yükselmek, ilerlemek ve başarılı olmak istemektedir. Bireylerin çalışmak ve karşılığında gelir elde etmek istemelerinin temelinde ekonomik ve sosyal unsurlar olduğu kadar psikolojik ihtiyaçlarında etkisinin olduğu söylenebilir. Birey tüm bu ihtiyaçlarını karşılayabildiği takdirde kariyerinden tatmin olacaktır. Bu noktada kariyer seçimi büyük önem taşımaktadır. En iyi kariyer seçimi, bireyin beklenti, istek ve gereksinimlerini en iyi şekilde karşılayan kariyer seçimidir (Yalçın, 2010: 29).

Kariyer hedeflerinin gerçekleşmesi, bireyin doğru meslek seçimi yapması ile mümkündür. Birey, bu amaçla meslekler hakkında ayrıntılı araştırmalar yapmalıdır. İşe giriş koşulları, çalışma şartları ve ortamı, iş yerindeki sosyal ilişkiler, üstlenilen görevler, kurumsal eğitim fırsatları, ücretleme ve terfi imkânları bu kapsamda elde edilmesi gereken bilgilere örnektir. Birey, çalışmayı planladığı sektör konusunda araştırma yaparken, kariyer hedefleri doğrultusunda o sektörün lider firmaları ve bu firmalardaki imkânlar konusunda çalışmalar yapmalıdır (Erdoğan, 2008: 161).

Kariyer seçimi yapılmaya başlandığı dönemde, bazı bireyler kendileri hakkındaki bilgilerin yetersiz olmasından, meslekler hakkındaki bilgi eksikliğinden, çevreden gelen baskılardan ve bir takım fonksiyonel olmayan düşüncelerden dolayı kararsız kalabilmektedirler. Ayrıca bu süreci karmaşıklaştıran diğer nedenler, mesleğin geliri, tatmin

düzeyi, sağlayacağı güvenlik ve istikrar durumu, başarı durumu, yükselme olanakları olarak sıralanabilir (Çakır, 2004: 3).

Bir mesleğin çalışma şartlarını ve alanlarını tanıyıp isteyerek seçen bireylerin o mesleği gerektiği şekilde yürütmesi hem bu meslekte çalışanların verdiği hizmetten doyum bulmasını, kolayca yorgunluk duymamalarını, tükenmişlik ve stres denilen iş hastalığına tutulmamalarını, işteki motivasyonlarının yüksek olmasını hem de hizmet alan bireylerin yarar görmesini ve hoşnut olmasını sağlamaktadır (Şirin vd., 2008: 71). Seçilen bir meslek, bireyin (Tan, 1992: 122):

- Hayatı boyunca devamlı bir iş sahibi olup olmamasını,
- Hayatında başarılı bir insan olup olmamasını,
- Devamlı ilişkide bulunacağı kimseleri ve arkadaşlarını, eş seçimini,
- Hayatı boyunca yaşayacağı çevrenin niteliklerini,
- Ailenin gelirini ve geçim tarzını,
- İşini severek yapıp yapmamasını,
- Sorumluluk almaktan hoşlanan bir iş adamı olup olmamasını,
- Hayattan doyum sağlayıp, mutlu olup olmamasını belirleyecek derecede önemlidir.

Kariyer seçimi bireyin, yalnızca nasıl bir işte çalışmak istediği ile ilgilenmez, aynı zamanda nasıl bir hayat standardıyla yaşamak istediğini de etkilediği için son derece önemli bir karardır. Bu yüzden kariyer seçimi konusunda karar verirken bu konuda yanlış kararlar verilmemesi için enine boyuna değerlendirilme yapılması birey açısından iyi sonuçlar getirecektir. Çünkü verilen her yanlış karar kişiye uygun kariyer seçimi yapılamamasına neden olacağından kişi yaptığı iş konusunda iş tatminsizliği, örgütsel bağlılığın azalması, işe devamsızlık gibi tutumlar sergileyecektir. Bu gibi olumsuz durumlarla karşılaşmamak için kariyer seçimi konusunda iyice araştırmalar yapılmalı, zaman içerisinde getireceği imkânlarla dikkat edilmeli ve hatta bir kariyer danışmanına başvurulmalıdır.

2.5.3. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler

Bireyler hayatlarının belirli dönemlerinde geleceklerini yönlendirecek bazı hayati kararlar vermek zorunda kalırlar. Bunlardan birisi de, kariyer seçimiyle ilgili kararlardır. İnsanlar her kararlarında olduğu gibi, kariyer seçimlerinde de aileleri, arkadaşları, öğretmenleri, danışmanlar ve bir takım olaylar tarafından yönlendirilmektedirler. Bireylerin kariyer seçimini etkileyen faktörleri şu şekilde sınıflandırılmaktadır (Sarıkaya ve Khorshid, 2009; Genç vd., 2007; Dinç, 2008):

2.5.3.1. Aile

Kariyer seçiminde ailenin hiç şüphesiz çok büyük etkisi vardır. Çünkü bireyin ilk eğitim aldığı, sosyal çevreyle ilk tanıştığı ve uzun yıllar bu ortamdan etkilendiği yer ailesidir. Anne babalar bireylerin mesleki ve eğitsel planlarını etkileyen en önemli kişilerdir (Levine ve Hoffner, 2006: 649). Ailenin bulunduğu coğrafi konum, genetik özellikler, ailenin geçmişi, ailenin bulunduğu sosyal statü, ebeveyn-çocuk ilişkisi, ailenin ekonomik düzeyi, anne babanın eğitim düzeyi ve mesleği, ailenin mesleğe bakış açısı kariyer seçimini etkileyen temel faktörlerdendir. Ayrıca bireyin hangi meslek dalında çalışacağına karar verme aşamasında, aileden aldığı yaşayış tarzı, sosyo-ekonomik çevresinin oldukça etkili olduğu söylenebilir. Ebeveynler çoğu zaman çocuklarının kendi istekleri doğrultusunda bir yaşam sürmesini ve hatta kendilerinin yapamadıkları şeylerin çocukları tarafından başarılmasını isterler (Aydın, 2007: 23).

Anne babalar aile ilişkilerinde gösterdikleri demokratik tavrı meslek gelişiminde de göstermeleri çocuklarının mesleki gelişimlerini ve mesleki karar verme davranışlarını etkilemektedir. Anne babalar meslek seçim sürecinde, çocuklarının ilgi, yetenek ve değerlerini dikkate alması ve meslekler konusunda daha fazla bilgi sahibi olmaları durumunda daha olumlu tutumlar sergilemektedirler. Böylece anne ve babanın desteğini alan birey kariyer seçimi konusunda baskı altında kalmadan uygun kararlar vermeye daha eğilimli olmaktadır (Vurucu, 2010: 27).

2.5.3.2. Cinsiyet

Meslek seçiminde cinsiyet farkı fiziksel olarak geçmişe göre daha az önem taşımış olsa da cinsiyet farkı psikolojik ve sosyal açıdan daha önemlidir. Tutumlarda, ilgilerde ve entelektüel bakış açılarındaki cinsiyet farklılığı kariyer seçiminde de önem taşımaktadır (Pehlivan, 2008: 59).

Bireyin cinsiyeti kariyer yapmak istediği meslek dalını seçerken ve kariyer planlaması yaparken etkili olmaktadır. Cinsiyet rolleri, toplumda bireylerin yerine getirmeleri gereken görevlerin cinsiyetler arasında dağılımını belirlemektedir. Daha açık bir ifadeyle, bazı meslekler kadın işi olarak tanımlanırken bazıları ise erkek işi olarak tanımlanabilmektedir. Örneğin erkeklerden hemşire olamazken, kadınlardan da bir vinç operatörü, elektrikçi olamamaktadır (Sav, 2008: 59).

İki cinsiyeti birbirinden ayıran bir başka neden ise iki cinsiyete ait görevlerin kültürel anlamda öğretilmesinden ileri gelmektedir. Toplumlar erkeğin ve kadının nasıl davranmasını ve hangi rolleri üstlenmesini dahası hangi kişisel özelliklere sahip olmasını belirleyen

biçimsel ve biçimsel olmayan kurallar koymaktadırlar. Toplumun koymuş olduğu kurallar erkekler açısından kadınları ve kadınlar açısından da erkekleri belirli kalıplar içinde olmaya sevk etmektedir (Barutçugil, 2002: 23). Bu açıdan çalışma hayatında kadın ve erkekler birbirlerini toplumsal olarak oluşmuş olan yargılar çerçevesinde değerlendirmektedirler (Türkkahraman ve Şahin, 2010: 83-84).

2.5.3.3. Çevre

Aile, bireyin kişiliğinin oluşmasında ve sosyalleşmesinde en etkili faktör olarak, toplumun sosyo-kültürel değerlerini bireye aktarmaktadır. Böylece aile, bireyin davranışlarını düzenleyici bir özelliğe sahip olmaktadır. Bireysel yaşamda insanlar, kişisel sorunlarıyla ilgili kararlarını kendileri kolayca alamamakta, zaman zaman güvendikleri ve inandıkları kişilerin görüşlerini alma ihtiyacı hissetmektedirler. Bu bağlamda, bireysel kararlarını etkileyen ilk ve en önemli sosyal etki için aile bireyleri düşünülebilir (Çerik, 2002: 23).

Kişinin sosyal çevresinde kariyer seçimini etkileyen diğer bir unsurdur. Kişiler sahip olmak istedikleri kariyer ile ilgili bazı düşünceler geliştirirken, içinde doğup büyüdüğü, kültürünü aldığı sosyal çevre tarafından mutlaka etkilenecektir. Ayrıca değişik kariyer imkânları hakkında da bazı değer yargıları geliştirecektir. Bu kişisel değer yargılarının gelişiminde anne-babanın, akrabaların, arkadaş çevresinin ve öğretmenlerin yönlendirmesi, bireyin bakış açısını değiştirecektir. Birey de böylece bunları göz önüne alarak kariyer seçiminde bulunacaklardır (Aytaç, 2005: 93).

Bireyin çevresinde hayranlık duyulan bir yetişkinin, belli bir alanda çalışması ve bu alanda başarılı olması, bireyin yetişkini model almasına ve bireyin o yetişkinin mesleğine yönelmesine yol açabilmektedir. Ya da aksine, sevilen, sayılan bir büyüğün bir alanda başarısız olması, bir işten nefretle söz etmesi, bireyin o iş alanından uzaklaşmasına neden olabilmekte ve kariyer seçimi konusundaki tutum ve kararlarını tamamıyla değiştirebilmektedir (Pehlivan, 2008: 60).

2.5.3.4. Mesleki Değerler

Mesleki değer, bir mesleğin gerektirdiği işleri yerine getirme sürecinde ya da o iş bittiğinde mesleğin bireye sağladığı doyum olarak ifade edilebilir. Mesleki değerler; para kazanma, ün kazanma, düzenli bir hayata sahip olma, başkalarını yönetme, tekdüze olmayan bir hayat yaşama, rekabet etme, yaratıcılığını geliştirme, başkalarına yardım etme, yeteneklerini geliştirme, bağımsız olma gibi nitelikler olabilmektedir (Koca, 2009: 55).

Değerlerin bir kısmı daha çok meslek seçiminde bir kısmı ise daha çok iş ararken etkin olmaktadır. Fedakârlık, estetik, yaratıcılık, zihinsel teşvik, bağımsızlık, başarı, çeşitlilik ve otorite (içsel değerler) ile işin ekonomik yönü, güvenlik, çevre, yönetimle ilişkiler, çalışma arkadaşları, saygınlık ve yaşam tarzı (dışsal değerler) gibi beklentiler ise “iş değerleri” olarak sınıflandırılır (Kubat ve Kuruüzüm, 2010: 494).

2.5.3.5. Bireyin Beklentileri

Bireyin beklentileri ve ihtiyaçları da meslek seçiminde önemli rol oynar. Her birey diğerinden farklı ihtiyaç, arzu ve amaçlara sahiptir. Bu beklentiler maddi olduğu gibi manevi de olabilir. Bireyin çalışma ortamı ve iş şartları olmak üzere ücret, güvenlik, terfi, liderlik, yönetim tarzı, arkadaşlık ortamı, takdir edilme işin niteliği ve kişinin meslek alanına ilişkin beklentileri olarak sayılabilir (Soyer ve Can, 2007: 33-34).

Günümüzde kariyer seçimi para, güç ve şöhret gibi maddi beklentiler göz önünde bulundurularak yapıldığından, kariyer seçimleri de hızlı yükselme imkânına sahip olacağı mesleklere doğru eğilim göstermiştir (Kırççı, 2007: 13). Hâlbuki bu maddi beklentiler yerine motivasyon ve doyum sağlama gibi manevi beklentiler daha önemlidir. Aşırı derece maddi imkânlara önem verilmesi manevi imkânların göz ardı edilmesi bireyin iş hayatında mutsuz olmasına sebep olacaktır.

Aynı şekilde her bireyin arzuladığı ödül de farklılık gösterebilir. Örneğin bazı bireyler iş arkadaşlarından memnun oldukları ve onlarla yakın ilişki kurmak istedikleri için işlerinde yükselmeyi istemezler. Bazıları ise başarıya ulaşmak, daha fazla yetki ve güç sahibi olmak, kendilerini etrafındakilere kanıtlamak istedikleri için terfi etmek, üst yönetim kademelerinde yer almak isterler. Beklentisi yüksek olan birey, kariyer seçenekleri arasından başarılı bir yer edinmeye çalışacak ve en fazla ödülü sağlayacağını umduğu seçenekleri değerlendirecektir (Yelken, 2008: 30).

2.5.3.6. İlgi ve Yetenekler

Mesleğin ne olduğunu açıklarken ve tanımını yaparken en ayırt edici nokta sanki para kazanmak, salt bir gelir elde etmekmiş gibi görünse de amaç sadece para kazanmak değildir. Kişinin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda seçmiş olduğu bir mesleği yapıyor olması onun dünyadan zevk almasına, kişisel tatmin elde etmesine, işe yarar olma duygusu yaşamasına, başarı duygusunu hissetmesine, yaratıcılığını kullanmasına imkân sağlamaktadır (Atalay, 2008: 25).

Bireylerin ilgi duydukları şeyleri yapmaları, hem mutluluklarının hem de başarılarının artmasını sağlamaktadır. Çocuklukta çok değişken olan ilgiler, gelişme ve olgunlaşmayla birlikte belirli faaliyetlere yoğunlaşmaktadır. Bireyin ilgi alanlarının çeşidi ve değişkenliği giderek azalmakta ve bir takım faktörlerden etkilenerek belli alanlara yoğunlaşmaktadır. Süreklilik kazanan bu ilgiler bireyin ailesi, içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik çevresi, okul, ilişkide bulunduğu çevresi ile olan etkileşimi ve yaptığı gözlem sonucu öğrenme aracılığıyla elde edilmektedir. Buradan da anlaşılacağı gibi ilgiler kalımsal olarak kazanılan unsurlar değildir. Bireyin belirli bir alandaki çeşitli yetenek ve becerilerinin olumlu yönde desteklenmesi ile ilgiler ortaya çıkmaktadır (Özgüven, 2002, 121).

