

T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI



KİŞİLİK TİPLERİ VE KARIYER BAŞARISI ARASINDAKİ
İLİŞKİ: HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

ABDULLAH ÇELİK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DR. ÖĞR. ÜYESİ ŞÜKRAN SİRKINTIOĞLU YILDIRIM

TEMMUZ - 2023
KASTAMONU

TAAHHÜTNAME

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu; ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını, bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini bildirir ve taahhüt ederim.

ABDULLAH ÇELİK

ÖZET

YÜKSEK LİSANS

KİŞİLİK TİPLERİ VE KARIYER BAŞARISI ARASINDAKİ İLİŞKİ: HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

ABDULLAH ÇELİK

KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANA BİLİM DALI

YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

DANIŞMAN:DR. ÖĞR. ÜYESİ ŞÜKRAN SİRKINTIOĞLU YILDIRIM

Küreselleşen dünyada havacılık sektörünün bölgesel, ulusal ve uluslararası düzeyde teknolojik gelişmelerin yanı sıra ekonomik ve sosyal alanlarda da gelişime büyük katkı sağladığı görülmektedir. Bu çalışmanın temel amacı havacılık sektöründe çalışan bireylerin kişilik tiplerinin kariyer başarıları üzerindeki etkisini ve ilgili kavramlar arasındaki ilişkisini saptamaktır. Bu amaçla literatür taraması yapılarak kavramsal açıklamalarda bulunulmuş ardından özel bir havayolu şirketinin çalışanlarından güvenilirlikleri test edilmiş olan “Beş Faktörlü Kişilik Tipleri Ölçeği” ve “Kariyer Başarısı Ölçeği” kullanılarak anket tekniğiyle veri toplanmıştır. Konu kapsamında oluşturulan hipotezlere yönelik toplanan veri korelasyon ve regresyon analizinden yararlanılarak test edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre beş faktörlü kişilik tipleri ile kariyer başarıları arasında ilişkinin var olduğu, sorumluluk ve uyumluluk boyutlarının kariyer başarılarını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği diğer boyutların ise kariyer başarısına anlamlı bir etkide bulunmadığı tespit edilmiştir.

ANAHTAR KELİMELE:Kişilik, Kişilik Tipleri, Kariyer, Kariyer Başarısı.

Temmuz 2023, 82 Sayfa

ABSTRACT**MSC THESIS****THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY TYPES AND CAREER
SUCCESS: AN APPLICATION IN THE AVIATION SECTOR****ABDULLAH ÇELİK****KASTAMONU UNIVERSITY INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCE****DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION****ADMINISTRATION AND ORGANISATION****SUPERVISOR: ASSIST. PROF. DR. ŞÜKRAN SİRKİNTİOĞLU YILDIRIM**

In the globalized world, it is evident that the aviation sector contributes significantly to regional, national, and international development in terms of technological advancements as well as economic and social aspects. The main objective of this study is to determine the impact of personality types on individuals working in the aviation sector's career success and examine the relationship between relevant concepts. To achieve this objective, a literature review was conducted to provide conceptual explanations. Subsequently, data was collected through surveys using the "Five Factor Personality Types Scale" and the "Career Success Scale" which had been previously tested for reliability among employees of a specific airline company. The collected data was then analyzed using correlation and regression analysis to test the formulated hypotheses. The findings indicated that there is a relationship between the five-factor personality types and career success. Specifically, the dimensions of conscientiousness and agreeableness were found to positively and significantly influence career success, while the other dimensions did not have a significant impact on career success.

KEYWORDS:Personality, Personality Traits, Career, Career Success.

July 2023, 82 Page

TEŞEKKÜR

Bu tezin yazılma sürecinde değerli katkılarından dolayı tez danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Şükran SİRKINTIOĞLU YILDIRIM'a, sürecin en başından beri özellikle verinin toplanmasında desteğini esirgemeyen eşim Hilal BELEÇ ÇELİK'e ve ilgisini eksik etmeyen aileme teşekkür ederim.

ABDULLAH ÇELİK

Kastamonu, 2023



İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
TAAHHÜTNAME	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ	ix
TABLolar DİZİNİ	x
1. GİRİŞ.....	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	4
2.1 Kişilik Kavramına ve Kişilik Tiplerine Yönelik Genel Bilgiler ve Kuramsal Açıklamalar	4
2.1.1 Kişilik Kavramı.....	4
2.1.2 Kişilik Özellikleri	6
2.1.2.1 Benlik saygısı	6
2.1.2.2 Kendine (Öz) yeterlilik	6
2.1.2.3 Nevrotiklik	7
2.1.2.4 Denetim odağı	7
2.1.3 Kişiliği Belirleyen Faktörler	8
2.1.3.1 Biyolojik faktör	8
2.1.3.2 Aile faktörü	9
2.1.3.3 Sosyo-Kültürel faktör.....	9
2.1.3.4 Sosyal yapı faktörü.....	9
2.1.4 Kişilik İle İlişkili Kavramlar	10
2.1.4.1 Mizaç (Huy)	10
2.1.4.2 Karakter.....	10
2.1.4.3 Yetenek	11
2.1.4.4 Benlik	11
2.1.4.5 Zeka.....	11
2.1.5 Kişilik Farklılıklarının Nedenleri.....	11
2.1.5.1 Hırslı olma.....	12
2.1.5.2 Girişimci olma.....	12
2.1.5.3 Toplumculuk	12
2.1.5.4 Nesnellik	13
2.1.6 Kişilik Kuramları ve Kişilik Tipleri.....	13
2.1.6.1 Sigmund Freud’un kişilik kuramı	13
2.1.6.2 Eric Berne’nin kişilik kuramı.....	14
2.1.6.3 Alfred Adler’in kişilik kuramı	15
2.1.6.4 Carl Gustav Jung’un kişilik kuramı	16
2.1.6.5 Karen Horney’in kişilik kuramı	16
2.1.6.6 Hans Jürgen Eysenck’in kişilik kuramı.....	17
2.1.6.7 Ernst Kretschmer’in kişilik kipleri.....	17
2.1.6.8 John Lewis Holland’ın kişilik kuramı.....	18
2.1.6.9 Meyer Freidman ve Ray Rosenman’ın A ve B kişilik tipleri.....	18
2.1.6.10 Paul Costa ve Robert McCrae’nin beş faktörlü kişilik modeli	19

2.1.6.10.1	Dışadönüklük	20
2.1.6.10.2	Uyumluluk	20
2.1.6.10.3	Sorumluluk	21
2.1.6.10.4	Gelişime açıklık	21
2.1.6.10.5	Duygusal dengesizlik (Nevrotizm)	22
2.2	Kariyer Kavramına Yönelik Genel Bilgiler ve Kuramsal Açıklamalar	22
2.2.1	Kariyer Kavramı	22
2.2.2	Kariyer Planlama	24
2.2.2.1	Kariyer planlamasının türleri	25
2.2.2.1.1	Bireysel kariyer planlama	25
2.2.2.1.2	Örgütsel kariyer planlama	26
2.2.3	Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler	26
2.2.3.1	Sosyolojik faktörler	27
2.2.3.2	Psikolojik faktörler	27
2.2.4	Kariyer Gelişimini/Seçimini Açıklayan Kuramlar	28
2.2.4.1	Anne Roe'un kariyer seçimindeki kişilik kuramı	29
2.2.4.2	Edgar Schein'in kariyer değerleri kuramı	30
2.2.4.3	Tiedeman ve O'Hara'nın kariyer gelişimi kuramı	32
2.2.4.4	Krumboltz'un sosyal öğrenme kuramı	32
2.3	Kariyer Başarısı	33
2.3.1	Objektif Kariyer Başarısı	34
2.3.1.1	Terfi	34
2.3.1.2	Ücret	34
2.3.2	Subjektif Kariyer Başarısı	35
2.4	Beş Faktörlü Kişilik Tipleri ve Kariyer Başarısı ile ilgili Literatür İncelemesi	36
3.	YÖNTEM	41
3.1	Araştırmanın Problemi	41
3.2	Araştırmanın Amacı	41
3.3	Araştırmanın Önemi	42
3.4	Araştırmanın Varsayımları	42
3.5	Araştırmanın Hipotezleri	42
3.6	Araştırmanın Sınırlılıkları	43
3.7	Araştırmanın Modeli	43
3.8	Araştırmanın Kapsamı ve Örneklemi	43
3.9	Veri Toplama Aracı ve Yöntemi	44
3.9.1	Araştırmada Kullanılan Ölçekler	44
3.9.1.1	Beş faktörlü kişilik tipleri ölçeği	44
3.9.1.2	Kariyer başarıları ölçeği	46
3.10	Veri Analizi	47
4.	BULGULAR	48
4.1	Araştırma Örneklemine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler	48
4.2	Araştırma Değişkenlerine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler	49
4.3	Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular	52
4.4	Regresyon Analizine İlişkin Bulgular	53
5.	TARTIŞMA	56
6.	SONUÇ VE ÖNERİLER	61
6.1	Sonuç	61

6.2 Öneriler	65
KAYNAKLAR	67
EK 1: Kullanılan Anket Formu	79



ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 1. Araştırma Modeli	43
---------------------------------	----



TABLÖLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 1.1 Kariyer Seçim Kuramları Sınıflandırması	29
Tablo 3.1 Beş Faktörlü Kişilik Tipleri Ölçeğinin Boyutları	45
Tablo 3.2 Beş Faktörlü Kişilik Tipleri Ölçeği Güvenirlik Analizi	45
Tablo 3.3 Kariyer Başarısı Ölçeği Faktör Analizi	46
Tablo 3.4 Kariyer Başarısı Ölçeği Güvenirlik Analizi.....	46
Tablo 4.1 Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	48
Tablo 4.2 Beş Faktörlü Kişilik Tiplerine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler	49
Tablo 4.3 Kariyer Başarısına Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler	51
Tablo 4.4 Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları	52
Tablo 4.5 Beş Faktörlü Kişilik Boyutları ve Kariyer Başarısına Ait Regresyon Analizi Bulguları	53
Tablo 4.6 Hipotez Sonuç Tablosu.....	54

1. GİRİŞ

Kişiliklerin farklı ve çok çeşitli olmasından dolayı birbirinden bağımsız kuramlar ve bakış açılarıyla kişilik kavramı tanımlanmaya çalışılmıştır. Allport'un 1937'de yayınladığı "Kişilik" kitabı ise bu kuramların ortaya çıkmasında öncü olarak değerlendirilmektedir. İnsanların ayırt edilebilir şekilde farklı olmalarında birçok neden var olmasına rağmen onları birbirinden bağımsız kılan fiziksel görünümlelerinden davranış ve tutumlarına kadar bireysellik gösterebilmeleridir. Kişilik kavramı bireyin duygularını, düşüncelerini ve davranış biçimlerini şekillendiren faktörlerin bir çıktısıdır. Bireyin süregelen olarak içten ve dıştan gelen yönlendirmelerin etkisi, nesilden nesille aktarılan biyolojik veya psikolojik kalıtsal özellikleri, aile ve sosyal çevresiyle olan ilişkisi kişiliğin oluşumunda ve şekillenmesinde etkili olmaktadır. Bu çevreyle bireyin pozitif ilişkileri, uyumlu ve tutarlı kişilik özelliklerine sahip olmasına negatif ilişkileri ise uyumlu olmayan, zıt ve dengesiz olabilecek kişilik özelliklerini benimsemesine etken olabilmektedir. Her birey, kişilik açısından farklı nedenlere dayalı olarak çeşitli özellikler taşımakta olup bu doğrultuda davranışlar göstermektedir. Bu çeşitli özellikler ve davranışlar doğrultusunda belirlenen ortak bir hedefin varlığı söz konusu olsa bile farklı yolları tercih etmeleri olağan kabul edilebilir. Karakter, mizaç, yetenek ve benlik gibi kişilik ile ilişkili kavramlar ise kişilik kavramını anlayabilmek açısından oldukça önemlidir. Çünkü karakter özelliği, kişilik kavramının ahlaki ve kalıplaşmış tarafını; mizaç özelliği, kişiliğin duygusal tarafını; yetenek özelliği, kişiliğin zihinsel aynı zamanda bedensel fonksiyonlarını göstermektedir. Benlik ise bireyin kendi öz varlığını kapsayan kanılarıyla ilgilidir.