2.5.3.7. Kişilik

Kişilik, kariyer sürecinin oluşumunda bireyi yönlendiren en önemli içsel faktördür. Yaşam boyunca kişiliğin oluşumunda rol oynamış olan duygular, düşünceler, başarılar ve sosyo-psikolojik öğeler ile bunlara dayalı olarak oluşmuş kişilik yapısı bireyi kariyer seçim sürecinde etkileyecektir. İlerleyen yıllarda bireyin daha çok etkisi altına gireceği “kendini gerçekleştirme güdüsü”, onun kariyer sürecinde en etkili itici güç olacaktır (Şimşek ve Öge, 2007: 264).

Her bireyin nasıl fiziksel özellikleri birbirinden farklı ise kişilik özellikleri de birbirinden farklılık göstermektedir. Kişiliği oluşturan unsurlar ile farklı anne ve babalardan gelen genlerin etkisiyle birlikte değişik sosyal çevrelerde yaşamının bir sonucu olarak gelişmektedir. Farklı kişilik tipleri sonucunda farklı davranış kalıpları, davranış modelleri ve davranış biçimleri ortaya çıkar. Kişilik tiplerinin güçlü yönleri olduğu gibi zayıf yönleri de vardır. Bu nedenle bazı kişilik tipleri bazı mesleklere uygun olurken, bazılarına da uygun olmamaktadır. Nasıl insanların farklı kişilik özellikleri varsa mesleklerinde gerektirdiği kişilik yapıları birbirinden farklı olmaktadır. Bazı bireyler dışadönük, bazı bireyler içedönük, bazıları ise empatik olabilmektedirler. Bireyler kişilik özelliklerine uygun kariyer tercihleri yaptıkları zaman iş performansı yüksek, işlerinde mutlu bireyler olmaktadır (Koca, 2009: 60-61).

Bireyler sahip oldukları kişisel özellikler doğrultusunda kariyer seçimleri yaptıklarında kendilerini daha rahat, daha güvenli, yetkin hissedebilir ve bu sayede işlerini daha kolay yapabilirler. Kısaca kişiliğe uygun kariyer seçimi bireysel mutluluğu arttırarak çalışma hayatındaki başarıya katkı sağlayan en önemli etmenlerden biridir (Yavuz, 2006: 14).

Kariyer seçimi görüldüğü gibi aile, cinsiyet, çevre, mesleki değer, beklentileri, ilgi ve yetenekleri ve en önemlisi de kişilik tarafından etkilenmektedir. Kişilik bireyin duygu, düşünce ve isteklerini yönlendirdiği gibi aynı zamanda onlardanda etkilenerek oluşmaktadır.

Kişilik bireyi harekete geçiren en önemli içsel itici güçtür. Bu bağlamda kişilik bireyin kariyer seçiminde yani bireyin kariyer boyutlarında önem verdiği şeyler konusunda doğrudan etkiye sahiptir. Buradan hareketle araştırmamızda kişilikle kariyer seçimi arasındaki ilişki, daha açık bir ifadeyle bireyin sahip olduğu kişiliğin kariyer konusunda neye önem verdiği araştırılmaya çalışılacaktır. Böylece bireyin sahip olduğu kişilikle önem verilen kariyer boyutu arasında nasıl bir ilişki olduğu araştırılarak kişiliğe uygun kariyer seçimi yapılması hususunda önemli bir konunun aydınlatılmasına olanak sağlayacaktır. Bu durum bireylerin kendilerine uygun kariyer seçimi yapmalarını sağladığı gibi mutsuz, tatminsiz işgörenlerin önüne geçecektir.

III.BÖLÜM

KİŞİLİKLE KARIYER SEÇİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: ÖZEL SEKTÖRDE BİR UYGULAMA

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, önemi, kapsamı ve sınırlılıklarına değinilmiştir. Ayrıca araştırmanın yöntemi, varsayımları, hipotezleri de bu bölümde yer almaktadır. Bu bağlamda Kırıkkale’de özel sektörde çalışanlarla yüz yüze gerçekleştirilen anketten elde edilen veriler SPSS 15.0 paket programı ile analiz edilerek tablolar haline getirilmiş ve elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı

İş hayatı, insan ömründe önemli bir yer tutmasına karşılık, birçok insan iş hayatı ile ilgili doğru karar vererek kendisine uygun kariyer tercihinde bulunamamaktadır. Bu nedenle çalışmak isteyen kişiler, kişilik yapılarına, almış oldukları eğitime, bireysel yeteneklerine ve ilgilerine uygun olmayan alanlarda çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Neticesinde iş görene uygun olmayan meslek, bireyi verimsiz, tatminsiz bir çalışan durumuna getirmekle kalmayıp mutsuz bir yaşam sürmesine neden olmaktadır.

Bu çalışmada amaç, kişilik özellikleriyle kariyer seçimi arasındaki ilişkileri tespit etmektir. Bu amaçla kişilik boyutları beş faktör kişilik modeli çerçevesinde ele alınmış ve kariyer seçimi ile bu boyutlar arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu noktada hangi kişilik özelliklerine sahip bireylerin hangi tür işlerde başarılı ve tatmin olacağı sorusu cevaplanmaya çalışılmaktadır. Böylece, doğru kariyer seçiminde ve başarılı bir iş yaşamında, kişiliğin önemi ve rolü ortaya konulmak hedeflenmektedir.

Bireylerin kendilerine uygun mesleği seçmesi ancak kişilikleri ile uyumlu mesleği tercih etmeleri ile mümkündür. Bireyin kişiliği ile uyumlu meslekte çalışması iş tatminini de artıracaktır. Bu doğrultuda iş tatmininin, bireylerin kariyer seçimine göre farklılık arz edip etmediği de araştırılmaktadır.

3.2. Araştırmanın Önemi

Günlük yaşamımızda zamanımızın büyük bir bölümünü iş ve işle ilgili süreçler almaktadır. Bu yüzden bireyler kendileri için son derece önemli olan meslek seçiminde birçok faktörden etkilenmektedirler. Bu etkenleri göz önünde bulundurursak, bireylerin bu seçim konusunda çok daha fazla dikkatli olmaları gerekmektedir. Bunun için bireylerin kendilerini

iyi tanımları, seçmek istedikleri meslekleri iyi araştırmaları, mesleğin gerektirdikleri özellikler ile kendi kişilik yapıları arasında uyum olmasına dikkat etmelidirler. Bununla birlikte meslek seçimi yaparken kendilerini iyi hissedebilecekleri, yaptığı işi severek ve isteyerek yapabilecekleri işleri tercih etmeye çalışmalıdırlar.

Kariyer seçiminde John Holland'ın Kuramı, kişilikle kariyer tatmini ve iş tatminini ele alan çalışmalar mevcut olmakla birlikte, kariyer seçimi açısından 5 faktör kişilik türlerinin meslek seçimine etkisini inceleyen çalışmalar literatürde yeterince görülmemektedir. Bu araştırma ile elde edilecek bulgular ve sonuçlar, bireyin kariyer seçimi yaparken kişiliğine uygun meslek seçimi yapmasını, kişilik özellikleri ile kariyer seçimi arasındaki ilişkileri ortaya koyarak kolaylaştırması açısından önemlidir. Ayrıca bu ilişkileri beş faktör kişilik kuramına dayandırarak incelemesinden ötürü bu alana yeni ve farklı bir bakış açısı getirmektedir.

3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırmanın evreni bütçe ve diğer kısıtlardan dolayı Kırıkkale de istihdam edilen özel sektör çalışanlarından oluşmakta ve kişilikle kariyer seçimi arasındaki ilişkinin belirlenmesi ile ilgili araştırma sonuçları tüm özel sektör çalışanlarına yönelik olarak genellenememektedir. Belirlenen hedef kitle Türkiye'nin çok küçük bir miktarını temsil etmiş olsada önemli çıkarımlar yapmaya imkân sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca özel sektörde ölçeğe göre bütün mesleklere anket uygulanamaması da bizi belirli meslek grupları belirlemeye yöneltmiştir. Özel sektörde çok fazla meslek grubunun yer alması nedeniyle de belirlenen meslekler dışında bir de diğer grubu oluşturulmuştur.

3.4. Araştırmanın Varsayımları

Gerçekleştirilen araştırmada belirlenen örneklemin evreni temsil yeterliliğine sahip olduğu, araştırmaya katılanların tüm ölçek ve sorulara gerçekçi, içten ve güvenilir yanıtlar verdiği varsayılmaktadır. Ayrıca hazırlanan anket formunun, ölçeklerin ve soruların kişilikle kariyer seçimi ilişkisini ölçmeye yönelik belirlenen değişkenlerin ölçülmesinde uygun bir veri toplama aracı olduğu kabul edilmiştir.

3.5. Araştırmanın Yöntemi

Kişilikle kariyer seçimi arasındaki ilişki konulu tez çalışması, üç bölümden oluşmaktadır. İlk iki bölümde literatür taraması yapılmış ve kişilik kavramına, kişilik

kuramlarına, beş faktör kişilik türlerine, kariyer kavramına, kariyer seçimi kavramına ve kariyer seçimini etkileyen faktörlere yer verilmiştir.

Üçüncü bölüm, özel sektörde istihdam edilen çalışanlara yönelik uygulanan anket çalışmasını, analiz bulgu ve yorumlarını içermektedir. Araştırmada kullanılacak yöntem çerçevesinde öncelikle evren ve örneklem sayısı belirlenmeye çalışılmıştır. Belirlenen evrene uygun örneklem sayısına anket uygulanmış ve elde edilen verilerin analizi için “SPSS 15.0” programı kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde frekans, ki-kare testi, korelasyon, t-testi, anova testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar tablolar ışığında yorumlanmıştır.

3.5.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma, Kırıkkale il merkezinde özel sektörde faaliyet gösteren avukat, bankacı, doktor, muhasebeci, eczacı, sigortacı, hemşire, öğretmen, işletmeci ve diğerlerine (güvenlik, temizlikçi, sekreter, fabrika çalışanı vb.) yönelik gerçekleştirilmiştir. Kırıkkalede istihdam edilen özel sektör çalışanlarının sayısı toplam 35978 olarak belirlenmiştir (<http://www.kirikkale.gov.tr/index.asp?islem=sosyal>). Gerekli örneklem sayısı % 95 anlamlılık düzeyinde ve evrenin 10000 birimden oluştuğu durumda ise 370, 100000 birimden oluştuğu durumda ise 383’tür (Saunders, 2003: 156). Örneklem sayısı belirlenirken aşağıdaki tablo 3.1.’den yararlanılmıştır;

Tablo 3.1. Tolerans Gösterilebilir Hata İçin Gerekli Örneklem

Evren	%5	%3	%2	%1
500	217	340	406	475
1000	278	516	706	906
2000	322	696	1091	1655
5000	357	879	1622	1288
10000	370	964	1936	4899
100000	383	1056	2345	8762

Kaynak: Mark Saunders, Philip Lewis ve Adrian Thornhill, “Research Methods for Business Students”. Prentice Hall, 3. Baskı, 2003, s.156 ‘dan uyarlanmıştır.

Bu tablo ışığında bize 370-383 arasında bir örneklem sayısının yeterli olduğu görülmektedir. Ayrıca hedef kitledeki birey sayısının bilindiği durumlarda gerekli örneklem sayısının tespiti için aşağıdaki formül yardımıyla örneklem sayısı hesaplanabilir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 48);

$$n = N t^2 pq / d^2 (N-1) + t^2 pq$$

N: Hedef kitledeki birey sayısı

n: Örneklem sayısı

p: Olayın gerçekleşme olasılığı

q: Olayın gerçekleşmeme olasılığı

t: Belirli anlamlılık düzeyinde, t tablosundan bulunan teorik değer

d: Kabul edilen örnekleme hatası.

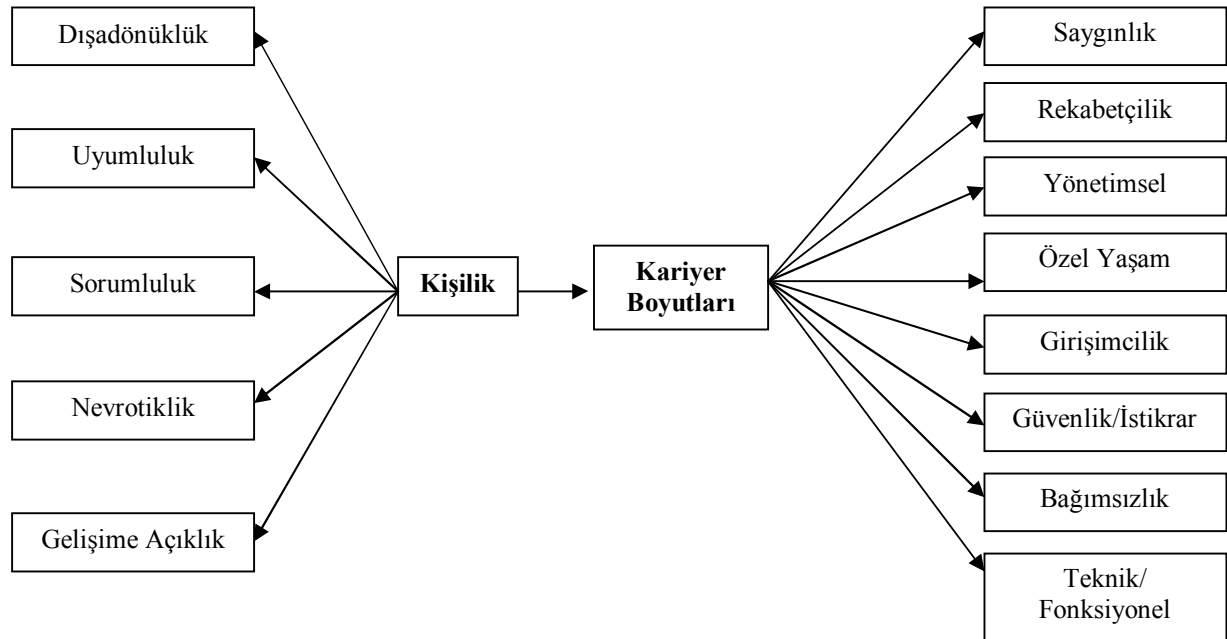
Bu formül yardımı ile örneklem sayısı hesaplandığında;

$$n = \frac{35978 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 * (35978-1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$
$$n = 380$$

Belirtilen formül kullanıldığında örneklem sayısı 380 olarak tespit edilmiştir. Bu elde edilen örneklem sayısına göre yapılan anket uygulaması Kırıkkale de özel sektör çalışanlarına yönelik yapılmıştır. Geri dönüş oranı ve anketlerin eksik/hatalı dönmesi durumu göz önünde tutularak 450 adet dağıtılmış ve 397 adet anket geri dönmüştür. Bunlardan 9 tanesi eksik ve hatalı kodlamalar nedeniyle çıkartılmış ve toplamda 386 adet anket analize tabi tutulmuştur.

3.5.2. Araştırmanın Modeli

Araştırmaya yol gösterici olması ve hipotezlerin ortaya konulması açısından aşağıdaki model kurulmuştur.



Şekil 3.1. Araştırma Modeli

3.6. Arastırma da Uygulanan Anket Hakkında Açıklamalar

Araştırma da kullanılan anket soru formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik değişkenleri içeren 7 soru yer almaktadır. Anketin giriş bölümünde, katılımcılara veri toplama ölçeklerinde yöneltilen sorulara verilecek cevapların ne amaçla kullanılacağı belirtilmiştir. Anketin bu bölümünde cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, aylık gelir, meslek sorularına yer verilmiştir.