Küreselleşmeyle sınırların ortadan kalktığı, dünya çapında rekabet anlayışının oluştuğu ve bunu destekleyen kuruluşların rekabet anlayışını benimseyerek arttığı görülmektedir. Bu hakikat elbette ülkelerin yönetim stratejilerinden örgütlerin yönetim stratejilerine kadar etki etmektedir. Örneğin ülkelerin sosyal devlet anlayışı gereği yaptığı destekleri azaltması, örgütlerin küçülmeye gitmesi, yeterli personel çalıştırmaması kısaca maliyetleri azaltmaya çalışması vb. buna örnektir. Bu tür durumların sonucunda ise örgütlerin personel istihdamındaki devamlılığına ve

personel gelişimine önem vermemeye başladığı nispeten personelin kendi sorumluluğunda bir kariyer yaşamına terk edildiği ifade edilebilir.

İlk kez 1930'larda Hughes'in, objektif ve sübjektif olarak iki ayrı başlık altında tanımladığı kariyer kavramı, günlük yaşamda genellikle kullanılan, kariyer seçiminde/gelişiminde günümüze kadar birbirinden bağımsız kuramlarla açıklanan bu doğrultuda farklı tanımlamalarının olduğu bir kavramdır. Kariyer, en genel anlamıyla tercih edilen iş yaşamında belli bir konum ve saygınlık elde etmek, sorumluluklarını yerine getirerek ilerlemektir. Bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörler başta olmak üzere diğer faktörler ile şekillenebilen kariyer başarısının, literatürde çoğunlukla objektif ve sübjektif başarı çerçevesinde ele alındığı görülmektedir. Geleneksel (objektif) kariyer anlayışına göre kariyer başarısının ölçütleri arasında terfi ve maaş artışı gibi dış unsurlar yer almaktadır. Modern (sübjektif) kariyer anlayışına göre ise terfi ve maaş artışı gibi objektif unsurlardan ziyade psikolojik olarak başarının önem kazandığı, bireylerin başarı ya da başarısızlıklarını etkileyen faktörlerin kişisel çabalarının, yetenek ve tecrübelerinin bir karşılığı olarak görüldüğü öne sürülmektedir.

Zamanla değişen ve gelişen iş hayatında, kişilik tipleriyle ilişkili olarak kişilik özelliklerinin mevcut değişime ve gelişime yön verdiği görülmektedir. İnsanları birbirinden farklı kılan ve çevresel faktörlerin etkisiyle şekillenebilen duyguların, düşüncelerin ve davranışların sahip olunan kişilikleri yansıttığı ifade edilmektedir. Bölgesel, ulusal ve uluslararası seviyede teknolojik gelişmelerin yanı sıra ekonomik ve sosyal olanaklar açısından gelişime büyük katkı sağlayan havacılık sektörünün ehemmiyeti tartışılmaz. Bu bağlamda hayatın şekillenmesinde rol oynayan havacılık sektörünün bu durumu daha ileriye taşıyabilmesi için hizmet veren çalışanların kişilik tipleri ve mevcut kariyerlerindeki başarı memnuniyetinin dikkate alınması ve değerlendirilmesi ilgili alana her açıdan katkı sağlayacaktır.

Araştırmanın temel amacı ise havacılık sektöründe çalışan bireylerin kişilik tipleri ile kariyer başarıları arasındaki ilişkisini ve kişilik tiplerinin kariyer başarısı üzerindeki etkisini irdelemektir. Bu tez çalışması sonucunda ulaşılan bulgulara istinaden kişilik tipleri ve kariyer başarısı arasındaki bağlantıya yönelik literatüre katkıda bulunmak amaçlanmaktadır. Yapılan araştırmanın sonucu ile havacılık sektöründe çalışan

bireylerin davranış ve düşüncelerini etkileyen kişilik faktörünün kariyer başarılarını ne yönde etkilediğine yönelik bulgular ile gelecek araştırmalar için fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Tezin ikinci bölümünde kişilik kavramı, kişilik özellikleri, kişiliği belirleyen faktörler, kişilik ile ilişkili kavramlar, kişilik farklılıklarının nedenleri, kişilik kuramları, kariyer kavramı, kariyer planlama, kariyer seçimini etkileyen faktörler, kariyer seçimini açıklayan kuramlar ve kariyer başarısı konuları ele alınmıştır. Üçüncü bölümünde araştırmanın problemi, amacı, önemi, varsayımları, hipotezleri, sınırlılıkları, modeli, kapsamı, örnekleme, kullanılan veri toplama araçları, yöntemi ve veri analizi ile ilgili açıklamalar yapılmıştır. Dördüncü bölümünde araştırmanın amacı doğrultusunda katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler, beş faktörlü kişilik tipleri ve kariyer başarısı ile ilgili betimleyici istatistikler, değişkenler arasındaki korelasyon analizi sonuçları ve araştırmanın hipotezlerine yönelik regresyon analizi bulguları ifade edilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu kısımda tez araştırmasının temel değişkenleri olan kişilik tipleri ve kariyer başarısı ile ilgili kavramlar detaylı olarak ele alınmıştır.

2.1 Kişilik Kavramına ve Kişilik Tiplerine Yönelik Genel Bilgiler ve Kuramsal Açıklamalar

Bu başlık altında kişilik kavramı, özellikleri, kişiliği belirleyen faktörler, kişilik ile ilişkili kavramlar, kişilik farklılıklarının nedenleri, kişilik kuramları ve kişilik tipi yaklaşımları ele alınmıştır.

2.1.1 Kişilik Kavramı

Yıllardır farklı alanlarda kişiliğin tanımı yapıldığı için günümüzle sınırlı olabilecek bir kavram değildir. Allport (1937)'un yapmış olduğu çalışmada psikoloji, hukuk ve teknoloji alanlarındaki tanımlar da dahil olmak üzere kişiliğin elliden fazla farklı tanımı bulunmaktadır.

Kişilik, birey açısından zihinsel, ruhsal, ve bedensel farklılıkları ifade ederken toplumsal açıdan, bireyin toplumdan bağımsız belirgin özelliklere ve vazifelere sahip olmasıdır. Yani kişilik bir şahsı toplum içinde benzersiz kılmaktadır. Köken bilim çerçevesinde kişilik kavramı batı dillerinde “personnalite” kelimesine karşılık gelmektedir. Bu kelime ise Latince’deki “persona” kelimesinden türemiştir. Persona, Roma Tiyatrosu’nda aktrist ve aktörlerin rollerini yansıtmada destekleyici, bir nevi belirlenmiş olan kişiliği temsil etmek amacıyla kullandıkları maskelerdir. Ancak zamanla bu denklik anlamını kaybederek gerçek kişiyi temsil etmeye başlamıştır (Allport,1937).

İnsan kişiliği kompleks bir yapıya sahip olmasından ve kişiliğin farklı alanlarda tanımlanmasından dolayı kişilik kavramı dünya çapında kabul edilen özel ve yalnızca bir tanımla sınırlı değildir. Kavramın gündelik kullanımında kimi araştırmacılar kişiliği, kendini ifade etmede güçlük çekmeyen, sosyal faaliyetlerde etkin ve istekli

olan, bir müzik aleti çalabilen, beceri ve yetenek gerektiren spor dallarında etkin olarak faaliyet gösteren yani sosyal başarı ile ilişkilendirerek ele almaktadırlar. Kimileri ise kişiliği tanımlamak için bireyin belirli baskın özelliklerini dikkate almaktadırlar (Luthans, 2010: 125).

- Buchanan ve Huczynski (1997)'nin çalışmasına göre kişilik kavramı, bireyin baskın, ayırt edici ve tutarlı olan karakteristik davranışlarını kapsayan psikolojik özelliklerin bütünüdür.
- Atkinson vd. (2002)'ne göre kişilik, bireyin içinde yaşamını sürdürdüğü fiziksel ve toplumsal çevrenin etkisiyle ayırt edici ve özgün davranış, düşünce ve duygu motifi arasındaki ilişki olarak ele alınmıştır.
- Eren (2004)'e göre kişilik kavramı, kişinin kendisiyle ilgili ruhsal, zihinsel, fiziksel özellikleri hakkındaki bilgisi ve toplum içerisinde kişinin başkalarının etkisiyle özgün olmayan belirli özelliklere ve rollere sahip olma durumu olarak ele alınmıştır.
- Cüceloğlu vd. (2012)'nin çalışmasına göre kişilik, bireyin çevresiyle kurduğu iletişim ile kendi ayırt edici özelliklerinin arasındaki ilişki biçimini ifade etmektedir. Kişilik, bireyi diğerlerinden farklı kılarak ayırt edici, zaman içerisinde çok değişmediği için tutarlı, çevresiyle olan ilişki ile elde edilen duygu ve düşüncelere ek olarak olay ve nesnelerinde yer aldığı ilişki biçimidir.
- Tutar (2016)'a göre kişilik oluşumunda bireyin yaşamı boyunca çevresiyle olan iletişimde bilinçli veya bilinçsiz geliştirdiği sabitleşmiş davranış şekilleri ile bireyin sahip olduğu özelliklerin ve yeteneklerin bütününe kendine özgü kılarak yansıtmasıdır.
- Demirtaş (2017)'a göre kişilik, bireyin kendi özelliklerini saptayarak çevresiyle kurduğu ilişkide nasıl düşünmesi gerektiğini bu doğrultuda nasıl davranması ve nasıl hissetmesi gerektiğini belirlemede yardımcı olan, zaman içinde tutarlı olabilen, bireye özgü ve bulunulan durumlardan bağımsız özellikler bütünüdür.

2.1.2 Kişilik Özellikleri

Kişilik özellikleri bireyler arasında farklılıkları ortaya koymakta ve bireylerin durumlara verdiği tepkileri açıklamada yardımcı olmaktadır. İnsanların bazıları belirli bir kişilik özelliğini yüksek seviyede gösterirken, bazıları ise aynı özelliği düşük seviyede göstermektedir. Fakat çoğu kişi ise belirli bir özelliği orta seviyede göstermektedir (Davis ve Palladino, 1996: 514).

Belli başlı kişilik özellikleri arasında, benlik saygısı, kendine yeterlilik, nevrotiklik ve denetim odağı yer almaktadır.

2.1.2.1 Benlik saygısı

Kişinin, kendisini değerlendirmesiyle ulaştığı öz değerlendirme sonucudur. Benlik saygısına göre birey, kendisini psikolojik ve fiziksel açıdan olduğundan üstün veya alçak konumlandırmadan kendisinden doğrudan memnun olması gerektiğini ifade ettiği için bireyin kendisini sevmesi veya benliğine saygı duyması bakımından baskın özellikler taşımasına gerek yoktur. Ayrıca benlik saygısı kavramını özümseyebilen birey, kendisine güvenmeyi ve kendisini olduğu gibi kabul etmeyi bilir (Doğru ve Peker, 2010: 316).

Benlik saygısı yüksek olan bireyler öz güveni yüksek, okul ve iş hayatında genellikle başarılı, stres ve kaygı yönetimini yapabilen, güçlü arkadaşlıklar kurabilen mutlu insanlardır. Benlik saygısını bu seviyede tutan insanlar sağlık ve enerji ile özdeşleşirler. Benlik saygısı düşük bireyler ise özgüveni yetersiz olan, varlığının bir anlam ifade etmediğini düşünen, stres ve kaygı yönetimi konusunda yetersiz ve genellikle başarısız yoksun mutsuz kişilerdir (Özkan, 1994: 5).

2.1.2.2 Kendine (Öz) yeterlilik

Kendine (öz) yeterlilik, bireyin dahil olduğu durumları yönlendirmede kullanacağı yeteneklere olan inancıdır (Şeşen, 2010: 200). Kendine (öz) yeterlilik kavramı, kişinin yüzleşebileceği zorlukların üstesinden gelebilmek için kendisine duyduğu güven ve inanca bağlı olarak kendi hakkındaki hükmüdür (Senemoğlu, 2015: 234). Birey,

sorumluluklarında ve görevlerinde başarılı olabilmek için yeterli donanım ve yetkinliğe sahip olduğunu bilmelidir. Kendine yeterliliği yüksek bireyler, yapmış oldukları girişimler ve faaliyetlerin sonucunu olumlu olarak beklerlerken; kendine yeterliliği düşük olan bireyler ise olumsuz beklenti içerisinde olurlar. Bu doğrultuda kendine yeterliliği ortalamanın üstünde olan bireyler, yapmış oldukları eylemlerde daha başarılıdırlar (Şeşen, 2010: 200).

2.1.2.3 Nevrotiklik

Nevrotik bireyler, duygusal olarak farklılıklara sahip olup uyum problemi yaşayan kişilerdir. Nevrotikliğe sahip bireylerin depresyona girme, içine kapanıklık, davranışlarında düşüncesizlik ve ufak tefek durumlarda kırılganlık gibi birçok negatif duyguyu yaşamaya meyilleri bulunmaktadır (Çetin ve Varoğlu, 2009: 59). Ayrıca nevroitik bireyler genellikle karar alma veya fonksiyonel kararlar verme durumunda başarısızdırlar. Çünkü bu bireylerdeki duygusal dengesizlik onların karar vermesinde engelleyici rol oynamaktadır (Kırdök ve Kayadibi, 2018).

2.1.2.4 Denetim odağı

Denetim odağı, bireyin göstermiş olduğu davranışlar ile bağlantılı olarak ortaya çıkan sonuçlarda kendisinin bir miktar katkıda bulunduğuna inanması durumudur. Bu tanıma göre birey yaşamı boyunca tanık olduğu olaylarda göstermiş olduğu davranışlar ile kendisinin ne yönde ve ne kadar rolü olduğunu sorgulayabilir (Özkalp ve Kirel 1996: 78).

Denetim odağı, iç denetim ve dış denetim olmak üzere iki farklı şekilde ele alınmaktadır. İç (içsel) denetim odağına sahip bireyler, zamanla şekilleneceği davranışlarını belirlerken kendisine yardımcı olacağını düşündükleri çevresel uyarıcı faktörlere ihtiyaç duyarlar, kabiliyetlerini geliştirmeyi ve başarılı olmayı arzularlar. Buna ek olarak iç denetim odağına sahip olan bireyler, başarısızlıklarında ve mutsuz olduklarında bu durumu tersine çevirmeye çalışırlar. Dış (dışsal) denetim odağına sahip olan bireyler ise herhangi bir etkilerinin olmadığını düşündükleri için yaşamlarını şekillendirme konusunda çaba göstermezler. Kısaca hayatlarında olan

olumlu durumları rastlantı olarak düşünürler ve kendilerinin katkısı olup olmadığını sorgulamazlar (Durna ve Şentürk, 2012: 40).

Bireylerin benlik saygısı, kendine yeterlilik, nevrotiklik ve denetim odağı gibi kişisel özellikleri yansıtımalarının temelinde bazı faktörler etkili olmaktadır.

2.1.3 Kişiliği Belirleyen Faktörler

Kişiliğin oluşumunda biyolojik etkenlerin mi yoksa kalıtsal etkenlerin mi daha etkili olduğu konusu tartışmalı olmuştur. Ancak şimdiye kadar yapılan çalışmalar incelendiğinde her iki faktörün de etkili olduğu görülmektedir (Robbins, 2012: 135-136). Bu yüzden kişiliğin şekillenmesinde ve zaman içerisindeki gelişiminde çevresel faktörlerin ve biyolojik faktörlerin etkisi de dikkate alınmalıdır (Luthans, 2010: 125-130). Ayrıca kişiliğin gelişimini tek bir faktöre bağlayan araştırmacılar kalmamış ve günümüz dünyasında kişiliğin birçok faktöre bağlı olduğu düşüncesi yaygınlaşmıştır (Parikh ve Gupta, 2010: 191-193).

Kişiliğin oluşumunda biyolojik, ailevi, kültürel ve sosyal yapı faktörleri başta olmak üzere diğer çeşitli faktörlerde etkili olmaktadır.

2.1.3.1 Biyolojik faktör

Genler yoluyla birey, anne ve babası tarafından aktarılan özelliklere sahiptir. Bu genetik özellikler (boy, vücut iskeleti, ten rengi, zeka vb. fiziksel ve zihinsel özellikler) çevreyle karşı karşıya gelerek değişikliklere uğrar ve kişiliğin şekillenmesinde yardımcı olur (Aytaç, 2000: 179). Biyolojik yaklaşıma göre bireyin kişiliği, aile büyüklerinden birçok özellik taşımaktadır. Bu özellikler ise bireyin zaman içerisinde uğradığı sosyal ve fiziksel gelişmeler ile şekillenebilmektedir (Eroğlu, 2009: 142). Ayrıca fiziksel, sosyal ve kültürel çevreyle genlerin birbirlerini etkilemeleri kişilik özelliklerinin gelişiminde temel sayılmaktadır (Cura ve Çankaya, 2017: 98).

2.1.3.2 Aile faktörü

Aile, bireylerin yaşamlarına başladıkları ilk sosyal çevre olmakla beraber bireyi mevcut topluma ve hayata karşı hazırlamakta ve böylelikle toplumun da devamlılığına katkı sağlamaktadır (Turgut, 2017: 93). Bir ailede yaşama başlayan çocuk, zaman içerisinde ebeveynlerinin kişilik özelliklerini, ahlaki ve kültürel ölçütte taklit eder ve benimser (Eroğlu, 2007: 191). Ayrıca aile içerisindeki iletişimin şeklide önemlidir. Ebeveynler arasında karşılıklı anlayış, saygı, sevgi ve pozitif yönde bir iletişim önemli ve ön plandaysa diğer aile üyeleri de bu iyi davranışları örnek alırlar. Ancak bu özelliklerin tam zıttı şekilde iletişim kuran ebeveynler, aile üyelerini de olumsuz etkilemektedir. Buna ek olarak ebeveynler, çocuklarının gelişimlerine fayda sağlamak için onların her istediğini yapmamaları ve onların kendi kendine yetebilmelerine yol göstermelidirler (Zel, 2007: 494).

2.1.3.3 Sosyo-Kültürel faktör

İnsanların davranışları önemli ölçüde yaşamlarını sürdürdükleri sosyo-kültürel çevre tarafından şekillenmektedir (Balcıoğlu, 2000:122). Her birey, belirli bir kültür çevresinde doğar ve hayatı boyunca etkilenir. Bireyin istekleri ve ilgi duyacağı alanlar bu kültürel yapı ile belirlenir. Bu istekleri ve ilgi odakları ise kişiliğin oluşumunda büyük önem taşımaktadır (Türkel, 1992: 29).

Birey, genetik olarak sahip olduğu özellikleriyle kültürel çevre ile etkileşime girerek önce idrak etmekte sonra ise bu etkiyi süreç içerisinde davranışlarına aksettirerek benimsemektedir. Bireyler arasındaki idrak etme farklılıkları ile bu davranışlar bireye özgü şekillenmektedir (İyigün, 2012: 66).

2.1.3.4 Sosyal yapı faktörü

Kişiliğin oluşmasından ve şekillenmesine etkisi büyük olan sosyal hayatın bütününde bireyler farklı sosyal sınıflarda ve alt kültürlerde hayat sürmektedirler. Ayrıca her grubun ve toplumun zamanla kendine özgü özellikleri, gelenekleri ve ilerleyen süreçte alt kültürleri oluşabilmektedir. Bu durum ise farklı kişiliklerin oluşmasında temel olarak değerlendirilmektedir (Güney, 2011: 197-202).

2.1.4 Kişilik İle İlişkili Kavramlar

Kişiliği açıklarken kullanılan bazı özellikler ve kavramlar vardır. Bunlar tam olarak kişiliği ifade etmese de tamamen bağımsız kavramlarda değildir. Hatta bazıları kişiliğin temelini oluşturmaktadır (Güney, 2009: 192). Bu kavramlara mizaç(huy), karakter, yetenek, benlik ve zeka örnek verilebilir.

2.1.4.1 Mizaç (Huy)

Mizaç, erginlik dönemine kadar gözlemlenebilen ve doğuştan gelen genetik temellere dayalı davranış ve duygulara göndermelerde bulunur. Kişilik ise bireyin yaşamı boyunca çevresel etkilere maruz kalarak değişebilir ve gelişime açıktır. Buna göre mizaç temel olarak, kişilik ise temel üzerine kurulan binanın kendisi olarak düşünülebilir (Warfield, 2018).

Bireyin davranışlarının şekillenmesinde öneme sahip olan mizaç kavramı, karakterin ve kişiliğin oluşumunda ana unsur olarak değerlendirilebilir ayrıca birbirleriyle bağlantılı oldukları da ifade edilebilir. Bu duruma örnek olarak mizaç kavramını her şeyin başlangıcı olan bir tohumla, karakter kavramını elde edilmiş ağacın dallarına, kişilik kavramını ise ağacın tamamına benzetilebilir (Selçuk ve Yılmaz, 2016: 8-10).

2.1.4.2 Karakter

Karakter, bireyin doğumu itibariyle sahip olduğu özelliklerin, içinde bulunulan çevrenin tesiri ile bağlantılı meydana gelebilecek eğilim ve gelişimlerin tümünü ifade eder. Bu aşamada karakter, bireyin biyolojik yapısını ana veri olarak varsayar (Usal ve Kuşluyan, 2006: 79). Karakter, bireyin bebeklikten itibaren içinde bulunduğu çevre aracılığıyla birtakım değer yargılarını benimsemesiyle başlar ve gelişir. Karakter, aynı zamanda bireyin yaşam şeklinin ve davranışlarının dışa yansımaları olarak tanımlanabilir (Sarıtaş, 1997: 533).

2.1.4.3 Yetenek

Yetenek kavramı, zihinsel ve bedensel yetenek olmak üzere ikiye ayrılır. Zihinsel yetenek, bireyin toplum ile ilişkiler kurabilmesine ve bu ilişkilerden elde edilen veriyi kavrayıp analiz edebilmesine, sorunları veya durumları çözümleyebilmesine, soyut düşünebilmesine, ögeler arasında ilişki kurabilmesine, karşılaştırma ve yorum yapabilmesine yardımcı olur. Bedensel yetenek ise bireyin vücudunu kullanarak bazı olguları(yürüme, koşma, zıplama, duyma vb.) gerçekleştirebilmesini ifade eder. Bu durumda bireylerarası yetenek farklılıkları olacağından kişilik farklılıkları da görülecektir (Dikici ve Deniz, 1991: 74; Erdoğan, 2004: 245).

2.1.4.4 Benlik

Benlik kavramı bireyin kendisi hakkındaki düşünlerini, kendisine verdiği değer miktarını algılayabilmesi ve değerlendirebilmesidir. Eğer birey kendisi hakkında değerlendirmelerde bulunabiliyorsa gerçek benliğini oluşturabilir (Aytaç, 2000: 158). Benlik, bireyin yaşam boyu çevresiyle kurduğu ilişkilerde kendi istekleri ve eğilimlerini diğerlerinden üstün görebilmesini sağlayan içgüdüdür. Bu doğrultuda bireyin duygu ve davranışlarının bir kısmında bu içgüdü rol oynamaktadır (Karakuşçu, 1999: 243). Bağlantılı olarak benlik, bireyin sahip olduğu bakış açısına, yeteneklere, özelliklere ve ideallere ilişkin inandığı düşüncelerdir (Aytaç, 2000: 158).

2.1.4.5 Zeka

Zeka, bireyin dışarıdan gelen uyarıları (ses, hareket vb.) yorumlayarak analiz edebilmesine ve bilgiye dönüştürerek kullanabilmesine yardımcı olur (Arslan, 2020: 76). Kişiliğin gelişebilmesi içinde belirli bir zekaya sahip olmak gerekir. Çünkü bireyin kişiliğine yön vereceği toplum içinde ilişki kurabilmesi ve etkileşim halinde olabilmesi zekasını kullanarak mümkün olabilmektedir (Çeribaş, 2007: 28).