Anketin ikinci bölümünde, Koca'nın (2009) tez çalışmasındaki 16 sorulu kariyer boyutları ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Schein (1996) tarafından geliştirilmiş ve Aktaş (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Bu ölçekte kariyer tercihinin ilişkin toplam 27 madde vardır. Koca çalışmasında kariyer boyutları ile ilgili bu 27 maddenin 16'sını kullanmıştır. Çalışmamızda yine bu 16 soruya yer verilmiştir. Anket sorularının kariyer boyutlarına göre dağılımı şu şekildedir:

Tablo 3.2. Anket Sorularının Kariyer Boyutlarına Göre Dağılımı

Anket Soruları	Kariyer Boyutları
S1: Önemli olan yaratıcı bir projede yer almaktır. S6: Yeni proje ve programlarda yaratıcılığımı kullanmak benim için önemlidir.	GİRİŞİMCİLİK
S2: Kendi işimin patronu olmak benim için önemlidir. S9: İşim, insiyatif kullanabilme imkânı sağlamalıdır.	BAĞIMSIZLIK
S3: Yönetici Pozisyonda çalışmak benim için önemlidir. S16: Kurum içinde insanları yöneterek başarılı görevler yapmayı önemsemiyorum.	YÖNETİMSEL
S4: Kendi branşım da çalışmayacaksam işimi değiştirmeyi tercih ederim. K11: Uzmanlık gerektiren görevlerde çalışmayı tercih ederim.	TEKNİK/ FONKSİYONEL
S5: İş garantisi olan bir pozisyonda çalışmak benim için önemlidir. S13: İşten atılma ihtimali olmayan bir kurumda çalışmayı tercih ederim.	GÜVENLİK/ İSTİKRAR
S7: İşimin sosyal yaşantıma fırsat vermesi benim için önemlidir. S15: İşimde ilerleyebilmek için, bilgimi ve yeteneklerimi kullanabileceğim işleri tercih ederim.	ÖZEL YAŞAM
S8: Rekabet ve başarı, kariyerimin öncelikleridir. S14: Rekabet ve kazanma ortamı sağlayan iş imkânlarını her zaman değerlendiririm.	REKABETÇİLİK
S10: Tanınmış bir kurumda çalışmayı başka bir kurumda çalışmaya tercih ederim. S12: Toplumda saygı duyduğu bir kurumda çalışmak benim için çok önemlidir.	SAYGINLIK

Üçüncü bölümde beş faktör kişilik boyutlarını ölçmeye yönelik 50 soru yer almaktadır. Beş faktör kişilik boyutları anketinin oluşturulmasında Girgin'in (2007)

çalışmasından yararlanılmıştır. Bu ölçek Goldberg tarafından geliştirilmiştir ve 50 sorudan oluşmaktadır. Çalışmamızda da yine 50 soruya yer verilmiştir.

Tablo 3.3. Anket Sorularının Beş Faktör Kişilik Boyutlarına Göre Dağılımı

Anket Soruları	Beş Faktör Kişilik Boyutları
6 - Çevremde insanlar olduğunda kendimi rahat hissedirim 10 - Tam bir eğlence insanıyım 11 - İlgi odağı olmayı önemsemem 16 - Genelde sohbete ilk başlayan olurum 30 - Birçok değişik insanla konuşabilirim 19 - Genelde az konuşurum 23 - Söyleyeceklerim genelde azdır 24 - Dikkat çekmekten hoşlanmam 37 - Yabancılar arasında sessizimdir 41 - Genelde arka planda kalırım	Dışadönüklük
7 - Yumuşak bir kalbe sahibim 9 - İnsanlara hislerini ifade ederken kolaylık yaratırım 21 - Çoğunlukla başkaları için zaman ayırabilirim 29 - Çevremdeki insanlarla ilgiliyimdir 38 - Başkalarının hissettiklerini paylaşıyorum 42 - Başka insanların duygularını hissedebilirim 18 - Gerçekte başka insanlarla fazla ilgilenmiyorum 22 - Başka insanların problemleri beni ilgilendirmiyor 26 - Çevremdeki insanların ilgilerini önemsiz buluyorum 39 - Çevremdeki insanları basit görüyorum	Uyumluluk
8 - Her zaman önceden hazırlıklıyım 14 - Gündelik işleri bile dürüst yaparım 17 - Ayrıntılara dikkat etmek yararlıdır 27 - Düzenli olmayı severim 31 - İşimi titizlikle yaparım 45 - İşlerimde bir program takip ederim 20 - Kişisel eşyalarımı çevrede bırakırım 28 - Görevlerimden kaytarmakta sakınca görmüyorum 40 - İşlerimi karışık bir şekilde yaparım 46 - Eşyalarım her zaman ortadadır	Sorumluluk
15 - Çoğu zaman rahat bir insanım 42 - Nadiren kederli hissedirim 2 - Birçok şey ruh halimi değiştirir 3 - Kolaylıkla strese girerim 5 - Kolaylıkla sinirlenirim 13 - Değişken bir ruh haline sahibim 32 - Çoğunlukla kendimi kederli hissedirim 33 - Başkalarını kolay sinirlendiririm 36 - Her şey hakkında merak ederim 49 - Başkalarının düzenlerini kolayca bozabilirim	Nevrotiklik
1 - Geniş bir hayal gücüm var 4 - Bir şeyleri anlarken hızlıyım 25 - Çok sayıda kitaba sahibim 34 - Genelde çok iyi fikirlere sahibim 43 - İyice düşünmek zaman kaybettirmez 44 - Fikirlerim tamamen kendime aittir 48 - Fikirlerim tamamen kendime aittir 12 - Güçlü bir hayal gücüne sahip değilim 35 - Özetlenmiş fikirleri anlarken zorlanırım 47 - İnsanların fikirleriyle ilgilenmiyorum	Gelişime Açıklık

Dördüncü bölümde de Batıgün ve Şahin (2006) tarafından geliştirilen iş tatmini ölçeği yer almaktadır. Ölçekte 32 soruya yer verilmiştir. Bu ölçeğin kullanılma amacı iş tatmininin, bireylerin kariyer seçimine göre farklılık arz edip etmediğini belirlemektir. Yani özel sektörde çalışanların yaptıkları işten yani seçtikleri mesleklerden tatmin olup olmadıklarını ölçmektir.

Anketteki sorular katılımcıların değerlendirmelerine yönelik “Hiç katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Tamamen Katılıyorum” seçeneklerinden oluşan beşli likert formatında oluşturulmuştur.

3.7. Araştırmanın Hipotezleri

Belirlenen araştırma hipotezleri aşağıdaki gibidir:

- H1a: Dışadönüklükle saygınlığa önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H1b: Dışadönüklükle rekabete önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H1c: Dışadönüklükle özel yaşama önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H1d: Dışadönüklükle güvenlik/istikrara önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H1e: Dışadönüklükle teknik/ fonksiyonelliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H1f: Dışadönüklükle bağımsızlığa önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H1g: Dışadönüklükle girişimciliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H1h: Dışadönüklükle yönetimselliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

- H2a: Uyumluluk ile saygınlığa önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H2b: Uyumluluk ile rekabete önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H2c: Uyumluluk ile özel yaşama önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H2d: Uyumluluk ile güvenlik/istikrara önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H2e: Uyumluluk ile teknik/ fonksiyonelliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H2f: Uyumluluk ile bağımsızlığa önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H2g: Uyumluluk ile girişimciliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H2h: Uyumluluk ile yönetimselliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

- H3a: Sorumlulukla saygınlığa önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H3b: Sorumlulukla rekabete önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H3c: Sorumlulukla özel yaşama önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

- H3d: Sorumlulukla güvenlik/istikrara önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H3e: Sorumlulukla teknik/ fonksiyonelliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H3f: Sorumlulukla bağımsızlığa önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H3g: Sorumlulukla girişimciliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H3h: Sorumlulukla yönetimselliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

- H4a: Nevrotiklik ile saygınlığa önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H4b: Nevrotiklikle rekabete önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H4c: Nevrotiklikle özel yaşama önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H4d: Nevrotiklikle güvenlik/istikrara önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H4e: Nevrotiklik ile teknik/ fonksiyonelliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H4f: Nevrotiklik ile bağımsızlığa önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H4g: Nevrotiklik ile girişimciliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H4h: Nevrotiklik ile yönetimselliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

- H5a: Gelişime açıklıkla saygınlığa önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H5b: Gelişime açıklıkla rekabete önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H5c: Gelişime açıklıkla özel yaşama önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H5d: Gelişime açıklıkla güvenlik/istikrara önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H5e: Gelişime açıklıkla teknik/ fonksiyonelliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H5f: Gelişime açıklıkla bağımsızlığa önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H5g: Gelişime açıklıkla girişimciliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H5h: Gelişime açıklıkla yönetimselliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.8. Araştırmanın Bulguları

3.8.1. Demografik ve Genel Bulgular

Tablo 3.4. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	F (Sıklık)	% (Yüzde)
Bayan	135	35,0
Erkek	251	65,0
Toplam	386	100,0

Tablo 3.4.'de katılımcıların cinsiyete göre dağılımları gösterilmiştir. Buna göre örnekleme katılanların % 35'ini kadınlar (135 kişi), % 65'ini erkekler (251 kişi) oluşturmaktadır. Buradan hareketle araştırmanın örnekleminde erkeklerin ağırlıkta olduğu görülmektedir.

Tablo 3.5. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durum	F (Sıklık)	% (Yüzde)
Evli	249	64,5
Bekar	137	35,5
Toplam	386	100,0

Tablo 3.5'de katılımcıların medeni durum dağılımları gösterilmiştir. Buna göre katılımcıların %64.5'i evli (249 kişi), % 35.5'ide bekârdır. Ankete katılanların büyük çoğunluğunun evli olduğu görülmektedir.

Tablo 3.6. Katılımcıların Yaş Durumlarına Göre Dağılımı

Yaş	F (Sıklık)	% (Yüzde)
18-22	29	7,5
23-27	72	18,7
28-32	109	28,2
33-37	72	18,7
38 ve üstü	104	26,9
Toplam	386	100,0

Yaş değişkeni, anket üzerinde katılımcılara doğrudan sorulmuştur ve daha sonra gruplandırılmaya tabi tutulmuştur. Tablo 3.6.'da katılımcıların % 7.5'i (29) kişi 18-22 yaş grubunda, %18.7'si (72 kişi) 23-27 yaş grubunda, % 28.2'si (109 kişi) 28-32 yaş grubunda, %18.7'si (72 kişi) 33-37 yaş grubunda ve % 26.9'u (104 kişi) 38 ve üstü yaş grubunda yer almaktadır.

Tablo 3.7. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	F (Sıklık)	% (Yüzde)
İlk Öğretim	24	6,2
Lise	100	25,9
Lisans	233	60,4
Yüksek Lisans	19	4,9
Doktora	10	2,6
Toplam	386	100,0

Katılımcıların eğitim durumları tablo 3.7.'de gösterilmiştir. Buna göre katılımcıların % 6.2' si (24 kişi) ilköğretim, % 25.9'u (100kişi) lise, % 60,4'ü (233 kişi) lisans, %4.9'u (19 kişi) yüksek lisans, % 2.6'sı (10 kişi) doktora eğitimi almıştır. Ankete katılanların büyük çoğunluğunun lisans eğitimi aldığı görülmektedir.

Tablo 3.8. Katılımcıların Aylık Gelirlerine Göre Dağılımı

Aylık Gelir	F (Sıklık)	% (Yüzde)
750 TL ve daha az	58	15,0
751-1500	101	26,2
1501-2250	126	32,6
2251-3000	47	12,2
3000 TL den daha çok	54	14,0
Toplam	386	100,0

Tablo 3.8.'de aylık gelir durumları gösterilmiştir. Buna göre % 15'i (58 kişi) 750 TL ve daha az, %26.2'si (101kişi) 751-1500 arası, % 32.6'sı (126 kişi) 1501-2250 arası, %12.2'si (47 kişi) 2251-3000 arası, % 14'ü (54 kişi) 3000 TL den daha çok aylık gelire sahiptir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun 1501-2250 TL aylık gelire sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 3.9. Katılımcıların Çalışma Yılına Göre Dağılımı

Çalışma Yılı	F (Sıklık)	% (Yüzde)
0-3	133	34,5
4-7	87	22,5
8-11	66	17,1
12-15	25	6,5
16 ve üstü	75	19,4
Toplam	386	100,0

Tablo 3.9’da katılımcıların buldukları iş kolunda ne kadar yıldır çalıştıkları gösterilmiştir. Buna göre % 34.5’i (133 kişi) 0-3 yıl arası, % 22.5’i (87 kişi) 4-7 yıl arası, % 17.1’i (66 kişi) 8-11 yıl arası, % 6.5’i (25 kişi) 12-15 yıl arası, % 19.4’ü (75 kişi) 16 ve üstü yıl bulunduğu iş kolunda çalışmıştır.

Tablo 3.10. Katılımcıların Meslek Durumlarına Göre Dağılımı

Meslekler	F (Sıklık)	% (Yüzde)
Avukat	26	6,7
Bankacı	57	14,8
Doktor	16	4,1
Muhasebeci	37	9,6
Eczacı	12	3,1
Sigortacı	21	5,4
Hemşire	20	5,2
Öğretmen	36	9,3
İşletmeci	64	16,6
Diğer	97	25,1
Toplam	386	100,0

Tablo 3.10.’da katılımcıların yaptıkları meslekler gösterilmiştir. Buna göre % 6.7’si (26 kişi) avukat, %14.8’i (57 kişi) bankacı, %4.1’i (16 kişi) doktor, % 9.6’sı (37 kişi) muhasebeci, % 3.1’i (12 kişi) eczacı, % 5.4’ü (21 kişi) sigortacı, %5.2’si (20 kişi) hemşire, % 9.3’ü (36 kişi) öğretmen, % 16.6 ‘sı (64 kişi) işletmeci, % 25.1’i (97 kişi) diğer meslek gruplarında (emlakçı, güvenlik, temizlikçi, sekreter, fabrika çalışanı vb.) yer almaktadır.

Tablo 3.11. Baskın Kişilik

	F (Sıklık)	% (Yüzde)
0	10	2,6
Uyumlu	19	4,9
Nevrotik	10	2,6
Sorumluluk	195	50,5
Gelisime Açıklık	40	10,4
Dışadönüklük	112	29,0
Toplam	386	100,0

Katılımcıların kişilik ölçeği sorularına verdikleri cevapların ortalamaları alınmış ve en yüksek tespit edilen faktör bireyin baskın kişiliği olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda tablo 3.11.’de görüldüğü gibi % 50.5 ile (195 kişi) sorumluluk bireylerin baskın kişiliği olarak tespit edilmiştir. Diğer taraftan katılımcıların genellikle nevrotik olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca 10 kişinin iki ve daha fazla kişiliğe sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3.12. Baskın Kişiliğe Göre Meslek (Ki-kare) Testi Sonuçları

Baskın Kişilik	0	Uyumluluk	Nevrotiklik	Sorumluluk	Gelişime Açıklık	Dışadönüklük	Toplam
Mesleğiniz							
Avukat				17	3	6	26
Bankacı	7			30	6	14	57
Doktor		2	2	6		6	16
Muhasebeci		3	2	16	4	12	37
Eczacı	1	1	1	9			12
Sigortacı	1	2		14	2	2	21
Hemsire	1		1	12	1	5	20
Öğretmen		1	1	18	8	8	36
İşletmeci		6	3	36		19	64
Diğer		4		37	16	40	97
Toplam	10	19	10	195	40	112	386
Pearson Ki-Kare, Sig. 0,000							

Tablo 3.12.'ye göre mesleklere baktığımızda sorumluluğun (195 kişi) ve dışadönük kişilerin 112 kişi, nevroitik kişilerin ise 10 kişi olduğu görülmektedir. Buradan hareketle mesleklerde katılımcıların yarısının sorumluluk sahibi olduğunu söylemek mümkündür. Genel olarak mesleklerde sorumluluk ve dışadönüklük ağırlıkta iken nevroitikliğin az olduğu görülmektedir. Bağımsızlık testi sonuçlarına göre tercih edilen mesleğin kişilikten bağımsız olmadığı anlaşılmaktadır (sig. 0,000).

3.8.2. Değişkenlerin Güvenilirlik Katsayıları

Güvenilirlik analizinde kullanılan alfa modeli (Cronbach Alfa (α) Katsayısı) ölçekte yer alan soruların homojen bir yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediğini tespit etmek için kullanılmaktadır. 0 ile 1 arası değer alan alfa katsayısının ifade ettiği anlamlar aşağıdaki gibidir (Kalaycı ve diğerleri, 2009: 405);

- * $0,00 < \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- * $0,40 < \alpha < 0,60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür,
- * $0,60 < \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir,
- * $0,80 < \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Anket soruları öncelikle bağımsız değişken (beş faktör kişilik türleri) ve bağımlı değişken (kariyer seçimi) güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Sonuç olarak alfa (cronbach alpha) katsayısı her iki değişken için tablo 3.13.'de görüldüğü gibi genel olarak yüksek derecede güvenilir olarak tespit edilmiştir. Ayrıca iş tatmini ölçeğinde güvenilirlik analizine tabi tutulmuş ve yüksek derecede güvenilir olduğu görülmüştür.

Tablo 3.13. Değişkenlerin Güvenilirliği

	Cronbach Alpha Değeri (α)
Beş Faktör Kişilik Türleri	,8418
Kariyer Seçimi	,8927
İş Tatmini	,9683

3.8.3. Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Beş faktör kişilik modeline dayalı olarak geliştirilen kişilik ölçeği çalışması toplam 50 sorudan oluşmaktadır. Bu soruların faktör analizine uygunluğunu gösteren Kaiser-Meyer-Olkin katsayısı 0,720 olarak tespit edilmiştir. Buna göre değişkenler arasında korelasyon olduğu yani faktör analizine uygun olduğu görülmektedir. Sonuç olarak kişilik “uyumluluk”, “nevrotiklik”, “sorumluluk”, “gelişime açıklık” ve “dışadönüklük” olmak üzere toplam varyansın % 51,979’unu açıklayan 5 faktör tespit edilmiştir. Bunlar tablo 3.14’de görüldüğü gibidir.

Tablo 3.14. Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Faktör Yükleri

Beş Faktör Kişilik Türleri	Kümülatif %
Uyumluluk	16,378
Nevrotiklik	30,584
Sorumluluk	37,724
Gelişime Açıklık	43,350
Dışadönüklük	51,979
Kaiser-Meyer-Olkin ,720	

3.8.4. Farklılıkları İncelemeye Yönelik Analiz Bulguları

3.8.4.1. t- Testi analiz sonuçları

Tablo 3.15. Cinsiyete Göre Beş Faktör Kişilik t-Testi Analiz Sonuçları

Beş Faktör Kişilik	Cinsiyet	Kişi Sayısı	Ortalama	Sig.
Uyumluluk	Bayan	101	-,2579929	,002
	Erkek	214	,1217630	
Nevrotiklik	Bayan	101	-,0377823	,646
	Erkek	214	,0178318	
Sorumluluk	Bayan	101	,2303850	,005
	Erkek	214	-,1087331	
Gelişime Açıklık	Bayan	101	-,0101803	,901
	Erkek	214	,0048047	
Dışadönüklük	Bayan	101	,3047517	,000
	Erkek	214	-,1438314	

* Ortalama farklılığı 0.95 güven aralığında anlamlıdır.

Gruplararası farklılıkları tespit etmek amacıyla yaygın olarak kullanılan yöntemler incelendiğinde, değişken iki cevap seçeneğinden oluşmakta ise parametrik bir test olan “t-testi” uygulanmaktadır. Bu bağlamda araştırmaya katılanların cinsiyet bazında kişiliklerinde anlamlı bir farklılık gözlemlenmektedir. Bireylerin cinsiyetlerine göre kişiliklerinin farklılık arz edip etmediğini gösteren tablo 3.15. incelendiğinde önemlilik derecesi sırasıyla uyumlulukta 0.002, sorumlulukta 0.005 ve dışadönüklükte 0.000 olduğu görülmektedir. Buradan hareketle cinsiyete göre uyumluluk, sorumluluk ve dışa dönüklüğün farklılık arzettiğini söylemek mümkündür.

3.8.4.2. Anova Testi Analiz Sonuçları

Farklılığı incelenen değişken ikiden fazla gruptan oluşmakta ise “one way anova” testi kullanılmaktadır. Bu testin uygulanabilmesi için her bir grubun normal dağılım sergileyen bir anakütleden rastgele seçilen örneklerden oluşması gerekmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, 186).

Tablo 3.16. Kişiliğe Göre Kariyer Seçimi Anova Testi Sonuçları

		Ortalama
Saygınlık	0	4,4000
	Uyumluluk	4,0278
	Nevrotiklik	4,1500
	Sorumluluk	3,8368
	Gelişime Açıklık	4,1500
	Dışadönüklük	3,9820
Sig. ,050		
Rekabet	0	4,4000
	Uyumluluk	4,0526
	Nevrotiklik	3,6500
	Sorumluluk	3,7709
	Gelişime Açıklık	4,3875
	Dışadönüklük	4,1190
Sig. ,000		
Özel Yaşam	0	4,3000
	Uyumluluk	4,0263
	Nevrotiklik	4,1500
	Sorumluluk	4,0419
	Gelişime Açıklık	4,3875
	Dışadönüklük	4,1449
Sig. ,089		

Güvenlik	0	4,4000
	Uyumluluk	3,9737
	Nevrotiklik	4,0500
	Sorumluluk	3,9974
	Gelişime Açıklık	4,0875
	Dışadönüklük	4,0670
Sig. ,657		
Teknik	0	4,2000
	Uyumluluk	4,0000
	Nevrotiklik	4,1000
	Sorumluluk	3,7513
	Gelişime Açıklık	3,9359
	Dışadönüklük	3,9286
Sig. ,064		
Girişim	0	4,4000
	Uyumluluk	3,9474
	Nevrotiklik	3,7500
	Sorumluluk	3,8438
	Gelişime Açıklık	4,0375
	Dışadönüklük	4,1205
Sig. ,006		
Bağımsızlık	0	4,3000
	Uyumluluk	3,8947
	Nevrotiklik	4,1500
	Sorumluluk	3,8333
	Gelişime Açıklık	4,1875
	Dışadönüklük	4,0495
Sig. ,002		
Yönetim	0	4,3000
	Uyumluluk	3,8889
	Nevrotiklik	4,2000
	Sorumluluk	3,7240
	Gelişime Açıklık	4,2000
	Dışadönüklük	4,1727
Sig. ,000		

* Ortalama farklılığı 0.95 güven aralığında anlamlıdır.

Tablo 3.16.'da kişiliğe göre kariyer seçimi boyutlarına verilen önemin farklılık arzettiği görülmektedir. Buna göre kişiliğe göre saygınlık, rekabet, girişim, bağımsızlık ve yönetime önem verme farklılık arz etmektedir. Buradan hareketle kariyer seçimi ortalamaları incelendiğinde saygınlığa önem vermede nevroitik ve gelişime açık kişiliğin, rekabete önem vermede gelişime açık kişiliğin, girişimciliğe önem vermede dışadönük kişiliğin, bağımsızlığa önem vermede gelişime açık kişiliğin, yönetime önem vermede nevroitiklik ve gelişime açık kişiliğin ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir. Diğer taraftan kişiliğe göre özel yaşama, güvenliğe, teknik/ fonksiyonelliğe önem verme farklılık arz etmemektedir.

Tablo 3.17. Mesleğe Göre Aylık Gelir Anova Testi Sonuçları

Sıra	Meslekler	Kişi Sayısı	Ortalama
1	Doktor	15	4,67
2	Avukat	26	4,04
3	İşletmeci	64	3,33
4	Eczacı	12	3,08
5	Muhasebeci	37	2,95
6	Öğretmen	36	2,94
7	Hemşire	20	2,80
8	Bankacı	57	2,56
9	Sigortacı	20	2,55
10	Diğer	97	1,99
	Toplam	384	2,83
Sig ,000			

Mesleğe göre aylık gelir durumu farklılık arz etmektedir ve tablo 3.17’de görüldüğü gibidir. Buna göre doktorların ve avukatların aylık gelir ortalamalarının yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Sigortacı ve diğer grubunun aylık gelir ortalamalarının düşük olduğunu görmekteyiz.

Tablo 3.18. Mesleğe Göre İş Tatmini Anova Testi Sonuçları

Meslekler	Kişi Sayısı	Ortalama
Avukat	21	3,8393
Bankacı	49	3,5191
Doktor	10	3,3625
Muhasebeci	35	3,2714
Eczacı	11	4,0341
Sigortacı	18	3,8698
Hemşire	16	3,6504
Öğretmen	34	3,0175
İşletmeci	56	3,4732
Diğer	97	3,5345
Toplam	347	3,4973
Sig ,000		

Tablo 3.18.’de mesleğe göre iş tatmininin farklılık arz ettiği görülmektedir. Buradan hareketle eczacıların iş tatmini ortalamalarının yüksek olduğu ve öğretmenlerin ise iş tatmini ortalamalarının düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 3.19. Aylık Gelire Göre İş Tatmini Anova Testi Sonuçları

Aylık Gelir	Kişi Sayısı	Ortalama
750 TL VE DAHA AZ	54	3,6377
751-1500	88	3,3455
1501-2250	119	3,3227
2251-3000	41	3,5198
3000 TL DEN DAHA ÇOK	43	4,1177
Toplam	345	3,5004
Sig ,000		

Tablo 3.19.'da aylık gelire göre iş tatmininin farklılık arz ettiği gözlemlenmektedir. Buradan hareketle 3000 TL den daha çok ücret alanların iş tatmini ortalamalarının diğerlerinden yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 3.20. Mesleğe Göre Kariyer Seçimi Anova Testi Sonuçları

Kariyer Seçimi	Meslekler	Kişi Sayısı	Ortalama
Saygınlık	Bankacı	57	4,5000
	Muhasebeci	37	4,1216
	Sigortacı	21	4,0952
Rekabet	Bankacı	51	4,4020
	Muhasebeci	37	4,1081
	Diğer	97	4,0103
Özel Yaşam	Bankacı	57	4,4737
	Diğer	97	4,2062
	Muhasebeci	37	4,2027
Güvenlik/İstikrar	Bankacı	57	4,3684
	Muhasebeci	37	4,2162
	Öğretmen	36	4,1250
Teknik/ Fonksiyonel	Muhasebeci	37	4,1892
	Sigortacı	19	4,0789
	Diğer	97	3,9227
Girişimcilik	Bankacı	57	4,5263
	Muhasebeci	37	4,0676
	Doktor	16	4,0000
Bağımsızlık	Diğer	97	4,1031
	Sigortacı	21	4,0952
	Bankacı	57	4,0263
Yönetimsel	Muhasebeci	37	4,3243
	Bankacı	57	4,2456
	İşletmeci	63	4,0159
Sig ,000			

Tablo 3.20.'de görüldüğü gibi mesleğe göre kariyer seçimi farklılık arz etmektedir. Burada bankacı, muhasebeci ve sigortacıların saygınlığa önem verme ortalamaları; bankacı, muhasebeci ve diğerlerinin rekabete önem verme ortalamaları; bankacı, diğerleri ve muhasebecilerin özel yaşama; bankacı, muhasebeci ve öğretmenlerin güvenlik/istikrara; muhasebeci, sigortacı ve diğerlerinin teknik/fonksiyonelliğe; bankacı, muhasebeci ve

doktorların girişimciliğe; diğerlerinin, sigortacıların ve bankacıların bağımsızlığa; muhasebeci, bankacı ve işletmecilerin yönetimselliğe önem verme ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir.

3.8.5. İlişkileri İncelemeye Yönelik Analiz Bulguları

Araştırmanın genel bulgularının ardından, çalışma kapsamında oluşturulmuş olan hipotezler bu başlık altında test edilecektir. Bu doğrultuda beş faktör kişilik türleri ile kariyer seçimi boyutları arasındaki ilişki araştırılacaktır. Ancak öncelikle tablo 3.21.'de yer alan kariyer seçimi ile iş tatmini arasındaki ilişki araştırılacaktır.

Tablo 3.21. Kariyer Seçimi İş Tatmini Korelasyon Analizi Sonuçları

Kariyer Seçimi		İş Tatmini
Saygınlık Meslek: Bankacı, muhasebeci, sigortacı Kişilik: Dışadönüklük	Pearson Correlation	,087
	Sig. (2-tailed)	,105
Rekabet Meslek: Bankacı, muhasebeci, diğer Kişilik: Dışadönüklük	Pearson Correlation	,104
	Sig. (2-tailed)	,057
Özel Yaşam Meslek: Bankacı, diğer, muhasebeci Kişilik: Dışadönüklük	Pearson Correlation	,204**
	Sig. (2-tailed)	,000
Güvenlik Meslek: Bankacı, muhasebeci, öğretmen Kişilik: Gelişime Açıklık, Dışadönüklük	Pearson Correlation	,139**
	Sig. (2-tailed)	,009
Teknik/Fonksiyonellik Meslek: Muhasebeci, sigortacı, diğer Kişilik: Gelişime Açıklık, Nevrotiklik, Dışadönüklük	Pearson Correlation	,193**
	Sig. (2-tailed)	,000
Girişimcilik Meslek: Bankacı, muhasebeci, doktor Kişilik: Sorumluluk, Gelişime Açıklık, Dışadönüklük	Pearson Correlation	,232**
	Sig. (2-tailed)	,000
Bağımsızlık Meslek: Bankacı, diğer, sigortacı Kişilik: Gelişime Açıklık, Dışadönüklük	Pearson Correlation	,235**
	Sig. (2-tailed)	,000
Yönetimsel Meslek: Muhasebeci, bankacı, işletmeci Kişilik: Dışadönüklük	Pearson Correlation	,181**
	Sig. (2-tailed)	,001

** Korelasyon 0.99 güven aralığında anlamlıdır.

* Korelasyon 0.95 güven aralığında anlamlıdır.