2.1.5 Kişilik Farklılıklarının Nedenleri

Her birey kişilik açısından farklı nedenlere dayalı olarak çeşitli özelliklere sahip olmakta ve bununla bağlantılı olarak eşsiz davranışlar göstermektedir. Bu çeşitli

özellikler ve davranışlar belirli bir hedefe yönelik, bireylerin aynı donanım ve konuma sahip olmalarında bile farklı yollar tercih etmelerine sebep olabilmektedir (Zel, 2001: 67).

2.1.5.1 Hırslı olma

Hırs, bireyin hedefleri doğrultusunda başarı elde edebilmesine yardımcı olan bir tutkudur. Hırslı bir birey sosyal durumlarını geliştirme konusunda istekli olup yeniliğe ve üretkenliğe önem verir. Ayrıca bu özelliğe sahip birey sadece kendi başarısını değil hizmet verdiği örgütün başarısını da önemsemektedir. Ancak hırsın denetlenebilir ve yönlendirilebilir olması gerekir. Çünkü hırslı bir bireyin olabildiğince fazlasına ulaşma arzusu olacağından davranışlarına ve kararlarına etki edecektir (Yücel ve Kaynak, 2008: 702).

2.1.5.2 Girişimci olma

Girişimci, yeni ürün ve hizmet ortaya koyan, farklı ve daha iyi üretim yöntemi sunan, çeşitli pazarlarda faaliyet gösteren, yeni hammadde kaynakları bulup geliştiren ve farklı sektörlerde yeni atılımlar yapan kişi olarak tanımlanabilir (Eroğlu ve Avcı, 2021: 3609). Girişimde bulunmak, bireyin sahip olduğu farklı kişisel özelliklere göre şekillendiği gibi bu aşamada bireyin yeni özelliklere sahip olmasına da katkı sağlayabilir (Zel, 2001: 70).

2.1.5.3 Toplumculuk

Toplumculuk, bireyin içinde bulunduğu camianın tutum ve davranışlarına olan ilgisidir. Toplumculuk özelliği yüksek bir birey, bulunduğu grup veya kültürün kurallarına ve düzenine göre kişiliğini şekillendirebilir ve böylelikle kendisini grubun veya kültürün bir parçasıymış gibi değerlendirir. Bu durum ise bireyin içinde bulunduğu camianın kurallarına saygı gösterdiğini ifade eder. Toplumculuk özelliği düşük bir birey ise içinde bulunduğu camianın kurallarına ve düzenine göre kişiliğini şekillendirmek yerine sahip olduğu kişilik özelliklerini mevcut kurallara ve düzene entegre etmeye çalışır (Eren, 2004: 96).

2.1.5.4 Nesnellik

Nesnellik kavramı, somut veya soyut bir durum hakkında kişisel olarak duygu ve düşünceleri katmadan herkes için geçerli olabilecek ilkelere göre düşünme, karar verme ve hareket etme eğilimidir (Üner, 2014: 55). Ancak olayların ortaya çıkış süreci ve sonuçları bireyin davranışlarında ve kişiliklerini yansıtmada değişikliklere sebep olabilmektedir. Örneğin, baskı altında bulunan, isteklerini bir türlü başaramayan veya bunalım halinde olan bir birey tatminsizlik duygusuna sahip olacak ve muhtemelen mevcut kişiliklerinin dışında aykırı olarak değerlendirilebilecek nesnel olmayan davranışlarda bulunacaklardır (Türkel, 1992: 34).

2.1.6 Kişilik Kuramları ve Kişilik Tipleri

İnsan odaklı olan kişilik kuramları, kişiliğin gelişimindeki temel özellikleri ve nasıl oluştuğu ile ilgili açıklamaları ifade etmektedir (Taçyıldız, 2017: 28). Kişilik kuramlarının temelinde insan davranışlarının tahmin edilmesi ve bu davranışların ortaya çıkmasındaki sebeplerin araştırılması şeklinde iki temel sebep bulunmaktadır (Cullen ve Sackett, 2003). Bu doğrultuda geçmişten günümüze kişilik kuramları ile ilgili araştırmalar yapılmış ve farklı değerlendirmelerde bulunulmuştur. Bu yüzden tek bir görüşün kabul edilebilirliğinden söz edilememektedir. Çünkü ortaya çıkan kişilik kuramları, kişiliğin açıklanmasındaki farklı bakış açılarını da ifade etmektedir (İnanç ve Yerlikaya, 2009: 67).

2.1.6.1 Sigmund Freud'un kişilik kuramı

Psiko-analitik kuramın öncüsü Freud, bireyin davranışlarını yönlendirmesinde rol oynayan etmenin, kişinin sahip olduğu bilinçaltı güdülerini savunmaktadır. Ayrıca Freud, kişilik kuramını açıklarken cinsellik ve saldırganlığın insanların kişiliklerine yön veren iki temel unsur olduğunu ifade etmiştir (Şimşek vd., 2015: 83)

Freud zihinsel yaşamı: Bilinçdışı, bilinç öncesi ve bilinç olarak üçe ayırmıştır. Bilinçdışı süreç, farkında olmadan güdüler vasıtasıyla yapılan davranış, duygu ve sözlerin yönlendirilmesidir. Bilinç öncesi süreç, anlık istenen duygu ve düşüncelerin bireyin bilincinde olmaması durumunda bilinçli çaba ve çağrışımlar ile hatırlanıp

bilinç seviyesine getirilebilen duygu ve düşüncelerin yer aldığı alanı ifade eder. Bilinç ise o an farkında olunan her türlü duygu ve yaşantının bulunduğu seviyedir (Öztürk ve Uluşahin, 2015; İnanç ve Yerlikaya, 2018: 19). Freud'a göre bireyin, bilinçdışı sergilediği davranışları bilinçli olarak sergilediği davranışlardan daha fazladır. Bu dengesizliğin temelini araştırdığında ise bireyin, sevgi yoksunluğundan kaynaklı bilinçdışı davranışlar sergilediğini öne sürmüştür (Eren, 2010: 85).

Freud, yapısal model olarak olarak kişiliği oluşturan id (ilkel benlik), ego (benlik) ve süperegö (üst benlik) olmak üzere birbirini tamamlayan üç farklı öğeden bahsetmiştir. İd yani ilkel benlik içgüdüsel dürtüleri (susuzluk, açlık vb.) içerir (Nevid, 2018). Başka bir ifadeyle hazza yönelik hareket eder, bireyin sevgi, istek ve güdülerini bu bölgededir ayrıca bilinçdışı istek ve davranışları temsil eder (İnanç ve Yerlikaya, 2018: 21). İdin tam zıttı süperegodur. Süperegö, içinde bulunulan, toplumsal çevreden öğrenilen iyi özellikleri ve davranışları içermektedir. Freud' a göre süperegö, süreç içerisinde kişinin çevresi vasıtasıyla edindiği iyi davranışlardır. Ayrıca süperegöde ahlaklı ve vicdanlı olmak, dürüst olmak gibi soyut kavramlar mevcuttur (Karakaya, 2013: 18). Ego ise bireyin içgüdüsel dürtüleri olan id ile dış etmenleri kapsayan süperegö arasındaki dengeyi sağlar. Bu doğrultuda bireyin hem ilkel benliğini kontrol altında tutar hem de süperegönün baskısını uygun seviyede tutmaya çalışır. Egonun sağladığı bu denge bireyler arasında farklılık gösterebildiği için kişilik farklılıkları da oluşmaktadır (Güney, 2007: 503).

2.1.6.2 Eric Berne'nin kişilik kuramı

Kanadalı psikiyatrist Eric Berne'nin öne sürdüğü kişilik kuramında Sigmund Freud'un daha öncesinde açıkladığı kişilik kuramının etkisi olduğu görülmektedir. Berne, kişiliğin duygusal yönünü dikkate alarak çocukluk (childhood), olgunluk (maturity) ve ebeveynlik (parenthood) olmak üzere üç ayrı evrede açıklamıştır (Şimşek vd.,2019: 106).

Kişiliğin çocukluk yönü bireyin olgun olmayan dönemini ifade etmektedir. Freud'un daha öncesinde açıkladığı id (ilkel benlik) ile benzerlik göstermektedir. Bu dönemde birey, toplumu ve kuralları dikkate almadan, göstermiş olduğu davranışların sonucunu

önemsemeden hareket eder. Bireyin sorumluluk istemediği, bencilik düzeyinin yüksek olduğu daha çok eğlence ve oyuna yöneldiği dönemdir. Ayrıca çocukluk dönemi bireylerin kişiliklerini kazanmada farklılık gösterebilmektedir (Güney, 2009: 6). Kişiliğin olgunluk yönü bireyin yetişkinlik dönemini ifade etmektedir. Freud'un daha öncesinde açıkladığı ego (benlik) ile benzerlik göstermektedir. Bu dönemde bireyin sorumluluk seviyesi yüksektir, çalışmaya ve sonucunda elde edeceği başarıya önem vermektedir. Ayrıca bağımsız düşüncelere ve davranışlara sahip olmasından dolayı mantıklı kararlar alabilmektedir. Ek olarak kişiliğin olgunluk yönü, çocukluk ve ebeveynlik dönemi arasındaki orta nokta olduğu için bireyler arasında farklılık gösterebilmektedir (Eroğlu, 2007: 206). Kişiliğin ebeveynlik yönü ise bireyin annelik/babalık dönemini ifade etmektedir. Freud'un daha öncesinde açıkladığı süperegö (üst benlik) ile benzerlik göstermektedir. Bu dönemde birey, kendi anne ve babasından veya bu değerlerde gördüğü insanlardan edindiği izlenimler vasıtasıyla kendi benliğinde bir ebeveynlik yönü ortaya çıkarır. Hatta birey bu yönünü zaman zaman çevresindeki insanlara öğütlerde bulunarak ve kendince doğru bulmadığı davranış veya sözlerin tekrarlanmamasını arzularak yansıtabilmektedir. Ayrıca ebeveynlik yönü her bireyde zaman içerisinde baskın hale gelmekte ve kişiliğin oluşumundaki katkısı farklılık göstermektedir (Zel, 2007: 34).

2.1.6.3 Alfred Adler'in kişilik kuramı

Freud'un kişilik kuramından etkilenecek psikanaliz modelini benimsemiş ancak cinsellik temelli düşüncelerini kabul etmeyerek bireyin kendi geleceğini belirleyebilecek bir kişiliğe sahip olabileceğini ve davranışlarındaki dürtünün üstünlük kurmak için olduğunu savunmuştur (Şimşek vd., 2019: 103-104). Adler'in öne sürdüğü kurama göre, bireyin edindiği yaşam tecrübeleri ve yaratıcı yönü, geçmiş ile gelecek arasındaki ilişkiyi sağlayarak kişinin gelecek davranış ve tutumlarındaki temeli oluşturacaktır (Güney, 2011: 201-202). Adler'e göre birey, yaşamının başlangıcı itibarıyla aşağılık kompleksine sahiptir ve bunu aşabilmek için gösterdiği çaba ile çevresine karşı üstünlük kurmaya çalışır (Özsoy, 2013: 20-22). Ayrıca Adler bireyin kişilik gelişiminde doğum sırasının da etkili olduğunu savunmuştur. Bu doğrultuda ilk çocuğun daha zeki ve başarılı olduğunu son çocuğun ise fazla ilgiden

dolayı aykırı olduğunu, ilk ve son evlat arasındaki zeka, yetenek ve davranış farklılıklarının var olduğunu/olabileceğini öne sürmüştür (Burger, 2006: 153-156).

2.1.6.4 Carl Gustav Jung'un kişilik kuramı

Adler gibi Freud'un bir diğer öğrencisi olan Carl Gustav Jung, hocasından etkilenecek Analitik Psikoloji adını verdiği modeli geliştirmiştir (Şimşek vd., 2019: 103-104). Bu doğrultuda kişilik kavramını ego, kişisel bilinçdışı ve kolektif bilinçdışı öğeleriyle açıklamaya çalışmıştır.

Ego, bireyin duygu ve düşüncelerindeki farkındalığı yani bilinçli olduğu alanı ifade eder. Kişisel bilinçdışı önceden bireyin bilincinde olan ama daha sonrasında unutulmuş ve bastırılmış duygu veya anıları ifade eder (Topses, 2006: 146). Kolektif bilinçdışı ise nesilden nesile aktarılan genler ve kalıtım aracılığıyla fiziksel özelliklerin yanında davranışsal özelliklerinde aktarıldığını ve kişiliğin oluşumunda etkili olduğunu ifade etmektedir (Burger, 2016: 156-157).

Jung'un kuramına göre kişiliğin dört temel psikolojik fonksiyonu vardır. Bunlar düşünme, duyumsama, hissetme ve sezgidir. Bu dört temel fonksiyonun etkisiyle kişiliğin, içedönüklük ve dışadönüklük olmak üzere iki farklı yönelim yaşayabileceğini ileri sürmüştür (Keskin ve Yapıcı, 2008: 22). İçedönük olan bireyin, çekingenlik seviyesi yüksektir, utangaçtır, toplum içinde kendini ifade etmekte zorlanır, eyleme geçmeden önce çok kez düşünür ve daha çok yalnızlığı tercih eder (Eroğlu, 2009:227). Dışadönük olan birey ise sosyalleşmeyi ve iletişimi sever, kendini rahatlıkla ifade edebilir, karar alırken zorlanmaz ve eyleme geçer (Aytaç, 2000: 175).

2.1.6.5 Karen Horney'in kişilik kuramı

Horney'e göre kişilik özelliklerinin oluşumunda endişe ve kaygı ön plandadır. Birey, sahip olduğu endişe ve kaygılarla mücadele edebilmek bunun üstesinden gelebilmek için farklı davranışlar ve tepkiler göstermektedir. Bu yansımalar ise bireyin hangi kişiliğe sahip olduğunu anlamamızda yardımcı olmaktadır (Serin ve Topses, 2018: 52-53). Bu doğrultuda Horney, insanların korku ve kaygılarıyla baş edebilmek için gösterdikleri davranışları dışadönük olma, içedönük olma ve saldırgan olma şeklinde

çoğunluk olarak kabul edilen üç tip kişiliğin olduğunu öne sürmüştür (Şimşek vd., 2019: 105-106).

Dışadönük (sempatik) davranışlar gösteren birey, endişe ve korkularının üstesinden gelebilmek için çevresindeki insanlarla etkileşimde bulunur ve sevgi göstererek yakınlık kurmaya çalışır. İçedönük (antipatik) davranışlar gösteren birey, toplumdan kendini uzak tutarak, insanlarla iletişiminin minimum seviyede olmasını sağlayarak bu doğrultuda yalnızlığı tercih ederek sahip olduğu endişe ve korkularından kurtulmaya çalışır. Saldırgan davranışlar gösteren birey ise insanlara karşı gelip, onlarla mücadeleye girerek kendisini güçlü ve yenilmez göstermeye çalışır (Güney, 2011: 206).

2.1.6.6 Hans Jürgen Eysenck'in kişilik kuramı

Eysenck, insan kişiliğinin oluşumunda birinci, ikinci, üçüncü ve dördüncü düzey olmak üzere dört aşamadan oluşan hiyerarşik bir yapının olduğunu öne sürmüştür (Zel,2007: 506). Birinci düzey, en alt düzeydir ve kalıtsal özelliklere göre bireyin özel tepkilere sahip olduğunu ifade eder. İkinci düzey, bireyin bulunduğu ortamlarda edindiği kazanımları gelecekte bulunacağı benzer bir ortamda göstermesi ve devamlılık kazanmasını ifade eder. Üçüncü düzey, eğilimler düzeyidir ve bireyin kalıtsal özellikleri ile alışılmış davranışları arasındaki etkileşimin sonucunda kişiliğin oluşumuna yön verecek eğilimlerin ortaya çıktığını ifade eder. Dördüncü düzey ise kişilik tiplerinin oluştuğu aşamayı ifade eder (Demirtaş, 2021: 559-561).

2.1.6.7 Ernst Kretschmer'in kişilik tipleri

Kretschmer, kişilik tiplerinin belirlenmesinde bireylerin fiziki ve karakteristik özelliklerini dikkate alarak piknik tip, estetik tip, atletik tip ve displastik tip olmak üzere dört temel tip öne sürmüştür (Zel, 2007: 512).

Piknik tip, fiziki olarak orta boylu ve tıknazdır, neşelidir, dışadönük davranış gösterir ve yaşamdan keyif alır. Estetik tip, ortadan biraz uzun boylu ve zayıftır, içine kapalı davranış gösterir, duygusaldır ve daha çok yalnızlığı tercih eder. Atletik tip, kaslı, ince belli ve geniş omuzludur, soğukkanlı ve içedönük davranışlar gösterir. Displastik tip

ise diğerk üç tipteki özelliklerin hiçbirine sahip olmayanları kapsamaktadır (Şimşek vd., 2019: 108).

2.1.6.8 John Lewis Holland'ın kişilik kuramı

Holland'ın kişilik kuramı kapsamında birey, kişilik özelliklerinin yansıması olan mesleği seçmektedir. Bu doğrultuda gerçekçi, araştırmacı, artistik, sosyal, girişken ve geleneksel olmak üzere altı farklı kişilik tipi öne sürmüştür (Kamaşak ve Bulutlar, 2010: 120-122).

Gerçekçi tip, paraya ve konuma değerk verir, güç gerektiren işlerde başarılıdır, inatçı ve anlayışsızdır; çiftçi, ormancı, kamyon şoförü vb. işlerde başarılı olabilir. Araştırmacı tip, düşünerek hareket etmeyi sever, meraklı, içedönük ve entelektüeldir; bilim alanında başarılı olabilir. Artistik tip, kurallardan haz etmez, kendini iyi ifade eder, sezgileri kuvvetli ve atılgandır; sanatçı, fotoğrafçı vb. mesleklerde başarılı olabilir. Sosyal tip, iletişime açık ve başarılıdır, anlayışlı ve işbirlikçidir; öğretmen, doktor vb. işlerde başarılı olabilir. Girişken tip, iletişim becerisi ve sözel yeteneği yüksektir, cesaretli ve konuşkandır, kendine güveni yüksektir; siyaset, halkla ilişkiler, hukuk vb. iş alanlarında başarılı olabilir. Geleneksel tip, kural koyucu ve düzenleyicidir, dürüst ve ciddidir; güvenlik, finans vb. iş alanlarında başarılı olabilir (Özkalp ve Kirel, 2010: 96).

2.1.6.9 Meyer Freidman ve Ray Rosenman'ın A ve B kişilik tipleri

Freidman ve Rosenman, bireylerin stres yaşayabileceği durumlara karşı verdikleri tepkileri gözlemleyerek kişiliğın belirlenmesinde farklı araştırmalar yapmışlar bunun sonucunda da A ve B olmak üzere iki ayrı kişilik tipini öne sürmüşlerdir (Durna, 2005: 276-278).

A tipi kişiliğine sahip bireyin konuşması, yürümesi ve hareketleri hızlıdır. Acele etmeyi sevdikleri için düşünerek plan yapmaktan ve beklemekten hoşlanmazlar. Başarılı olmayı arzularlar, başarısızlığa tahammül edemezler. Ego seviyeleri yüksek olup kibir ve gurur özelliklerine de sahiptirler (Akıncı vd., 2015: 58). Rekabetten hoşlanırlar ve kendileriyle, arkadaşlarıyla hatta zamanla bile yarışarak daha fazla

sonuç elde etmeye odaklanırlar ancak bu durum onların daha fazla stres sahibi olmalarına sebep olmaktadır. Ayrıca bu rekabetçi yönleri onların aynı anda farklı işler yapabilmelerini ve daha fazla işe bağımlı olmalarını tetiklemektedir. Sonuç olarak sosyal yaşamlarından ve ailelerinden taviz vermek durumunda kalmaktadırlar. Onlar için yapılan işin kalitesi, miktarı kadar önemli değildir. Bireysel çalışmayı tercih ederler. Hata kabul etmezler, mükemmeliyetçi tutumlara sahiptirler (Can vd., 2006: 248-250). Sorumluluk sahibi olmayı ve sorumluluklarını yerine getirmeyi isterler ancak sorumluluğun getirdiği stres ve çevresel faktörlerin etkisiyle diğer kişilerle gerginlik yaşayıp zaman zaman onlara karşı da saldırgan olabilmektedirler (Şahin ve Batıgün, 2006: 33).

B tipi kişiliğe sahip bireyler ise sabırlıdır, zamanı dikkate almazlar, kendinden emindirler, sıcakkanlıdırlar, övünmeyi ve aceleyi sevmezler. Kazanmaktan ziyade eğlenmeyi amaçlarlar (Tokat ve Giderler, 2006: 62-63). İşlerini erteleyemeye meyillidirler ve sorumluluklarını fazla önemsemezler (Silah, 2005: 160). Dikkat ve sabır gerektiren işlerde başarılıdırlar. Anlayışlı tutumlara sahiptirler ve ekip çalışmasına yatkındırlar. İş i işte bırakıp sosyal yaşantısına ve ailesine zaman ayırmakta zorlanmazlar (Can vd., 2006: 250). Hırs ve isteklerini kontrol edebildikleri için beklentilerinde ısrarcı olmadan değişikliğe gidebilirler (Bilgin, 1998: 14). Sonuç olarak bu tür kişilik özellikleriyle kendilerini stresten uzak tutmuş olurlar (Eren, 2004: 306).

2.1.6.10 Paul Costa ve Robert McCrae'nin beş faktörlü kişilik modeli

1960'larda beş faktörlü kişilik modelinin boyutlarını tanımlamaya çalışan araştırmalar yapılmaya başlanmış ve 1980'lerde anlamlı sınıflandırmalar yapılarak Beş Faktörlü Kişilik Modeli oluşturulmuştur (Özarslan, 2010: 52). Warren Norman ise 1963 yılında yirmi özelliğe sahip bir dereceleme ölçeği ile faktör analizi uygulayarak yapmış olduğu çalışma sonucunda da günümüzde kullanılan beş faktör kişilik modelinin oluşumuna katkı sağlamıştır (Deniz ve Erciş, 2008: 303). Goldberg (1981), yapmış olduğu çalışmada sözlükteki sıfatların kişilik özellikleriyle ilişkili olduğunu ve beş faktör kişilik özelliklerini kapsamlı şekilde açıklamada kullanılabileceğini öne süren bir araştırma yapmış sonuç olarakta "beş faktör" ifadesini kullanan ilk araştırmacı

olarak kabul edilmiştir. 1985 yılında ilgili kuramcılar tarafından yapılan çalışmalarda faktör/etken olarak isimlendirilen davranış parametrelerinin, insan topluluklarında kişilikle ilgili birçok açıdan ölçüm yapıp değerlendirilebileceğini öne sürmüşlerdir. Bu kapsamda büyük beşli olarak ifade edilen beş faktör kişilik kuramı, mevcut kişilik özelliklerine sahip olup bu özellikleri kapsamlı şekilde açıklayabilen bir kuramdır. Bir diğer ifadeyle ilgili kuram, gözlemler yapılarak tespit edilen kişilik özelliklerinin birbirinden bağımsız beş farklı boyutta irdelenip sınıflandırılmasıdır (Öksüzoğlu vd., 2020: 47). Bu doğrultuda Costa ve McCrae beş faktör kişiliği dışadönük olma, uyumlu olma, sorumlu olma, gelişime açık olma ve duygusal dengesizlik olmak üzere beş farklı başlık altında değerlendirmişlerdir (Özcan, 2022: 195).