Tablo 3.21.'e bakıldığında saygınlığa önem verme ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki görülmemektedir. Rekabete önem verme ile de iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki görülmemektedir. Özel yaşama önem verme ile iş tatmini arasında, güvenlik/istikrara önem verme ile iş tatmini arasında, teknik/fonksiyonelliğe önem verme ile iş tatmini arasında, girişimciliğe önem verme ile iş tatmini arasında, bağımsızlığa önem verme ile iş tatmini arasında ve yönetime önem verme ile iş tatmini arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

Tablo 3.22. Kişilik Türleri ile Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

		Saygınlık	Rekabet	Özel Yaşam	Güvenlik	Teknik	Bağımsızlık	Girişimcilik	Yönetimsel
Uyumluluk	Pearson Correlation	,036	,010	-,059	-,046	-,008	,048	-,064	,048
	Sig. (2-tailed)	,527	,868	,301	,412	,894	,400	,256	,397
Nevrotiklik	Pearson Correlation	,071	,041	-,092	-,074	,116*	-,001	-,103	-,054
	Sig. (2-tailed)	,213	,484	,106	,191	,040	,992	,068	,347
Sorumluluk	Pearson Correlation	,033	,075	,084	-,007	-,068	,104	,200*	,009
	Sig. (2-tailed)	,562	,196	,141	,897	,227	,066	,000	,874
Gelişime Açıklık	Pearson Correlation	,025	,092	,031	,217*	,239*	,192*	,207*	,069
	Sig. (2-tailed)	,656	,111	,585	,000	,000	,001	,000	,223
Dışadönüklük	Pearson Correlation	,297*	,423*	,244*	,274*	,264*	,274*	,281*	,397*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

** Korelasyon 0.99 güven aralığında anlamlıdır.

* Korelasyon 0.95 güven aralığında anlamlıdır.

Tablo 3.22. incelendiğinde uyumlulukla hiçbir kariyer boyutu arasında anlamlı bir ilişki görülmemektedir. Diğer taraftan nevrotilikle teknik/fonksiyonelliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buradan hareketle H4e hipotezi kabul edilir. Sorumlulukla da girişimciliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Bu bağlamda H3g hipotezi kabul edilmektedir.

Gelişime açıklıkla ise güvenliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki görülmekte ve H5d hipotezi kabul edilmektedir. Gelişime açıklıkla teknik/fonksiyonelliğe önem verme arasında da anlamlı ilişkiler gözlemlenmektedir ve H5e hipotezi kabul edilmektedir. Gelişime açıklıkla bağımsızlığa önem verme arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir ve H5f hipotezi kabul edilmektedir. Gelişime açıklıkla girişimciliğe önem verme arasında anlamlı ilişkiler gözlemlenmektedir ve H5g hipotezi kabul edilmektedir.

Dışadönüklükle de bütün kariyer boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Dışa dönüklükle saygınlığa (H1a hipotezi), rekabete (H1b hipotezi), özel yaşama (H1c hipotezi), güvenlik/istikrara (H1d hipotezi), teknik/fonksiyonelliğe (H1e hipotezi), bağımsızlığa (H1f hipotezi), girişimciliğe (H1g hipotezi), yönetimselliğe (H5f hipotezi) önem verme arasında anlamlı ilişkiler görülmektedir. Bu gözlemlenen anlamlı ilişkiler çerçevesinde bu hipotezler kabul edilmektedir. Bu ilişkiler ve kabul edilen hipotezler tablo 3.23.'de gösterilmektedir:

Tablo 3.23. Kişilikle Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkiler ve Kabul Edilen Hipotezler

Değişkenler			Kariyer	Hipotezler
Uyumluluk	Pearson Correlation			
	Sig. (2-tailed)			
Nevrotiklik	Pearson Correlation	,116*	Teknik	H4e: Nevrotiklik ile teknik/fonksiyonellik arasında anlamlı bir ilişki vardır. (KABUL)
	Sig. (2-tailed)	,040		
Sorumluluk	Pearson Correlation	,200*	Girişimcilik	H3g: Sorumlulukla girişimcilik arasında anlamlı bir ilişki vardır. (KABUL)
	Sig. (2-tailed)	,000		
Gelişime Açıklık	Pearson Correlation	,217*	Güvenlik	H5d: Gelişime açıklıkla güvenlik/istikrar arasında anlamlı bir ilişki vardır. (KABUL)
	Sig. (2-tailed)	,000		
	Pearson Correlation	,239*	Teknik	H5e: Gelişime açıklıkla teknik/fonksiyonel arasında anlamlı bir ilişki vardır. (KABUL)
	Sig. (2-tailed)	,000		
	Pearson Correlation	,192*	Bağımsızlık	H5f: Gelişime açıklıkla bağımsızlık arasında anlamlı bir ilişki vardır. (KABUL)
	Sig. (2-tailed)	,000		
	Pearson Correlation	,207*	Girişimcilik	H5g: Gelişime açıklıkla girişimcilik arasında anlamlı bir ilişki vardır. (KABUL)
	Sig. (2-tailed)	,000		
Dışadönüklük	Pearson Correlation	,297*	Saygınlık	H1a: Dışadönüklükle saygınlık arasında anlamlı bir ilişki vardır. (KABUL)
	Sig. (2-tailed)	,000		
	Pearson Correlation	,423*	Rekabet	H1b: Dışadönüklükle rekabet arasında anlamlı bir ilişki vardır. (KABUL)
	Sig. (2-tailed)	,000		
	Pearson Correlation	,244*	Özel Yaşam	H1c: Dışadönüklükle özel yaşam arasında anlamlı bir ilişki vardır. (KABUL)
	Sig. (2-tailed)	,000		
	Pearson Correlation	,274*	Güvenlik	H1d: Dışadönüklükle güvenlik/istikrar arasında anlamlı bir ilişki vardır. (KABUL)
	Sig. (2-tailed)	,000		
	Pearson Correlation	,264*	Teknik	H1e: Dışadönüklükle teknik/fonksiyonel arasında anlamlı bir ilişki vardır. (KABUL)
	Sig. (2-tailed)	,000		
	Pearson Correlation	,274*	Bağımsızlık	H1f: Dışadönüklükle bağımsızlık arasında anlamlı bir ilişki vardır. (KABUL)
	Sig. (2-tailed)	,000		
	Pearson Correlation	,281*	Girişimcilik	H1g: Dışadönüklükle girişimcilik arasında anlamlı bir ilişki vardır. (KABUL)
	Sig. (2-tailed)	,000		
Pearson Correlation	,397*	Yönetimsel	H1h: Dışadönüklükle yönetimsel arasında anlamlı bir ilişki vardır. (KABUL)	
Sig. (2-tailed)	,000			

Tablo 3.24.'te gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda hipotezlerin kabul/red durumları bütüncül olarak gösterilmektedir;

Tablo 3.24. Hipotez Red/Kabul Tablosu

HİPOTEZLER	KABUL/RED
H1a: Dışadönüklükle saygınlığa önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H1b: Dışadönüklükle rekabete önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H1c: Dışadönüklükle özel yaşama önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H1d: Dışadönüklükle güvenlik/istikrara önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H1e: Dışadönüklükle teknik/ fonksiyonelliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H1f: Dışadönüklükle bağımsızlığa önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H1g: Dışadönüklükle girişimciliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H1h: Dışadönüklükle yönetimselliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H2a: Uyumluluk ile saygınlığa önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
H2b: Uyumluluk ile rekabete önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
H2c: Uyumluluk ile özel yaşama önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
H2d: Uyumluluk ile güvenlik/istikrara önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
H2e: Uyumluluk ile teknik/ fonksiyonelliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
H2f: Uyumluluk ile bağımsızlığa önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
H2g: Uyumluluk ile girişimciliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
H2h: Uyumluluk ile yönetimselliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
H3a: Sorumlulukla saygınlığa önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
H3b: Sorumlulukla rekabete önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
H3c: Sorumlulukla özel yaşama önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
H3d: Sorumlulukla güvenlik/istikrara önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
H3e: Sorumlulukla teknik/ fonksiyonelliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
H3f: Sorumlulukla bağımsızlığa önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
H3g: Sorumlulukla girişimciliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H3h: Sorumlulukla yönetimselliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
H4a: Nevrotiklik ile saygınlığa önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
H4b: Nevrotiklikle rekabete önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
H4c: Nevrotiklikle özel yaşama önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
H4d: Nevrotiklikle güvenlik/istikrara önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
H4e: Nevrotiklik ile teknik/ fonksiyonelliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H4f: Nevrotiklik ile bağımsızlığa önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
H4g: Nevrotiklik ile girişimciliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
H4h: Nevrotiklik ile yönetimselliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
H5a: Gelişime açıklıkla saygınlığa önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
H5b: Gelişime açıklıkla rekabete önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
H5c: Gelişime açıklıkla özel yaşama önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
H5d: Gelişime açıklıkla güvenlik/istikrara önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H5e: Gelişime açıklıkla teknik/ fonksiyonelliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H5f: Gelişime açıklıkla bağımsızlığa önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H5g: Gelişime açıklıkla girişimciliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H5h: Gelişime açıklıkla yönetimselliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED

3.8.6. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Araştırmada demografik bulgulara bakılacak olursa, katılımcıların % 65'inin erkeklerden (251 kişi) oluştuğu görülmekte, dolayısıyla cinsiyet bazında dengeli bir dağılım görülmemektedir. Bunun yanında araştırmaya katılanların % 64,5'ini evliler (249 kişi), % 65,6'sını 23-37 yaş grubunda olanlar (253 kişi), % 60,4'ünü lisans eğitimi alanlar (233 kişi), % 32,6'sını 1501-2250 TL arası aylık gelire sahip olanlar (126 kişi), % 34,5'ini 0-3 yıl arası çalışanlar (133 kişi) ağırlıklı olarak oluşturmaktadır.

Çalışmada yer alan bağımsız değişken (beş faktör kişilik türleri), bağımlı değişken (kariyer seçimi) güvenilirlik analizine tabi tutulduğunda Cronbach Alpha Değeri (α) bağımsız değişkenin 0,8418, bağımlı değişkenin ise 0,8927 olarak belirlenmiştir. Buradan hareketle her iki değişkenin yüksek derece de güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Kırıkkalede yapılan bu çalışmada baskın kişilik olarak sorumluluğun ağırlıkta olduğu görülmektedir. Katılımcıların yarısının (195 kişi) sorumlu kişilik özelliklerine sahip olduğunu söyleyebiliriz. Dolayısıyla katılımcıların ayrıntılara dikkat etme, düzenli olma, işlerini titizlikle yapma, işlerinde bir program takip etme, görevini layıkıyla yerine getirme gibi sorumlu kişilik özelliğini sergilendikleri görülmektedir. Diğer taraftan kolayca ruh halinin değişmesi, kolaylıkla strese girme ve sinirlenme, çoğunlukla kederli hissetme, başkalarının düzenlerini kolayca bozabilme gibi kişilik özellikleriyle ifade edilen nevrozluğun en az karşılaşılan kişilik türü olduğu dikkatimizi çekmektedir.

Araştırmada cinsiyete göre kişilik türlerinin farklılık arzettiği gözlemlenmektedir. Özellikle uyumluluk, sorumluluk ve dışadönüklük cinsiyete göre farklılık arz etmektedir. Buna göre bayanların erkeklere göre daha uyumlu, sorumlu ve dışadönük olduğu görülmektedir. Diğer taraftan nevrozluğun ve gelişime açıklık cinsiyete göre farklılık arz etmemektedir.

Aylık gelire göre iş tatmini farklılık arz etmektedir. 3000 TL den daha çok ücret alanların iş tatmini ortalamalarının diğerlerinden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla iş tatminiyle alınan ücretin ilişkili olduğu anlaşılmaktadır.

Mesleğe göre kariyer seçimi farklılık arz etmektedir. Burada saygınlığa önem verenlerin bankacılar, muhasebeciler ve sigortacılar; rekabete önem verenlerin bankacılar, muhasebeciler ve diğerleri; özel yaşama önem verenlerin bankacılar, diğerleri ve muhasebeciler; güvenlik/istikrara önem verenlerin bankacılar, muhasebeciler ve öğretmenler; teknik/ fonksiyonelliğe önem verenlerin muhasebeciler, sigortacılar ve diğerleri; girişimciliğe önem verenlerin bankacılar, muhasebeciler ve doktorlar; bağımsızlığa önem verenlerin diğerleri, sigortacılar ve bankacılar; yönetselliğe önem verenlerin muhasebeciler, bankacılar ve işletmeciler olduğu görülmektedir.

Kişilikle kariyer seçimi arasındaki ilişkilere bakıldığında uyumlukla herhangi bir kariyer boyutu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı dikkatimizi çekmektedir. Bu noktadan hareketle çevresindeki insanlarla ilgili olan, başkalarının duygularını paylaşabilen, başka insanların problemleriyle ilgilenen, çevresindekileri önemseyen “uyumlu” kişilik özelliğine sahip olma düzeyi bireyin belirli bir kariyer seçimi boyutuna önem vermesini etkilememektedir.

Diğer taraftan nevrozla teknik/fonksiyonelliğe önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buradan hareketle nevroz arttıkça teknik/fonksiyonelliğe verilecek önemin arttığını söylemek mümkündür. Bu bağlamda nevrozlu bireylerin mutlaka kendi branşında çalışmak istediği ve uzmanlaşmaya önem verdiği sonucuna varılmaktadır.

Sorumlulukla da girişimciliğe önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Yani sorumluluk arttıkça girişimciliğe verilen önemin arttığı gözlenmektedir. İşlerini düzenli yapan sorumlu bireylerin yeni ve yaratıcı proje ve programlarda yer almak istediği anlaşılmaktadır.

Gelişime açıklıkla teknik/fonksiyonelliğe, güvenliğe, bağımsızlığa ve girişimciliğe önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler gözlemlenmektedir. Bu bağlamda gelişime açıklık arttıkça teknik/fonksiyonelliğe, güvenliğe, bağımsızlığa ve girişimciliğe verilen önemin arttığını söylemek mümkündür. Buradan hareketle orijinal fikirlere sahip olan gelişime açık olan insanların girişimciliğe, özerk çalışmaya, iş garantisine, bilgi ve yeteneklerini geliştirmeye önem verdiği kanısına varılmaktadır.

Dışadönüklükle ise başta rekabet ve yönetimsel olmak üzere tüm kariyer boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Dışadönüklük arttıkça bütün kariyer boyutlarına verilen önemin arttığını gözlemlemek mümkündür. Bu tip bireylerin yönetici pozisyonunda çalışmak istemesi ve başarıya önem vermesi, kişilik özelliklerinin iş hayatındaki sonuçları olarak değerlendirilebilir. Bunun yanında dışadönük bireylerin saygınlık, özel yaşam, bağımsızlık, girişimcilik gibi insanlar arası ilişkilerle ilgili olan diğer kariyer boyutlarına da önem verdiği anlaşılmaktadır.