2.1.6.10.1 Dışadönüklük

Yüksek seviyede dışadönük bireyler, konuşkan olmalarından dolayı diğer insanlarla kolaylıkla iletişim kurabilen, arkadaşlıklarına değer veren, cana yakın ve sempatik, olağandışı durumlara açık, zaman zaman agresif, iddialı olmayı seven, kendisine oldukça güvenen, psikolojik olarak güçlü, enerjisi yüksek, aktif olmayı seven, cesaretli, macera arayan, mizahtan hoşlanan ve iyiliğe yönelik davranışlarda bulunan kimselerdir. Düşük seviyede dışadönük bireyler ise utangaç, soğuk ve içine kapanıktırlar (Heinström, 2010: 11-13). Eysenck'in dışadönüklük tanımıyla benzerlik göstermektedir. Dışadönük bir birey, konuşmayı sever, enerjik, sosyal ve girişken olduğu için insanlarla iletişim kurmada zorlanmaz. İş ortamında veya normal yaşantılarında cesur ve hırslıdırlar, kolay karar verip harekete geçerler, sorunlarla mücadele etmeyi bilirler ayrıca lider olma eğilimleri de vardır (Hedges, 1997: 19). Dışadönük bireyler, heyecandan ve coşkudan yanadırlar, tehlikeden kaçınmazlar, ani ve hızlı karar alıp eyleme geçerler, gülmeyi güldürmeyi severler, kaygı ve sıkıntıdan uzaktırlar ancak sinirlendiklerinde duygularını kontrol etmekte zorlanırlar, kendilerini sakinleştiremeyebilirler (Tatlıoğlu, 2014: 946-947).

2.1.6.10.2 Uyumluluk

Yüksek seviyede uyumlu bireyler, affetmeyi bilen, güvenmekten çekinmeyen, sıcakkanlı, diğer şahıslara yönelik saygılı ve onların kendilerine göre aykırı olabilecek

düşüncelerine ve davranışlarına karşı hoşgörülü, arkadaşlıklara önem veren, paylaşmayı seven ve zeki kimselerdir. Düşük seviyede uyumlu bireyler ise şüpheli, karamsarlığa meyilli, acımasızca duygu ve düşüncelere sahip, kurnaz, otokratiklikten, bencillikten ve inatçılıktan yana davranışlar sergileyen, sabretmede güçlük çeken, hoşgörü göstermeyen, gerçekleri söylemekten kaçınmayan, böbürlenmeye veya ön planda olmaya yönelik davranışlar sergileyen, kendilerine haddinden fazla güvenen, tartışmaya ve agresif olmaya meyilli kimselerdir (Heinström, 2010: 11-13). Uyumluluk özelliği yüksek bir yönetici astlarına karşı iyimserdir, motive edici ve geliştirici konuşmalar yapar, ihtiyaçlarını dikkate alır ve iletişimleri gayet iyidir. Uyumluluğu düşük bir yönetici ise daha çok şüpheli yaklaşımlarda bulunur ve astlarını potansiyel bir rakip olarak değerlendirebilir (Tatlıoğlu, 2014: 949).

2.1.6.10.3 Sorumluluk

Sorumluluk seviyesi yüksek birey, verimlidir, kapsamlı düşünerek hareket eder, beceriklidir, kendine güvenir, planlı ve organizedir, kararlarında kesin, sorumluluklarını mevcut kurallara göre yerine getiren, hırslı, çalışmaktan gocunmayan, girişimlere açık ve ısrarcıdır. Sorumluluk seviyesi düşük birey ise dikkatini belirli bir konuya veremeyen, üşengeçliğe ve karamsarlığa meyilli, hatalar bulmaya odaklı, sabretmede güçlük çeken ve olgunlaşmamış kimselerdir (Heinström, 2010: 11-13). Sorumluluk özelliği bir kimsenin disiplinli olma derecesini de ortaya koyar. İş ve normal yaşamda sorumluluk sahibi olmak, dikkatli olmayı, başarı odaklı olmayı ve azimli olmayı gerektirir. Hiyerarşik yapı içerisinde bu özelliklere sahip olan bireyin her türlü görevin üstesinden gelebilmesi muhtemeldir (Tatlıoğlu, 2014:949). Bu kişilik faktörüne sahip birey, kuralları ve ilkeleri önemser, harekete geçmeden önce düşünür ve planlama yapar (Wilfing vd., 2011: 7).

2.1.6.10.4 Gelişime açıklık

Gelişime açık olma seviyesi yüksek birey, hayal kurmayı sever, yaratıcıdır, esprili yapabilme yeteneğine ve sanatsal düşünceye sahiptir, gerçekçidir, coşkusu yüksek, özgün düşüncelere ve kararlara sahip, kültürlü, çok yönlü olmalarından dolayı farklı konularda bilgi ve becerilere sahip, heyecan duygusu yüksek, olağandışı durumlara

açık, macera arayan, iyilikten yana, kendince uygun olmayan durumlarda anlayış gösterebilen ve meraklı olma özelliklerine sahiptir (Heinström, 2010: 11-13). Bu özelliklere sahip birey bilhassa yeniliğe açık şirketlerde yaratıcı olmaları sayesinde epeyce işlevsel yarar sağlarlar (Tatlıoğlu, 2014:948). Gelişime açık birey, kendini yenilemek, değiştirmek ve keşfetmek için merak duygusundan yararlanır. Başarılı olmak için becerilerini devamlı geliştirmeye ve değiştirmeye çalışır. Bu çaba onların alışılmışın dışında ve özgün olmalarına katkıda bulunmaktadır (Öksüzöğlu vd.,2020: 49).

2.1.6.10.5 Duygusal dengesizlik (Nevrotizm)

Duygusal dengesizlik boyutu bireyin deneyimlediği sıkıntı, stres, endişe, kaygı, sinirlilik hali, güvensizlik, düşünmeden harekete geçme, depresyon vb. durumları ifade eder (Tatlıoğlu, 2014: 945). Duygusal dengesizlik seviyesi düşük olan birey, kendine güveni yüksek, iyimser davranışlar sergileyen, nezakete önem veren, hayatından memnun, ne yaptığını bilen ve düşüncelerinde tutarlı olan özelliklere sahiptir. Duygusal dengesizliğe meyilli olan bireyin ise endişe ve kaygısı yüksek, korkuları olan, sabretmede güçlük çeken, heyecan duygusu yüksek, takıntılı olan, karamsarlığa, sinirli ve gergin olmaya meyilli, çekimser, alaycı ve bencilce davranışlar sergileyen, temeli ve gerçekliği olmayan duygu bozukluğu nedeniyle kuruntulu olabilme özelliklerine sahiptir (Heinström, 2010: 11-13).

2.2 Kariyer Kavramına Yönelik Genel Bilgiler ve Kuramsal Açıklamalar

Bu başlık altında kariyer kavramı, kariyer planlaması, kariyer seçimini etkileyen faktörler ve kariyer seçimini/gelişimini açıklayan kuramlar ele alınmıştır.

2.2.1 Kariyer Kavramı

Kariyer kavramı öncelikle 1956 yılında Anne Roe'un "Meslekler Psikolojisi" adlı eserinde ele alınmıştır. 1970'li yıllarda literatürde daha kapsamlı ele alınmaya başlanmış 1980'li yıllarda küreselleşen dünyada örgütlerin yeni yönetsel yaklaşımları ile daha fazla üzerinde durulmuş günümüzde ise gerek iş gerekse eğitim hayatında yaygın olarak kullanımına devam edilmiştir (Arıkan ve Çimen, 2022: 116).

Kariyer kavramının Latince, Fransızca ve İngilizce karşılığı sırasıyla carrus (at arabası), carriere (yariş yolu) ve career (meslek) anlamına gelmektedir. Kariyer kavramı, geçmiş dönemlerde at arabalarının arkalarında bıraktıkları yolu ifade ederken günümüzde ise bireyin iş hayatında veya eğitim alanında devamlı ilerlemesini ifade etmektedir (Kaygın ve Zengin, 2019: 9-10). Türkçe’ye ‘carriere’ sözcüğünden yani Fransızcadan geçen kariyer kavramı Türk Dil Kurumu tarafından “Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak tanımlanmaktadır (<https://sozluk.gov.tr/>, 15.10.2022).

Geçmişten günümüze kariyer kavramına yönelik yapılan birçok tanımlama mevcuttur:

- Werther ve Davis (1989: 277-278)’e göre kariyer, bireyin iş yaşamı ve deneyimi boyunca yaptığı tüm faaliyetlerdir.
- Hall (1994:264)’e göre kariyer, bireyin yaşamı süresince iş tecrübelerinden edindiği davranış ve tutumlardır.
- Aydemir (1995:2)’e göre kariyer, bireyin fiili olarak çalışabileceği dönem içerisinde iş alanında ilerlemesi, tecrübe ve deneyim kazanmasıdır.
- Sümer (1999:62)’e göre kariyer, bireyin iş yaşamındaki aktivitesi, aldığı sorumluluk ve gösterdiği davranışların gelişimidir (Çelik vd., 2016:133).
- Uğur (2008:247)’a göre kariyer, bireyin iş deneyimi süresince ilerlemesi, tecrübe ve beceri kazanmasıdır.
- Dessler (2008:378)’e göre kariyer, bireyin yıllar boyunca içinde bulunduğu meslek pozisyonlarıdır.
- Yarnall (2008:2)’a göre kariyer, sosyal yaşam ve iş tecrübelerinin tamamını ifade etmektedir. Hiyerarşinin konumlandığı alanlarda ve örgütlerde kariyer yanlara, yukarıya ve aşağıya doğru hareket edebilir (Kaygın ve Zengin, 2019: 10-11).

Kariyer kavramını ifade eden çeşitli tanımlamalar “ilerleme, gelişme”, “hayat boyunca birbiri ardına girilen işler”, “meslek, iş” son olarak “kişisel olarak edinilen işle ilişkili davranışlar” olmak üzere dört farklı görüş altında bütünleşmiştir (Karakulle ve Aydın, 2021:9). *İlerleme, gelişme* görüşüne göre kariyer, hiyerarşik yapıya sahip örgütlerde bireyin her zaman yukarıya doğru hareket etmesini ve başarısının ise aldığı terfi ve maaşla ölçüldüğünü savunmaktadır. *Hayat boyunca birbiri ardına girilen işler* görüşüne göre kariyer, bireye ait iş tarihçesi olarak ele alınmasının yanı sıra bireyin yaşamı boyunca çalıştığı örgütlerdeki ilgili ve ilgisiz olduğu iş alanının bütününü ifade eder (Çelik vd., 2016: 135-136). *Meslek, iş* görüşüne göre yöneticilik, hukuk, tıp vb. alanlardaki işler kariyeri ifade ederken garsonluk, işçilik ve memurluk gibi alanlarda iş kavramını ifade etmektedir. *Kişisel olarak edinilen işle ilişkili davranışlar* görüşüne göre kariyer, bireyin hayatını devam ettirdiği süre içerisinde işiyle ilgili edindiği deneyim ve tecrübeler doğrultusunda kazandığı davranış ve tutumları kapsamaktadır (Karakulle ve Aydın, 2021: 9-10).

2.2.2 Kariyer Planlama

1980’li yıllardaki küreselleşen dünyada meydana gelen rekabetinde etkisiyle örgütsel yapılarındaki ve iş gücündeki olumlu yönde olan değişme ve gelişmelere karşı örgütlerin başarılı olabilmeleri ve devamlılık sağlayabilmeleri için mevcut insan kaynaklarını daha aktif ve doğru kullanabilmelerinde yönlendirici rol oynayan kariyer planlama, birey-örgüt arasındaki düzenin sağlanmasına katkıda bulunarak istenilen durumu elde etmeye imkan sağlamıştır (Taşlıyan vd., 2011: 234-235). Kariyer planlama, bireyin ve örgütün gelecek dönemlerdeki amaçları ve hedefleri arasında uyumlu bir bağlantı kurarak, bireyin sorumlu olacağı görev pozisyonlarının yeterliliğini sağlamak amacıyla sahip olduğu, olacağı veya geliştireceği bilgi, yetenek, beceri ve tecrübelerin edinilmesi ayrıca bu doğrultudaki ilerleyişin ve yükselişin planlanmasıdır (Yerlikaya, 2021: 21). Birey, kariyerine başlamadan önce kendini tanımalı, yeterliliğini değerlendirmeli, çevresindeki fırsatların farkına varmalı ve bunlardan yararlanarak kariyer hedeflerini belirlemelidir. Fakat belirlemiş olduğu hedeflere ulaşabilmek için gerek eğitim gerekse ilgili diğer gelişim programlarının planlamasını da yapmalıdır. Sonuç olarak bakıldığında kariyer planlaması bireyin kendini fark etmesine, ilerleyen

zamanda nerede ve nasıl olmak istediğine yönelik planlamaları barındırmaktadır (Güldü ve Kart, 2017: 378-380).