SONUÇ

Kariyer, kişinin almış olduğu eğitim ile sahip olduğu bilgi, ilgi, tecrübe ve yeteneklerini uyguladığı iş ortamında kendini göstermesini sağlayan, hem iş hayatını hem de sosyal hayatını şekillendirmesi için fırsat tanıyan bir süreçtir. Öyleki bireyin yaşamının büyük bir kısmını işiyle ilgili faaliyetler oluşturmaktadır. Bu yüzden birey çalıştığı ortamda mutlu olarak çalışmak ister. İşte bu noktada mesleğin maddi getirisinden ziyade manevi getirisi ön plana çıkmaktadır. İş hayatının manevi getirileri saygınlık görme, rekabetçi olma, özel yaşamda mutlu ve rahat olunması, güvenlik/istikrarın ve teknik/fonksiyonelliğin sağlanması, bağımsızlığın kazanılması, girişimci olunması ve yönetsel olma yani başka insanları yönetme olarak sıralanabilir. Bunlara verilen önemin derecesinde bireyin kişiliği etkilidir. Kişilikle uyumlu bir kariyer seçimi yapılması bireyin çalışma hayatında tatmin ve mutlu olmasını sağlayacaktır.

Bu çalışma Kırıkkale ilindeki bireylerin kişilik özellikleri ile kariyer seçimi boyutları arasındaki ilişkileri araştırmaya yönelik yapılmıştır. İlk iki bölümde beş faktör kişilik ve kariyer seçimi ile ilgili kuramsal çerçeveye yer verilmiştir. Üçüncü bölümde de yapılan analizlerle beş faktör kişiliğin alt boyutları olan “uyumluluk”, “nevrotiklik”, “sorumluluk”, “gelişime açıklık” ve “dışadönüklük” ile kariyer seçiminin alt boyutları olan “saygınlık”, “rekabetçilik”, “özel yaşam”, “güvenlik”, “teknik/fonksiyonel”, “bağımsızlık”, “girişimcilik”, “yönetsel” arasındaki ilişkiler açıklanmaya çalışılmıştır.

Gelişime açık bireylerin teknik/fonksiyonelliğe önem vermeleri onların aldıkları eğitim doğrultusunda sahip oldukları bilgi ve yeteneklerle çevrede kabul gördükleri gibi başarılarının da artıracaktır. Bunun yanında kariyerin güvenlik ve istikrar boyutuna önem veren gelişime açık bireyler yaptıkları işin garantili ve huzurlu olmasını istedikleri anlaşılmaktadır. Ayrıca gelişime açık bireyler kendi işlerinde çalışmak ve inisiyatif kullanmaları açısından bağımsızlığa ve girişimciliğe önem vermektedirler. Dolayısı ile yaratıcı ve yeni projeler üretebileceği bir işte çalışmak isteyen gelişime açık bireyler sürekli bir çaba içerisinde ve bunun başarı ile sonuçlanmasını istemektedirler.

Dışadönük bireylerin girişimci olmak istemelerinin sebebi diğer bireylere göre onların daha başarılı olmak istemelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu kişiler iş hayatlarında yeni şeyler yaratarak, dışadönüklük yönlerini iş hayatında da sergileme eğilimindedirler. Kariyer seçimi boyutlarından teknik/fonksiyonel ve rekabetçiliğe önem vermenin dışadönük bireyler tarafından önemsenmesinin sebebi, hedefledikleri girişim ve projeleri başarıyla gerçekleştirme isteğidir. Dışadönük bireylerin bağımsız olmak istemelerinde de kendi işlerini yapmak istemeleri ve kimsenin etkisinde kalmak istememelerinin etkisinin olduğu

düşünülebilir. Yönetimsellik diğer adıyla yönetsel yetkinlik, çalışanın ne şekilde olursa olsun diğerlerini yönetmeye dayalı, kararlarının diğerlerini bağladığı bir kariyer hedeflemesi demektir. Katılımcıların yönetimselliğe önem vermelerinin sebebi, uyumlu ve kendi sosyal beklentilerini karşılayan bir yönetim altında daha rahat çalışabileceklerinden kaynaklandığı söylenebilir. Çünkü bu bireyleri başkalarının etkisi altında çalışmaktan ziyade başkalarını yönetmeye önem verdikleri düşünülmektedir. Dışadönük bireyler yaptıkları işin güvenli, huzurlu, garantili olması açısından güvenlik/istikrar boyutuna önem vermektedirler. Dışadönük bireyler sosyal hayatlarında ön planda olma, başarılarının kabul ve takdir görmesi, sosyal çevre tarafından önemsenme açısından özel yaşam boyutuna önem vermektedirler. Saygınlık boyutuna da yine dışadönük bireylerin önem vermelerinin sebebi sosyal çevre tarafından önemsenmeleri yatmaktadır.

Dikkat çeken durum uyumlulukla kariyer seçimi arasında herhangi bir ilişki bulunamamış olmasıdır. Bunda uyumlu bireylerin bütün kariyer boyutlarına karşı ılımlı yaklaşımlarının yani her kariyer boyutunu kabul etmek istemelerinin etkisinin olduğu söylenebilir.

Çalışmada sorumluluk kişilik özelliğini sergileyenlerin fazla olduğu görülmektedir. Bu durum çalışmada baskın kişilik olarak isimlendirilmiştir. Baskın kişilik, bir bireyin sahip olduğu kişilik özelliklerinden birinin diğerlerine göre daha ağırlıkta olması olarak ifade edilebilir. Yine sorumlu bireyler değerlendirildiğinde oran olarak fazla olmalarının sebebi hayatlarını devam ettirmek için bir takım sorumlulukları yerine getirmek istemelerinden kaynaklandığı söylenebilir. Diğer bir kişilik türünde ağırlıklı olarak dışadönüklüktür. Bu da insanların kendilerini çevreye kabul ettirmek ve önemsenmek istemelerinden kaynaklanmaktadır.

Bireyler kariyer seçimi yaparken zaman zaman ailesinden, öğretmenlerinden, arkadaş çevrelerinden, meslekler hakkındaki bilgi eksikliğinden etkilenecek kararsızlık yaşayabilirler. Bu süreçte hedefler net ve açık bir şekilde belirlenemediği zaman birey yaptığı işten tatminsiz, mutsuz olmaktadır. Hatta bununda ötesinde birey örgütten kaçınma, işten ayrılma niyeti, tükenmişlik, stres, motivasyon düşüklüğü gibi tutum ve davranışlar içerisine girmektedirler. Böyle durumlarla karşılaşmamak için birey bu konuda bir danışmandan yardım almalı ya da çalışmak istediği sektörü enine boyuna araştırmalıdır. Birey için önemli olan bireyin beklentilerini mesleğin getirilerinin karşılıyor olmasıdır.

Sadece maddi getirileri göz önüne alınmasıyla gerçekleştirilen kariyer seçimi bireyin işinde stres, tatminsizlik, işten ayrılma niyeti, performans düşüklüğü gibi bazı sorunlarla karşılaşmasına neden olacaktır. Böyle bir durumda yeniden bir kariyer seçimi yapılması

maddi ve manevi (zaman, stres, üzüntü) açıdan çok büyük kayıplara neden olacaktır. Bu yüzden en başta kariyer seçimi yapılırken sağlam kararlar verilmesi bireyin ilerleyen zamanlarda sorun yaşamasını engelleyecektir. Bu noktada bireyin kendi kişilik özelliklerini tanıması ve kişilik özelliklerine uygun kariyeri seçmesi gerekmektedir.

Birey açısından kişiye uygun meslek seçimi, örgüt açısından da işe en uygun adayın belirlenmesi işgörenin örgüte bağlılığının sağlanması, hem bireyin hemde örgütün verimliliğinin artması, bireyin iş ortamına kolay uyum sağlaması açısından önemlidir. Bireylerin kişilik yapılarına göre iş hayatına ve özel yaşama yönelik beklentilerinin örgüt tarafından fark edilip karşılanmasını sağlayan bu çalışma ile örgütlerin işgörenlerinin kişiliklerine uygun kariyer imkânları sunmaları sağlanacaktır. Bu durum bireylerin işlerinden duydukları tatmini dolayısıyla işlerinde ve sosyal yaşamlarındaki mutluluklarında artıracaktır. Böylece bireylerin stres, motivasyon düşüklüğü, tükenmişlik gibi iş hastalıklarıyla karşılaşmalarının önüne geçilecektir.

Tüm bunların yanında bu çalışma ile bireyin kişilik özelliklerinin, kariyer beklentileri ile ilişkisi aydınlatılmak suretiyle, firmalara iş hayatında mesleğe uygun bireylerin istihdam edilmesini kolaylaştırmak amaçlanmış ve doğru işe doğru personel seçiminin sağlanması doğrultusunda firmalar için önemli olduğu düşünülen bulgulara ulaşılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlar kişilik alanında güncel ve güvenilir yaklaşımlardan yararlanılmış olması nedeniyle, firmalar açısından da önem arz etmekte ve firmalara son derece değerli bilgiler sağlamaktadır. Sonuç olarak firmaların personelin kişiliğine göre kariyer beklentilerinin farkında olmalarının, işe alım süreçlerinde ve personel gelişiminin sağlanmasında insan kaynakları yönetimine yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Akat, İ., Budak, G., Budak, G., (1994) *İşletme Yönetimi*. 1. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Aytaç, S. (2005) *Çalışma Yaşamında Kariyer*. 2. Baskı, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bahadır, A. (2007) *Jung ve Din*. 1. Baskı, İstanbul: İz Yayıncılık.
- Barutçugil, İ. (2004) *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. 1. Baskı, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bayraktaroğlu, S. (2006) *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Genişletilmiş 2. Baskı, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Bernstein, D. A., Penner, L. A., Clarke-Stewart, A., Roy E. J. (2008) *Psychology*. 8.Baskı, Boston: Houghton Mifflin.
- Bingöl, D. (2006) *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 6. Baskı, İstanbul: Arıkan Yayınları.
- Can, H. (2005). *Organizasyon ve Yönetim*, 7. Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, H. ve Kavuncubaşı, Ş. (2005) *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*. 5. Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Cascio, W. F. (1992) *Managing Human Resources*. New York: McGraw-Hill Publishing Company.
- Charrier, J. P. (2000) *Bilinçdışı ve İnsan*. 1. Baskı, (Çevirmen: Hüsen Portakal). İstanbul: Cem Yayınevi.
- Çelik, A., Akatay, A. (2007) *Kariyer Yönetimi-İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları*. 2. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Dessler, G. (2005) *Human Resources Management*. 10 th Edition, Upper Saddle River, N.J. : Pearson/Prentice Hall.
- Erdoğan, Z. (2008) *Bireyden Profesyonele: Kariyere İlk Adım*. 1. Baskı, Ankara: Ekin Yayınları.
- Erdoğan, N. (2003) *Kariyer Geliştirme; Kuram ve Uygulama*. 1. Baskı, Ankara: Nobel Yayınları.
- Eren, E. (2004) *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Genişletilmiş 8. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Eroğlu, F. (2009) *Davranış Bilimleri*. 9. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Fındıkçı, İ. (2006) *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 6. Baskı. İstanbul: Alfa Yayınları.

- Flippo, E.B. (1984) *Personel Management*. Singapoure: McGraw-Hill, International Editions-Management Series.
- Güney, S. (2000) *Davranış Bilimleri*. Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara: Nobel Yayınları.
- İlal, G. K. (2001) *Davranış Bilimleri Tıpsal Psikoloji*. Genişletilmiş 4. Baskı, İstanbul: Nobel Tıp Kitabevi.
- Kalaycı, Ş. ve diğerleri (2009) *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. 4. Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kozak, M. A. (2001) *Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması*. 1. Baskı, No: 1326, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Köknel, Ö. (1995) *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*. 14. Baskı, İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Kuzgun, Y. (2006) *Eğitimde Bireysel Farklılıklar*. 2. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Luthans, F. (1992) *Organizational Behavior*. 6 th Edition, New York : McGraw - Hill.
- Mathis, R., Jackson, J. (1997) *Human Resources Management*. 8. Edition, NewYork: West Publishing Company.
- Mejia, G., Luiz, R., Balkin, D. B., Cardy, R. L., (2004) *Managing Human Resources*. 4 th Edition, Upper Saddle River, N.J. : Pearson/Prentice Hall.
- Mondy, R. W. (2005) *Human Resources Management*. 9 th. Edition, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Mucuk, İ. (2005) *Modern İşletmecilik*. 15. Basım, İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Noe, R.A. (2009) *İnsan Kaynaklarının Eğitim ve Gelişimi*. C. Çetin (çev.). 4.Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Odabaşı, Y., Barış, G. (2002) *Tüketici Davranışı*. 9. Baskı, İstanbul: Mediacat Yayınları.
- Örucü, E. (2006) *Modern İşletmecilik*. 5. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi,
- Özgüven, İ. E. (2002) *Bireyi Tanıma Teknikleri*. 4. Baskı, İstanbul: PDREM Yayınları.
- Özgüven, İ. E. (2007) *Psikolojik Testler*. 1. Baskı, Ankara: PDREM Yayınları.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2010) *Örgütsel Davranış*. 4. Baskı, Bursa: Ekin Yayınları
- Patton, W. ve McMahan, M. (2006) *Career Development and Systems Theory*. 2 th Edition, Rotterdam: Sense Publishers.

- Pervin, L. A. ve Cervone, D. (2010) *Personality Theory and Research*. 11. Edition, Hoboken, NJ: Wiley
- Robbins, S. P. (2005) *Organizational Behavior*. 11 th Edition, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Saunders, M., Lewis P. ve Thornhill A. (2003) **Research Methods for Business Students**. 3. Baskı, Londra: Prentice Hall.
- Schuler, R. S. (1995) *Managing Human Resource*. 5 th Edition, Minneapolis: West Publ. Comp.
- Şimşek, M. Ş. ve Öge, H. S. (2007) *Stratejik ve Uluslararası Boyutları ile İnsan Kaynakları Yönetimi*. 1. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tan, H. (1992) *Psikolojik Danışma ve Rehberlik: Teori ve Uygulama*. 1. Baskı, İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Türkel, A. U. (1992) *İşletme Yöneticilerinin Davranışlarına Yön Veren Hakim Kişilik Faktörleri ile Yönetel Davranış Arasındaki İlişkiler ve Uygulama*. 1. Baskı, İstanbul: Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Matbaası.
- Uyargil, C. ve diğerleri (2008) *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004) *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. 1. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yılmaz, A. ve Eroğlu, C. (2008) *Meslek Yüksekokulları İçin İnsan Kaynakları Yönetimi*. 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Yörükân, T. (2006) *Alfred Adler Sosyal Roller ve Kişilik*. 2. Baskı, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Yüksel, Ö. (2006) *Davranış Bilimleri*. 1. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Zel, U. (2001) *Kişilik Ve Liderlik; Evrensel Boyutlarıyla Yönetel Açından Araştırmalar, Teoriler Ve Yorumlar*. 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları.

Makaleler

- Akın, A. (2005) “Takım Kariyer Modeli” ile Proje Takımlarında Kariyer Geliştirme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı 25, 1-18.