Kariyer planlamasının temel iki unsuru birey ve örgüttür. Birey, kariyer planlamasını yaparken kişilik özelliklerini dikkate alır ve çalışma hayatındaki durumunu da göz önünde bulundurarak gelecek dönemde nerede ve nasıl faaliyet göstereceğini saptamaya çalışır. Örgüt ise belirlemiş olduğu vizyon ve misyonunun bilincinde kalarak insan kaynağını mümkün olduğu kadar doğru ve ihtiyaçlara yönelik verimli kullanmaya ayrıca birey-örgüt uyumunu sağlamaya yönelik kariyer planlamasını yapar (Gökdeniz, 2017: 125).

2.2.2.1 Kariyer planlamasının türleri

2.2.2.1.1 Bireysel kariyer planlama

Bireyin kariyerine yönelik hedeflerini tespit etmesi ve bu hedeflere erişebilmek amacıyla araçların belirlenmesi sürecidir (Ekşili, 2017:141). Tunç ve Uygur (2001)'a göre bireysel kariyer planlama: kendi kendini değerlendirme, fırsatları tanımlama, amaçları belirleme ve plan hazırlama olmak üzere dört kademedен oluşur. *Kendi kendini değerlendirme* aşaması, kariyer planlamada başlangıç noktasıdır. Birey bu aşamada düşüncelerini ve hangi becerilerinin önemli olduğunu süzgeçten geçirerek kendini anlamaya çalışır. *Fırsatları tanımlama* aşamasında birey, kendi kişisel niteliklerine ve ilgi duyduğu kapsama göre iş imkanlarını tanımlamaktadır. *Amaçları belirleme* aşamasında birey, aldığı kararlarda ve belirlediği hedeflerde yanılma düşmemek için kariyer planı hakkında ayrıntılı bilgi toplar ayrıca başarılı ve başarısız yönlerini tespit ederek yetkinliğine uygun olabilecek kariyer amaçlarını ortaya koyar. *Plan hazırlama* aşamasında birey, şimdiye kadar olan aşamalarda elde ettikleri ile ortaya koyduğu planını uygulamaya geçirir.

Bireysel kariyer planlamanın amacı, iş güvenliğini sağlamak, eğitim ihtiyaçlarının tespit edilmesini sağlamak, bireyin kendine olan güvenini artırmak, iş performansının artmasını sağlamak, kariyer hedeflerine ulaşmayı sağlamak ve insan kaynağını daha etkin kullanmaktır (Yerlikaya, 2021: 23).

2.2.2.1.2 Örgütsel kariyer planlama

Yöneticiler tarafından örgütün ve bireyin hedefleri dikkate alınarak gelecekteki iş potansiyelinin nitelik ve gereklerine göre işgücünü şekillendirmeye aynı zamanda bireyin ilerlemesini ve gelişimini sağlayacak stratejilerin ve kariyer yollarının saptanmasındaki faaliyetlerin tümüne örgütsel kariyer planlama denir (Argüden, 1998: 59). Bu doğrultuda örgüt, bireylere karşı yükümlülüğünü yerine getirmeli, bireylerin gereksinimlerini tespit edip karşılamalı, bireylerin gelişime ayak uydurmaları için gerekli faaliyetleri organize etmeli ve bireylerin iş doyumlarını sağlamalıdır (Bozdemir, 2015:30-31).

Örgütsel kariyer planlamanın temel amacı ortak fayda olan bireysel ve örgütsel hedefleri gerçekleştirebilmektir. Bu doğrultuda örgüt yöneticileri, çalışan bireylerin iş tatmini artırmak, örgüte karşı sadakatin sağlanmasına ve iş ahlakının oluşumuna katkıda bulunmak, çalışan bireylerin potansiyellerini artırarak ve tam kapasite çalışmalarını sağlayarak örgütün belirlemiş olduğu hedeflere ulaşabilmesi için daha fazla katkıda bulunmasını sağlamak, kusurlu, yaşlı vb. dezavantajlı çalışanların kariyer gelişimine katkıda bulunmak, planlamanın uygulanabilirliği ve verimliliği sayesinde çalışanların maliyetlerini azaltmayı amaçlamaktadır (Taşlıyan vd., 2011: 235-236 ; Bozdemir, 2015:32).

2.2.3 Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler

Bireyin günümüzde kariyer seçimini belirleyebilmesi, artan meslek çeşitliliği ve bilgi fazlalığı nedeniyle oldukça zordur (Ensari ve Alay, 2017). Gökdeniz ve Merdan (2011)'a göre kariyer seçimi, bireyin mevcut durumuna kadar edindiği bilgi, beceri, tecrübe ve yeteneklerini en aktif şekilde kullanabileceği bir karar alma sürecidir. Kariyer seçimi, bireyin yaşam sürecinin oluşumunda önem arz ettiği için dikkat edilerek düşünülmesi ve karar verilmesi gereken bir konudur. Aksi halde kendine uygun olmayan bir seçimden dolayı iş gören yaptığı işten mutsuzluk duyacaktır.

Kariyer seçiminde bireyin kendini tanıması ilk ve en önemli koşuldur. Birey, yetenek ve becerilerinin farkına varmalı, ilgi alanına göre planlarını yapmalı, amaçlarını belirledikten sonra başarılı olmanın koşullarını tespit etmeli, yapacağı işin avantaj ve

dezavantajlarının bilinci ile hareket etmeli ve iş alanındaki fırsatları görüp değerlendirebilmelidir. Bireyin bu kıstasları göz önünde bulundurarak doğru kararlar alabilmesi, mevcut olan tüm etmenleri değerlendirebilmesi, kariyer tercihinde doğru kararlar alabilmesi bakımından önemlidir (Şen, 2019: 124).

Kariyer seçiminde biyolojik (bireyin fiziksel özellikleri, beden yapısı) psikolojik (yetenek, kişilik özellikleri, ilgi, mesleki değerler), sosyolojik (aile, sosyoekonomik düzey, cinsiyet) ekonomik (ailenin ya da yaşanılan ülkenin refah durumu, teknik gelişmeler) ve politik (iş bulma ve işe girme durumu, eğitim fırsatları) olmak üzere birçok faktör etkili olabilmektedir (Kaygın ve Zengin, 2019: 49; Şen, 2019: 123). Kariyer seçiminde bireyin cinsiyeti, kişilik özellikleri, inançları, bilgi birikimi, değerleri, ilgi alanı ve yeteneği, geçmişi, inançları, aile yapısı ve yaşam koşulları, elde edeceği gelir, yaşadığı ülkenin kültürel ve ekonomik durumu gibi faktörlerin üzerinde daha çok durulmaktadır (Şen, 2019: 123).

2.2.3.1 Sosyolojik faktörler

Kariyer seçiminde bireyin geçmişteki yaşam tecrübeleri, ebeveynleriyle olan iletişimi, aile yapısı ve içinde bulunduğu çevre sosyolojik faktörler içinde yer almaktadır. Ayrıca kariyer seçimi, içinde bulunulan toplumun mesleklere gösterdiği ilgi ve alakaya göre farklılık göstermektedir. Bazı toplumlarda ilgi duyulan meslekler, bazılarında sıradan görülmektedir. Bu yüzden birey, yaşadığı toplumda değerli ve saygın olan meslekleri seçme eğiliminde olabilmektedir. Kariyer seçiminde önemli olan başka bir etmen ise aile yapısıyla ilgilidir. Eğitim almamış veya eğitim seviyesi yetersiz olan ebeveynlerin çocukları genellikle beceri gerektirmeyen işlere meyilli olmakta, yönetsel beceri ve profesyonellik gerektiren işlerde çalışan ebeveynlerin çocukları ise genellikle aynı tür işlere meyilli olabilmektedir (Özen, 2011: 83-84).

2.2.3.2 Psikolojik faktörler

Psikolojik faktörler “bireyin değerleri, inanç ve tutumları”, “bireyin beklentileri”, “bireyin kişiliği” son olarak “bireyin işin geleceği ile ilgili görüşleri” olmak üzere dört başlık altında toplanmaktadır. *Bireyin değerleri, inanç ve tutumları*: bireyin içinde bulunduğu toplumdan, aileden ve eğitim aldığı kuruluşlardan edindiği inanışlar,

değerler ve tutumlar kişinin kariyer tercihinde etkili olabilmektedir. Ayrıca birey, temelde elde ettiği bu inanışları, değerleri ve tutumları değiştirme konusunda direnç göstermeye meyillidir. *Bireyin beklentileri*: bu aşamada maddi ve manevi beklentiler dikkate alınabilir. Zamana ve yaşam şartlarına göre değişim gösteren bu beklentiler, günümüz kariyer seçiminde para ve saygınlık gibi olgulara göre şekillenebilmektedir. *Bireyin kişiliği*: kariyer seçiminde birey, kişilik özelliklerine uyumlu olan mesleklere yönelebilir. Psikolojik faktörler arasında değerlendirilen bireyin kişiliği ile ilgili kayda değer öneme sahip olan araştırma, Holland’ın kişilik kuramı olarak kabul edilmektedir (Özen, 2011: 84). Holland’ın kişilik kuramına göre birey, kişilik özelliklerinin yansıması olan mesleği seçmektedir. Bu doğrultuda gerçekçi, araştırmacı, artistik, sosyal, girişken ve geleneksel olmak üzere altı farklı kişilik tipi öne sürmüştür (Kamaşak ve Bulutlar, 2010: 120-122).

2.2.4 Kariyer Gelişimini/Seçimini Açıklayan Kuramlar

Bireyin kariyer seçimi yaparken etkili olan faktörlerin araştırılması sonucunda birçok kuram ortaya çıkmıştır. Bu kuramların genel olarak ortak noktası kariyer danışmanlığı açısından yol gösterici olmasıdır. Gelişim ve değişime açık olan bu kuramlar neden? ve nasıl? gibi sorulara karşı aranan cevaplar neticesinde gözlem ve araştırmalar yapılarak ileri sürülmüştür (Girgin, 2022: 180). Kariyer gelişimini/seçimini açıklayan kuramlar ile ilgili Kaygın ve Zengin (2019: 50), tablo 1.1.’ de görülen “Kariyer Seçim Kuramları Sınıflandırması”nı yapmıştır.

Tablo 1.1 Kariyer Seçim Kuramları Sınıflandırması

Grup	Kuram	Kuramcılar	Yıl
	Adler'in Yaklaşımı	Adler	1918
Psikodinamik Yaklaşımlar	Roe'nun Kişilik Gelişimi Kuramı	Roe	1957
	Psikanalitik Yaklaşım	Bordin, Nachmann, Segal	1963
Özellik-Faktör Yaklaşımları	Özellik Faktör Kuramı	Parsons vd.	1909
	Myers Briggs Tip Kuramı	Briggs, Myers	1940
	Holland'ın Mesleki Tercih Modeli	Holland	1959
	İşe Uyum Kuramı	Dawis, Lofquist	1964
	Schein'in Kariyer Değerleri	Schein	1975
Gelişim Yaklaşımları	Ginzberg'in Mesleki Gelişim Kuramı	Ginzberg vd.	1951
	Super'in Gelişimsel Benlik Kuramı	Super	1958
	Tiedeman ve O'hara'nın Mesleki Gelişim Kuramı	Tiedeman, O'hara	1963
	Gottfredson'un Daraltma ve Uzlaştırma Kuramı	Gottfredson	1981

Kaynak: (Kaygın ve Zengin: 2019: 50).

2.2.4.1 Anne Roe'un kariyer seçimindeki kişilik kuramı

Anne Roe, araştırmaları neticesinde bireyin çocukluk dönemindeki yaşam tecrübelerinin onun gelecekteki davranış ve tutumlarını etkilediğini bu doğrultuda kariyer seçimini de şekillendirdiğini ileri sürmüştür (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014: 16).