- Altay, H. (2006) “Kariyer ve Kültür: Kariyer Geliştirmede Temel ve Destekleyici Fonksiyonlar”. *“İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:8 Sayı:1, 28-43.
- Anafarta, N., Sarvan, F., Yapıcı, N. (2008) “Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma”. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 15: 111-137.
- Antonioni, D. (1998) “Relationship Between The Big Five Personality Factors And Conflict Management Styles”. *International Journal of Conflict Management*, 9 (4), 336-355.
- Antony, J. S. (1998) “Personality-Career Fit and Freshman Medical Career Aspirations: A Test of Holland’s Theory”. *Research in Higher Education*, Vol. 39, No. 6, 679-698.
- Arkar, H. ve diğerleri (2005) “Mizaç ve Karakter Envanteri’nin Türkçe Formunun Faktör Yapısı, Geçerlik ve Güvenilirliği”. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 16(3), 190-204.
- Athanasou, J.A. (2003) “Factors Influencing Job Choice”. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3, 205-221.
- Bacanlı, H., İlhan, T., Aslan, S. (2009). “Beş Faktör Kişilik Kuramına Dayalı Bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT)”. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, sayı:7(2), 261-279.
- Barrick, M. R., Mount, M. K. (1991) “The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis”. *Personnel Psychology*, 44, 1–26.
- Baş, T., Ardıç, K. (2002) “Yüksek Öğretimde İş Tatmini ve Tatminsizliği”. *İktisat İşletme ve Finans*, 17, 72-81.
- Batıgün, A.D., Şahin, N. H. (2006) “İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu”. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1):32-45.
- Bono, J.E., Boles, T.L., Judge, T.A., Lauver, K.J. (2002) “The Role of Personality in Task and Relationship Conflict”. *Journal of Personality*, 70(3), 1311-1344.
- Boz, C., Sayar, K., Velioğlu, S., Hocoğlu, Ç., Alioğlu, Z., Yalman, B., Özmenoğlu, M. (2004) “Kronik Gerilim Tipi Baş Ağrılı Hastalarda Mizaç ve Karakter Profili”. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 15(2):105-111.
- Bruck, C.S., Allen, T.D. (2003) “The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior, and Work–Family Conflict”. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 457–472.

- Coetzee, M., Schreuder, A.M.G. (2002) "The Relationship Between Career Patterns and Personality Types". *SA Journal of Industrial Psychology*, 28(1),53-59.
- Collins, C. (2006) "The Relationship Between Birth Order and Personality and Career Choices". *Providence College*. 5-1, 1-52.
- Costa, P. T., Busch, C. M., Zonderman, A. B., McCRAE, R. R. (1986) "Correlations of Mmpi Factor Scales With Measures Of The Five Factor Model of Personality". *Journal Of Personality Assessment*, 50 (4), 640-650.
- Çakır, M. A. (2004) "Mesleki Karar Envanterinin Geliştirilmesi". *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, cilt: 37, sayı: 2, 1-14.
- Çerik, Ş. (2002) "Ailelerin Gençlere Karşı Tutumları ve Gençlerin Ailelerinin Tutumlarını Algılayışlarına Yönelik Üniversite Gençliği Üzerinde Bir Araştırma". *Ege Akademik Bakış*, 2(1): 21-38.
- Çetin, N.B. ve Beceren, E. (2007) "Lider Kişilik Gandhi". *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl.3, Sayı.5, 110–132.
- De Fruyt, F. ve Mervielde, I. (1999) "Riasec Types and Big Five Traits as Predictors of Employment Status and Nature of Employment". *Personnel Psychology*, 52, 701-727.
- Demirci, M. K., Özler, D. E., Girgin, B. (2007) "Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri–Hastane İşletmelerinde Bir Uygulama". *Journal of Azerbaijani Studies*, Vol. 10, 13-39.
- Deniz, A. ve Erciş, A. (2008) "Kişilik Özellikleri İle Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 22, Sayı: 2, 301-330.
- Dinç, E. (2008) "Meslek Seçiminde Etkili Faktörlerin İncelenmesi: Meslek Yüksek Okulu- Muhasebe Programı Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma". *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16)/2: 90-106.
- Ehrhart, K. H. ve Makransky, G. (2007) "Testing Vocational Interests and Personality as Predictors of Person-Vocation and Person-Job Fit". *Journal of Career Assessment*, Vol. 15 No. 2, 206–226.
- Erkuş, A., Tabak, A. (2009) "Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 23, Sayı: 2, 213-243.
- Eryiğit, S. (2000). Kariyer Yönetimi. *Kamu-İş Dergisi*, 6 (1), 1-26.

- Genç, G., Kaya, A., Genç, M. (2007) “İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkiyen Faktörler”. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(14), 49–63.
- Gümüştekin, G. E. ve Gültekin, F. (2010) “Stres Kaynakları İle Kariyer Yönetimi Etkileşimi: Borsa Aracı Kurum Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama”. *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı 20, 1-21.
- Goldberg, L. R. (1992) “The Development of Markers for the Big-Five Factor Structure”. *Psychological Assessment*, Vol. 4, No. 1, 26-42.
- Granrose, C. S., Portwood J. D. (1987) “Matching Individual Career Plans and Organizational Career Management”. *The Academy of Management Journal*, Vol. 30, No. 4, 699-720.
- Gül, H., Oktay, E. (2009) “Relations Between Pay, Career, Job Satisfaction and Performance: An Application in Karaman Governorship”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 223-238.
- Hammond, M. S. (2001) “The Use of the Five-Factor Model of Personality as a Therapeutic Tool in Career Counseling”. *Journal of Career Development*, Vol. 27, No. 3, 153-165.
- Heslin, P. A. (2005) “Conceptualizing and Evaluating Career Success”. *Journal of Organisational Behaviour*, Volume: 26, Page: 113-136.
- İmamoğlu, S.Z., Keskin, H., Erat, S. (2004) “Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”. *Yönetim ve Ekonomi-CBÜ İİBF Dergisi*, 11, 1, 167-176.
- Kamaşak, R., Bulutlar, F. (2010) “Kişilik, Mesleki Tercih Ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, 119-126.
- Kılıç, G., Öztürk, Y. (2010) “Kariyer Yönetim Sistemi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”. *Ege Akademik Bakış*, 10 (3), 981-1011.
- Kocacık, F. ve Gökçaya V.B. (2005) “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”. *C.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi*, 6/1: 195-219.
- Kossek, E. E., Roberts, K., Fisher, S., Demarr, B. (1998) “Career Self-Management A Quasi Experimental Assessment of the Effect of A Training Intervention”. *Personel Psychology*, 51, 935-962.

- Kubat, U. ve Kuruüzüm, A. (2010) “İş Değerleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Yapısal Denklem Modelleme Yaklaşımı”. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.15, S.3 s.487-505.
- Levine, K. J., Hoffner, C. A. (2006) “Adolescents’ Conceptions of Work: What is Learned from Different Sources During Anticipatory Socialization?”. *Journal of Adolescent Research*, 21, 647-669.
- Lounsbury J. W., Soo-Hee Park, Eric Sundstrom, Jeanine M. Williamson and Anne E. Pemberton (2004) “Personality, Career Satisfaction, and Life Satisfaction: Test of a Directional Model”. *Journal of Career Assessment*, Vol. 12 No. 4, 395–406.
- Lounsbury, J. W., Steel, R. P., Gibson, L. W., Drost, A. W. (2008) “*Personality Traits and Career Satisfaction of Human Resource Professionals*”, Human Resource Development International. Vol.11, No.4; 351-366.
- McCrae, R. R., Costa, P. T. (1991) “Test and Assessment The NEO Personality Inventory: Using the Five-Factor Model in Counseling”. *Journal of Counseling & Development*, Vol.69, 367-392.
- McCrae, R. R. , Costa, P. T. (2006) “A Five-Factor Theory Perspective on Traits and Culture”. *Psychologie Française*, 51, 227-244.
- Mellam, A. C., Espnes G. A. (2003) “Emotional Distress and the Type A Behaviour Pattern in a Sample of Civil Servants”. *Personality and Individual Differences*, 34, 1319–1325.
- Mount, M. K., Barrick, M. R., Scullen, S. M., Rounds, J. (2005) “Higher-Order Dimensions of the Big Five Personality Traits and the Big Six Vocational Interest Types”, *Personnel Psychology*, 58, 447–478.
- Onoyase, D., Onoyase, A. (2009) “The Relationship between Personality Types and Career Choice of Secondary School Students in Federal Government Colleges in Nigeria”. *Anthropologist*, 11(2): 109-115.
- Ordun, G. (2005) “Kişilik Faktörleri ve Satış Temsilcilerinin Performansı Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Çalışma”. *Yönetim*, Yıl: 16, Sayı: 51, 56-68.
- Ögüt, A. (2006) “Türkiye’de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu”. *Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 55-77.

- Özdevecioğlu, M. (2002) “Kamu ve Özel Sektör Yöneticileri Arasındaki Davranışsal Çalışma Koşulları ve Kişilik Farklılıklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı:19, 115-134.
- Öztürk, Z., Teber, S. (2006) “Kariyer Yönetiminin Çalışan Motivasyonuna Etkileri: Jandarma Havacılık Komutanlığı Örneği”. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:19, 67-91.
- Petot, J.M. (2004) “Le Modele de Personnalite en Cinq Facteurs et le Test de Rorschach”. *Psychologie Française*, 49, 81-94.
- Pike, G. R. (2006) “Vocational Preferences And College Expectations: An Extension of Holland’s Principle of Self-Selection”. *Research in Higher Education*, Vol. 47, No. 5, 591-612.
- Sarıkaya, T., Khorshid, L. (2009) “Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi”. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 393-423.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L. (2001) “The Five-Factor Model of Personality and Career Success”. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1–21.
- Smart, J. C., Feldman, K. A. (1998) “Accentuation Effects” of Dissimilar Academic Departments: An Application and Exploration of Holland’s Theory”. *Research in Higher Education*, Vol. 39, No. 4, 385-418.
- Smart, J. C., Ethington, C. A., Umbach, P. D., Rocconi, L. M. (2009) “Faculty Emphases on Alternative Course-Specific Learning Outcomes in Holland’s Model Environments: The Role of Environmental Consistency”. *Res High Educ*, 50: 483-501.
- Smith, M. A., Canger, J.M. (2004) “Effects of Supervisor ‘Big Five’ Personality on Subordinate Attitudes”. *Journal of Business and Psychology*, Vol. 18, No. 4, 465-481.
- 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.
- Soyer, F. ve Can Y. (2007) “İş Tatmini İle Mesleki Beklenti ve Mesleki Destek Algılaması Arasındaki İlişki: Beden Eğitimi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma”. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 11, S: 3, 23-36.

- Soysal, A., (2006) “Kariyer Yönetiminde Yeni Strateji Arayışları; Türkiye Ölçeğinde Bir Değerlendirme”. *Çimento İşveren Dergisi*, Sayı 5, Cilt 20, 1-24.
- Soysal, A., (2008) “Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması”. *Çimento İşveren Dergisi*, Sayı 1, Cilt 22, 4-19.
- Stevens, C. D., Ash, R. A. (2001). “Selecting Employees for Fit: Personality and Preferred Managerial Style”. *Journal of Managerial Issues*, Vol. 13, Number 4, 500-517.
- Sutin, A. R., Costa, P. T., Miech, R., Eaton, W. W. (2009). “Personality and Career Success: Concurrent and Longitudinal Relations”. *European Journal of Personality*, 23: 71–84.
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., Davey, K. M. (2002) “A Longitudinal Study of The Relationship Between Career Management and Organizational Commitment Among Graduates in the First Ten Years at Work”. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 731-748..
- Şirin, A., Öztürk, R., Bezci, G., Çakar, G., Çoban, A. (2008) “Hemşirelik Öğrencilerinin Meslek Seçimi ve Mesleği Uygulamaya Yönelik Görüşleri”. *Dirim Tıp Dergisi*, 83, 69-75.
- Taşçı, D., Eroğlu, E. (2007) “Yöneticilerin Kişilik Özellikleri İle Kullandıkları İkna ve Etkileme Taktiklerinin Kullanım Sıklığı Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:17, 533-546.
- Thomas, A., Buboltz, W. C., Winkelspecht, C. S. (2004) “Job Characteristics and Personality as Predictors of Job Satisfaction”. *Organizational Analysis*, Vol. 12, No. 2, 205-220.
- Thoms, P., Moore, K. S., Scott, K.S. (1996) “The Relationship Between Self-Efficacy for Participating in Self-Managed Work Groups and the Big Five Personality Dimensions”. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 17, No. 4, 349-362.
- Türkkahraman, M., Şahin, K. (2010) “Kadın ve Kariyer”. *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2/1, 75-88.
- Türkmen, M. (2010) “Bireysel Kariyer Yönetiminde Kişilik Faktörü: Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi (BESBD)*, 5(2), 38-45.

- Uzunbacak, H. H. (2006) “Kariyer Platosu (Mesleki Durgunluk): Emniyet Teşkilatı’nda Çalışan Amir Sınıfı Personelin Mesleki Durgunluk Boyutu Üzerine Bir Araştırma”. *Polis Bilimleri Dergisi*, Cilt: 8 (3-4), 29-48.
- Yaylacı, G. Ö. (2006) “Kariyer Planlama ve Gelişiminde Duygusal Zekâ Faktörü”. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 73-86.
- Yelboğa, A. (2006) “Kişilik özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *“İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C.8., S:2, 196-211.
- Yelboğa, A. (2008) “İnsan Kaynakları Bölümünde Çalışanların İş Doyumlarındaki Farklılıkların İncelenmesi”. *Yönetim*, Yıl: 19, Sayı: 61, 125-142.
- Yücel, C. ve Taşçı, S. K. (2008) "Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı". *Konya Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 20, 685-707.
- Yüksel, İ., (2005) “İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları İle İlişkisi”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 301-314.
- Yürür, S. (2009) “Yöneticilerin Çatışma Yönetim Tarzları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir Araştırma”. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 10, Sayı: 1, 23-42.
- Zhang, L. (2000) “Are Thinking Styles and Personality Types Related?”. *Educational Psychology*, Vol. 20, No. 3, 271-284.
- Zhao, H., Seibert, S.E. (2006) “The Big Five Personality Dimensions and Entrepreneurial Status: A Meta-Analytical Review”. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, No. 2, 259–271.

Tezler

- Aydın, E. B. (2007) *Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Aytekin, A. (2005) *Meslek Seçimini Etkileyen Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Faktörler: Isparta Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Atalay, D. (2008) *İlgilerin Meslek, Ders Seçimi ve Ortaöğretim Kurumuna Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Büyüközer, G. (2008) *The Relationship Between Emotional Intelligence and Personality Factors*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Deniz, A. (2007) *Kişilik Özellikleri ile Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Deniz, N. (2008) *İlköğretimde Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri İle İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Sultanbeyli İlçesi Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Engiz, G. (2009) *Çalışanlarda Kariyer Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Konya.
- Foster, N. A. (2009) *Career Satisfaction of Sales Professionals: The Role of Personality*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, University of Tennessee, Knoxville.
- Girgin, B. (2007) *Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Gültekin, E. (2009) *Polislerin Temel Kişilik Özelliklerinin İş Başarısı Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güneş, M. (2006) *Performans Değerlendirmenin Kariyer Yönetimindeki Yeri ve Önemi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Isır, T. (2006) *Örgütlerde Seçim Süreci: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Kişilik Özelliklerinin Tespit Edilerek Personel Seçim Sürecinin İyileştirilmesi Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

- İbrahimoglu, N. (2008) *Kişilik Özellikleri Açısından Örgüt-Kariyer Bağlılık Düzeyini Artırmada Sosyalizasyon ve Mentor Etkisi: Bir Örgüt Geliştirme Modeli*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kaşlı, M. (2009) *Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Özellikleri, Lider-Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Kınık, S. (2007) *Kişilik Özellikleri İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Kırçlı, Z. (2007) *Motivasyon Unsuru Olarak Kariyer Geliştirme ve Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Koca, A. İ. (2009) *Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri İle Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Kurtuluş, E. (2006) *İşe Alım Sürecinde Yetenek ve Kişilik Testlerinin Önemi: Bir İlaç Firmasında Satış Temsilcileri Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mete, C. (2006) *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özkara, B. (2010) *İşfiki Bulma Yöntemleri Üzerinde Kişiliğin ve Karar Verme Tarzlarının Etkisi: Isparta ve Burdur İllerindeki Girişimciler Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Pehlivan, R. (2008) *Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektör İle İlgili Tutumlarının Mezuniyet Sonrası Kariyer Seçimine Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

- Pertev, E. (2006) *A ve B Tipi Kişilik Özellikleri İle Stres Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sav, D. (2008) *Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Tomrukçu, B. (2008) *Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Değerleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Vatansever, Ç. (2008) *Work and Non-Work Life Balance, and Its Relation to Organizational Commitment and Career Satisfaction*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Vurucu, F. (2010) *Meslek Lisesi Öğrencilerinin Meslek Seçimi Yeterliliği ve Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler*. Yayınlanmamış Yüksek Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Xiong, W. (2010) *An Investigation of Big Five and Narrow Personality Traits In Relation to Career Satisfaction of Managers*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of Tennessee, Knoxville.
- Yakut, Ö. (2006) *Eğitim Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Küçükçekmece İlçesi Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yalçın, H. M. (2010) *Otel Çalışanlarının Mesleki ve Kişilik Özellikleri Uyumunun Kariyer Hedefleri Üzerine Etkisi: İstanbul'da Bir Alan Araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Yavuz, S. (2006) *İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Uygulamadan Bir Örnek*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yelken, K. (2008) *Orta Öğretim Son Sınıf Öğrencilerinin Üniversite Tercihlerini ve Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler "Sakarya İl Merkezi Örneği"*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Konferanslar

- Altınöz, M., Çöp, S. (2010) “Yetenekli Çalışanların Kariyer Yönetimleri Üzerine Bir İnceleme”, 9. Ulusal İşletmecilik Kongresi, 978 – 9944 – 165 – 82 – Zonguldak, 225-230.
- Aydın, Ş., Özkul, E., Tandoğan, G.K., Şahin, N. (2007) “Otel İşletmelerinde Kadınların Üst ve Tepe Yönetimine Yükselttilmesinde Cam Tavan Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Sakarya Üniversitesi, 312-320.
- Baran, D., Paliç, G. (2011) “Akademisyenlerin Akademik Kariyere Yönelik Tutumlarının İncelenmesi”, 2. International Conference on New Trends in Education and Their Implications, 978-605-5782-62-7, Antalya-Turkey, 1485-1490.
- Liu, X., Deng, J. (2010) “The Impact of Career Management Strategies on Organizational Commitment and Career Satisfaction”, Advanced Management Science (ICAMS), 2010 IEEE International Conference on (978-1-4244-6931-4), Chengdu, Vol.2, 21-25.
- Yuchen, (2009) “Career Success of Knowledge Employees: The Effects of Individual and Organizational Career Management” Management and Service Science, 2009. MASS '09. International Conference on (978-1-4244-4638-4), p.1-5.

İnternet Siteleri

- Aytaç, S. (2001) “Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi”, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. Cilt 3, Sayı 1., www.isguc.org, 01.04.2011.
- Boeree, George (2009) “Sigmund Freud (1856 – 1939)”, <http://webspace.ship.edu/cgboer/freud.html>, 18.04.2011.
- Chamorro-Premuzic, T., Furnham, A. (2005) "Personality and Intellectual Competence, Mahwah, New Jersey, USA Lawrence Erlbaum Associates, <http://site.ebrary.com/lib/librarytitles/docDetail.action?docID=10106610&p00=chamorro-premuzic>, 31.03.2011.
- Goldberg L.R., “Possible Questionnaire Format for Administering the 50-Item Set of IPIP Big-Five Factor Markers” http://ipip.ori.org/New_IPIP-50-item-scale.htm 12.04.2011.
- Solmuş, T. (2007) “Beş Faktör Kişilik Modeli İş Yaşamına Nasıl Uygulanıyor?”, <http://kariyerakademi.net/articles/details.kariyer?id=388>, 26.03.2011.

- Uzun, T. (2005). “İnsan Kaynakları Yönetimi’nde Etkin Bir Yöntem: Kariyer Planlaması”,
http://www.calisma.org/index.php?option=com_content&task=view&id=19&Itemid=35, 26.03.2011.
- <http://www.kirikkale.gov.tr/index.asp?islem=sosyal>, 08.05.2011.
- <http://msgslpsikoloji.blogcu.com/kisilik-nedir/9845698> 27.03.2011.

EK-1: Araştırma Anketi

Sayın Katılımcı,

Ekte gördüğünüz anket formu Kırıkkale Üniversitesinde gerçekleştirdiğim yüksek lisans tez çalışmam için hazırlanmıştır. Araştırmanın amacı, kişilikle kariyer seçimi arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Ankette konu ile ilgili hazırlanmış çeşitli ifadeler yer almaktadır. İfadelerin doğru veya yanlış cevapları yoktur. Sizden istenen her bir ifadeyi kendi kariyer seçiminizi göz önüne alarak cevaplamanızdır. Verdiğiniz yanıtlar kesinlikle gizli tutulacak yaptığınız değerlendirmeler hakkında üçüncü şahıs veya kuruluşlara bilgi verilmeyecektir.

Değerli zamanınızı ayırıp tez çalışmasıyla ilgili araştırmaya katkıda bulunduğunuz için şimdiden teşekkür ederim.

Saygılarımla,

Ethem MERDAN

KİŞİSEL BİLGİLER

Bireysel özelliklerinizin belirlenmesini amaçlayan bu bölümde, lütfen her ifadenin hemen başında yer alan çizginin (____) üzerine X işareti koyarak özelliğinizi belirleyiniz.

1. Cinsiyetiniz

Kadın: ____ Erkek: ____

2. Medeni Durumunuz

Evli: ____ Bekar: ____

3. Yaşınız (Lütfen Yazınız): _____

4. Eğitim Durumunuz:

İlköğretim ____ Lise ____

Lisans ____ Yüksek Lisans ____ Doktora ____

5. Aylık geliriniz (YTL):

()750 TL ve daha az () 751-1500 ()1501- 2250 ()2251-3000 ()3001 TL den daha çok

6. İşyerinizde çalışma yılınız? _____

7. Mesleğiniz:

Avukat ____ Muhasebeci ____ Öğretmen ____ Diğer ____

Bankacı ____ Eczacı ____ İşletmeci ____

Doktor ____ Sigortacı ____ Hemşire ____

Kariyer Boyutları Ölçeği

	Açıklama: Lütfen aşağıda verilen yargı ifadelerini okuyarak bu ifadelere katılma derecenizi karşısında verilen ölçek üzerinde işaretleyiniz. Lütfen Aşağıdaki ifadelerin başına "kendimi" kelimesini getirerek cevaplayınız. Aşağıdaki yargı cümlelerine katılma düzeyinizi ilgili rakamı işaretleyerek belirtiniz. Her ifade için sadece bir seçenek işaretlemeniz ve cevapsız soru bırakmamanız gerekmektedir. Seçenekler: 1-Hiç Katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Kararsızım 4- Katılıyorum 5- Tamamen Katılıyorum.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Önemli olan yaratıcı bir projede yer almaktır.					
2	Kendi işimin patronu olmak benim için önemlidir.					
3	Yönetici pozisyonunda çalışmak benim için önemlidir.					
4	Kendi branşında çalışmayacaksam işimi değiştirmeyi tercih ederim.					
5	İş garantisi olan bir pozisyonda çalışmak benim için önceliklidir.					
6	Yeni proje ve programlarda yaratıcılığımı kullanmak benim için önemlidir.					
7	İşimin sosyal yaşantıma fırsat vermesi benim için önemlidir.					
8	Rekabet ve başarı, kariyerimin öncelikleridir.					
9	İşim, inisiyatif kullanabilme imkânı sağlamalıdır.					
10	Tanınmış bir kurumda çalışmayı başka bir kurumda çalışmaya tercih ederim.					
11	Uzmanlık gerektiren görevlerde çalışmayı tercih ederim.					
12	Toplumda saygı duyduğu bir kurumda çalışmak benim için çok önemlidir.					
13	İşten atılma ihtimali olmayan bir kurumda çalışmayı tercih ederim.					
14	Rekabet ve kazanma ortamı sağlayan iş imkânlarını her zaman değerlendiririm.					
15	İşimde ilerleyebilmek için, bilgimi ve yeteneklerimi kullanabileceğim işleri tercih ederim.					
16	Kurum içinde insanları yöneterek başarılı görevler yapmayı önemsiyorum.					

5 Faktör Kişilik Ölçeği

	Açıklama: Lütfen aşağıda verilen yargı ifadelerini okuyarak bu ifadelere katılma derecenizi karşısında verilen ölçek üzerinde işaretleyiniz. Aşağıdaki yargı cümlelerine katılma düzeyinizi ilgili rakamı işaretleyerek belirtiniz. Her ifade için sadece bir seçenek işaretlemeniz ve cevapsız soru bırakmamanız gerekmektedir. Seçenekler: 1-Hiç Katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Kararsızım 4- Katılıyorum 5- Tamamen Katılıyorum.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Geniş bir hayal gücüm var					
2	Birçok şey ruh halimi değiştirir					
3	Kolaylıkla strese girerim					
4	Bir şeyleri anlarken hızlıyım					
5	Kolaylıkla sinirlenirim					
6	Çevremde insanlar olduğunda kendimi rahat hissederim					
7	Yumuşak bir kalbe sahibim					
8	Her zaman önceden hazırlıkliyım					
9	İnsanlara hislerini ifade ederken kolaylık yaratırım					
10	Tam bir eğlence insanıyım					
11	İlgi odağı olmayı önemsemem					

12	Güçlü bir hayal gücüne sahip değilim								
13	Değişken bir ruh haline sahibim								
14	Gündelik işleri bile dürüst yaparım								
15	Çoğu zaman rahat bir insanım								
16	Genelde sohbetle ilk başlayan olurum								
17	Ayrıntılara dikkat etmek yararlıdır								
18	Gerçekte başka insanlarla fazla ilgilenmiyorum								
19	Genelde az konuşurum								
20	Kişisel eşyalarımı çevrede bırakırım								
21	Çoğunlukla başkaları için zaman ayırabilirim								
22	Başka insanların problemleri beni ilgilendirmiyor								
23	Söyleyeceklerim genelde azdır								
24	Dikkat çekmekten hoşlanmam								
25	Çok sayıda kitaba sahibim								
26	Çevremdeki insanların ilgilerini önemsiz buluyorum								
27	Düzenli olmayı severim								
28	Görevlerimden kaytarmakta sakınca görmüyorum								
29	Çevremdeki insanlarla ilgiliyimdir								
30	Bir çok değişik insanla konuşabilirim								
31	İşimi titizlikle yaparım								
32	Çoğunlukla kendimi kederli hissedirim								
33	Başkalarını kolay sinirlendiririm								
34	Genelde çok iyi fikirlere sahibim								
35	Özetlenmiş fikirleri anlarken zorlanırım								
36	Her şey hakkında merak ederim								
37	Yabancılar arasında sessizimdir								
38	Başkalarının hissettiklerini paylaşıyorum								
39	Çevremdeki insanları basit görüyorum								
40	İşlerimi karışık bir şekilde yaparım								
41	Genelde arka planda kalırım								
42	Başka insanların duygularını hissedebilirim								
43	Nadiren kederli hissedirim								
44	İyice düşünmek zaman kaybettirmez								
45	Fikirlerim tamamen kendime aittir								
46	İşlerimde bir program takip ederim								
47	Eşyalarım her zaman ortadadır								
48	İnsanların fikirleriyle ilgilenmiyorum								
49	Kelimeleri güçlü kullanırım								
50	Başkalarının düzenlerini kolayca bozabilirim								

İş Tatmini Ölçeği

	Açıklama: Lütfen aşağıda verilen yargı ifadelerini okuyarak bu ifadelere katılma derecenizi karşısında verilen ölçek üzerinde işaretleyiniz. Lütfen Aşağıdaki ifadelerin başına "kendimi" kelimesini getirerek cevaplayınız. Aşağıdaki yargı cümlelerine katılma düzeyinizi ilgili rakamı işaretleyerek belirtiniz. Her ifade için sadece bir seçenek işaretlemeniz ve cevapsız soru bırakmamanız gerekmektedir. Seçenekler: 1- Hiç Katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Kararsızım 4- Katılıyorum 5- Tamamen Katılıyorum.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret					
2	İşimde bana sağlanan yükselme imkânları					
3	İş yerimdeki idari politikalar					
4	İş yerimdeki idari yapılaşma (hiyerarşik yapı)					
5	İş yerimdeki hizmet içi eğitim programları					
6	Amirlerin yöneticilik stili					
7	İş yerindeki kararlara katılma payım					
8	Birlikte çalıştığım grubun büyüklüğü					
9	İş yeri arkadaşlarımla ilişkilerim					
10	İş yerimin fiziksel koşulları					
11	İş yerimdeki sorunların çözülmesine idarenin yaklaşımı					
12	İşimin kapsamı					
13	İş yerimde yükselmem için neler yapmam gerektiğine ilişkin bilgilerin açıklığı					
14	İş yerimdeki rollerdeki belirginlik (açıklık) düzeyi					
15	İş yerimdeki performansımın değerlendiriliş biçimi tatmin edicidir.					
16	İş yerimdeki ikramiye ya da prim olanakları					
17	İş yerimde benden beklenenlerin belirtiliş biçimi					
18	İdarenin personele karşı tavrı					
19	İş yerimde personeli doğrudan ilgilendiren konularda kararların alınış şekli					
20	Yaptığım iş üzerindeki kendi kontrol düzeyim					
21	İşimdeki çeşitlilik miktarı					
22	İş yerimdeki insanlar arası iletişim tarzı					
23	İş yerimdeki çalışma saatlerim					
24	İş yerimdeki gürültü düzeyi					
25	İş yerimdeki düzen ve temizlik					
26	İş yerimdeki teknolojik imkânlar					
27	İşimi yaparken bana tanınan özgürlük derecesi					
28	İşimi yaparken bana verilen sorumluluk miktarı					
29	İş performansım ile ilgili olarak bana verilen bilgi (geri bildirim)					
30	Yaptığım işin yeteneklerime uygunluğu					
31	Yaptığım işin eğitimime uygunluğu					
32	Yaptığım işin kişiliğime uygunluğu					

ÖZGEÇMİŞ

1986 yılında Yozgat'ın Sorgun ilçesinde doğdu. İlköğretimini Kırıkkale Namık Kemal İlköğretim Okulu'nda tamamladı. Ortaöğretimini ise 2004 yılında Kırıkkale Mehmet Akif Ersoy Lisesi'nde tamamladı. 2005 yılında Gaziosmanpaşa Üniversitesi (Tokat) İ.İ.B.F. İşletme bölümüne kayıt oldu ve 2009 yılında lisans eğitimini tamamladıktan sonra aynı yıl Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yüksek lisans eğitimine başlamıştır.

Ethem MERDAN