Roe'nun kuramına göre kariyer seçimi, bireyin ebeveynleriyle olan etkileşimi ve çevresel faktörlerin etkisiyle şekillenmektedir. Örneğin o dönemde bireye gösterilen sevginin az ve koşul odaklı yaklaşımın olması, ileride insanlarla daha az iletişim kurabileceği mesleklere yönelmesine yol açabilmektedir (Aydemir, 2018: 714; Mamur, 2020: 185).

Roe, çocuğun yetiştiği çevre ile ilgili “çocuğa duygusal yoğunlaşma”, “çocuktan kaçınma” son olarak “çocuğun kabulü” olmak üzere üç temel tip tanımlamıştır. *Çocuğa duygusal yoğunlaşma*: bu durum çocuğa karşı aşırı talepkâr veya koruyucu davranışta bulunmakla ilgilidir. Aşırı talepkâr çevrede yetişen çocuklar mükemmeliyetçi olma eğiliminde iken aşırı koruyucu çevrede yetişen çocuklar duyarlı olma eğilimindedir. *Çocuktan kaçınma*: bu durum çocuğun duygusal ve fiziksel ihtiyaçlarının ihmal edilmesiyle ilgilidir. *Çocuğun kabulü* ise çocuğun duygusal ve fiziksel ihtiyaçlarının karşılandığı ortamı ifade eder. Bu koşullar çocuğun ihtiyaç doyumunu bu doğrultuda ise gelecekteki meslek seçimini etkilemektedir (Adıgüzel ve Erdoğan: 2014: 16).

2.2.4.2 Edgar Schein'in kariyer değerleri kuramı

Edgar Schein, bireylerin kariyer tercihlerini yaparken ne tür faktörlerden etkilendiğini araştırmak amacıyla 1961 yılında Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nde 44 tane lisansüstü mezun ile yaptığı görüşmeler ve 10 yılı aşkın çalışmaları ile “kariyer yolu tercihleri” ve “kariyer çapası” olarak da adlandırılan kariyer değerleri kuramını öne sürmüştür (Çarıkçı ve Erdoğan, 2014: 69-70; Koca, 2010: 58). Kariyer değerleri, bireyin kariyer ve becerilerini göz önünde bulundurarak zamanla değişime uğrayan ihtiyaçlarını, güdülerini ve temel değerlerini de içinde barındıran benlik kavramıdır (İçerli ve Uğuz, 2019: 25). Schein, öne sürdüğü kariyer değeri ile bireyin kariyer tercihi arasında uyum olması durumunda karşılık olarak yüksek iş tatmini, verimli olma, terfi alma, kararlı olma ve psikolojik olarak kendini iyi hissetme gibi olumlu sonuçların elde edilebileceğini öne sürmüştür (Başol vd., 2012: 59-60).

Schein, kariyer değerlerini bireyin yetenek temelli değerleri, ihtiyaç temelli değerleri, değer yargıları olmak üzere üç boyuta ve teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel

yetkinlik, girişimcilik/yaratıcılık, otonomi/bağımsızlık, güvenlik/istikrar, hizmet veya bir duruma kendini adama, saf meydan okuma ve hayat tarzı olmak üzere sekiz gruba ayırmıştır. Yetenek temelli değerler arasında teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik ve girişimcilik/yaratıcılık yer alırken ihtiyaç temelli değerler arasında otonomi/bağımsızlık, güvenlik/istikrar ve hayat tarzı yer almaktadır. Bireyin değer yargıları arasında ise hizmet veya bir duruma kendini adama ve saf meydan okuma yer almaktadır (Batur ve Adıgüzel, 2014: 329).

Teknik fonksiyonel yetkinlik: Bu grupta yer alan bireylerin uzmanlık alanlarını derinleştirilmesi örgütteki hiyerarşik yükselmeden daha önemlidir (Başol vd., 2012: 59). Bu bireyler, yeteneklerinden uzaklaşacağı teklif ve önerileri dikkate almazlar ayrıca başka bir işe yönelmekte istemezler (Esinsel ve Adıgüzel, 2014: 159).

Genel yönetsel yetkinlik grubunda yer alan bireyler, çevresiyle iyi ilişkiler kurabilir ve problem çözme kabiliyetleri yüksektir. Bu gruptaki bireylerin amacı daha çok yönetim pozisyonunu elde etmektir (Koca, 2010: 59).

Girişimcilik/Yaratıcılık grubunda yer alan bireylerin temel maksadı edindikleri bilgi ve becerileri daha çok yeni ürün veya hizmet üretmek, işletmeler kurmak ve projeler geliştirmek için kullanmaktadır (Şentürk ve Buran, 2015: 164).

Otonomi/bağımsızlık: Bu grupta yer alan bireyler sınırlayıcı durum ve davranışlardan hoşlanmaz bunun aksine daha çok başkalarına bağımlı olmadan bireysel çalışmayı tercih ederler (Batur ve Adıgüzel, 2014: 330).

Güvenlik/İstikrar: Bu grupta yer alan bireyler, yapılacak olan işin uzun süreli ve mali yönden tatmin edici olmasına önem verirler (Koca, 2010: 58). Ayrıca iş sağlığı güvenliğini ve sosyal hakları kapsayan konuları da önemsemektedirler (Edinsel ve Adıgüzel, 2012: 160). Bu yüzden kamu sektöründe çalışmaya meyillidirler (Başol vd., 2012: 59).

Hizmet veya bir duruma kendini adama: Bu grupta yer alan bireyler, kariyerlerinde başkalarına karşı faydalı ve yararlı olma amacına sahiptirler (Çarıkçı ve Erdoğan, 2014: 70). Bu kapsam doğrultusunda sosyal sorumluluğu yüksek olan hemşirelik,

doktor, eczacılık, eğitimcilik pozisyonlarında ve kâr amacı olmayan ayrıca sosyal yardımlaşmaya, insana ve çevreye önem veren kuruluşlarda çalışmayı tercih ederler (İçerli ve Uğuz, 2019: 27).

Saf meydan okuma grubunda yer alan bireyler çoğunlukla güçlü olma duygusuna sahip olup, yaptıkları işlerde yeniliğe ve rekabete önem vermektedirler. Bu açıdan rekabette önde olmayı ve çözümü zor olmasına rağmen iş aksaklığına sebebiyet veren problemlerin üstesinden gelmeyi isterler (Koca, 2010:59).

Hayat tarzı: Bu grupta yer alan bireyler, kariyer serüvenini yaşamın bir parçası olarak değerlendirdikleri için iş ve aile hayatı arasında uygulanabilir bir denge oluşturabilecekleri iş alanlarını tercih ederler (Başol vd., 2012: 59).

2.2.4.3 Tiedeman ve O'Hara'nın kariyer gelişimi kuramı

İlgili kuramcılar, kariyer seçiminde etkili olan faktörün bireyin kimlik gelişimiyle ilişkili olduğunu öne sürmüşlerdir. Bu doğrultuda bireyin kimlik gelişimi yaşamı süresince devam ettiği için kariyer seçimi de aynı süreçte devam etmektedir (Boyacı vd., 2016: 68). İlgili kurama göre bireyin kimliği, bireyin kendini algılayıp idrak etmesinden çok kendini değerlendirebilmesidir (Kordon, 2006: 34). Tiedeman ve O'hara bireyin kendini değerlendirebilmesi buna göre kariyer seçimini yapabilmesi sürecini sezinleme ve ayarlama olmak üzere iki döneme ayırmıştır. Sezinleme dönemi: araştırma, billurlaştırma, seçim ve aydınlatma olmak üzere dört evreden oluşur. Ayarlama dönemi: işe başlama, iyileştirme ve bütünleştirme olmak üzere üç evreden oluşur (Yalçın, 2010: 36-37).

2.2.4.4 Krumboltz'un sosyal öğrenme kuramı

Krumboltz, mevcut kariyer gelişim kuramlarında bütünlüğü sağlayarak uygulanabilirliklerini daha etkin yansıtmak amacıyla sosyal öğrenme kuramını ifade etmiştir. Bu doğrultuda sosyal öğrenme kuramı, kariyer seçiminin kaynağını ve kariyer seçiminde karşılaşılan problemlere ilişkin ilgili danışmanların neler yapabileceğini açıklamaya çalışmaktadır (Kaygın ve Zengin, 2019: 59). Sosyal öğrenme kuramında kariyer seçiminin nasıl gerçekleştiğini ve bu seçimlerin nelerden etkilendiğini

açıklamak üzere bireyin doğuştan sahip olduğu özellikleri (cinsiyet, ırk, fiziksel özellikleri, ilgileri, yetenekleri), dış çevre koşulları (iş ve eğitim serüvenini kapsayan koşullar, toplumsal nitelikler, hizmet koşulları), öğrenim deneyimleri (bireyin yaşamı süresince çevresiyle etkileşimi neticesinde sahip oldukları) ve mesleki yönelimli yetenekleri (problem çözme kabiliyetleri, çalışma biçim ve prensipleri, zihin yapıları ve kognitif süreçleri) olmak üzere dört unsur üzerinde durulmuştur (Öksüz ve Karalar, 2020: 160; Çark, 2021: 163-164).

2.3 Kariyer Başarısı

Geçmişten günümüze gündelik yaşamda sıklıkla kullanılan kariyer kavramı ile ilgili farklı tanımlamalar yapılmıştır. Bu farklılıkların olması kariyer ile ilişkili olan kavramların birden fazla tanım ile açıklanmasına neden olmuştur. Bu doğrultuda kariyer başarısı ile ilgilide farklı olmasına rağmen benzer tanımlamalar yapılmıştır.

Greenhaus vd. (1990)'e göre kariyer başarısı, bireyin yapmış olduğu kariyer tercihi ile ilişkili olup bu kapsamda başarıyı yakalayarak bireysel tatmin olma seviyesi ile doğru orantılıdır. Judge vd. (1995)'ne göre kariyer başarısı, kariyer tercihi yaparken içsel (işin zorluğu, başarılı olma durumu vb.) ve dışsal (çalışma koşulları, maaş, terfi, iş güvenliği vb.) faktörlerin iyileşmesi ve gelişmesiyle oluşan bireysel tatmin olma seviyesidir. Bireyin emsallerine göre terfi ve daha fazla ücret alması, başarı algısını arttırarak kariyer başarısını olumlu yönde etkilemektedir (Budak ve Gürbüz, 2017: 89). Seibert ve Kraimer (2001)'e göre kariyer başarısı, bireyin iş deneyimleri ile ilişkili olarak psikolojik ve işle ilgili erişilen olumlu sonuçlardır. Ng vd. (2005)'e göre kariyer başarısı, bireyin iş tecrübeleri ile bağlantılı olarak elde ettiği olumlu sonuçları ifade etmektedir. Dyke ve Murphy (2006)'e göre iş ve aile hayatı arasında denge sağlama, kabul görme, maddi kazanç ve ilişkiler kurma olmak üzere kariyer başarısını dört başlık altında açıklamışlardır. Yapılan tanımlamalara ve araştırmalara bakıldığında genel anlamda kariyer başarısı, objektif ve sübjektif kariyer başarısı olmak üzere iki farklı başlık altında değerlendirildiği görülmektedir (Otluoğlu, 2014: 352).

2.3.1 Objektif Kariyer Başarısı

Mevcut kariyere sahip bireylerin dışında kalan tarafsız üçüncü şahıslar tarafından gözlemlenebilen, ölçülebilen ve doğrulanabilen durumları kapsamaktadır (Abele vd., 2011: 196). Objektif kariyer başarısı toplumsal ve kültürel faktörler göz önünde bulundurularak gözlemlenebilen ve doğrulanabilen terfi, yükselme ve maaş artışı gibi durumları kapsamaktadır (Uzunbacak vd., 2019: 632). Terfi ve maaş ölçütleri, objektif kariyer başarısı üzerinde yapılan araştırmalarda genel olarak odak noktası olmuştur (Heslin, 2005: 115).

2.3.1.1 Terfi

TDK (17.12.2022)'ye göre terfi, “derece ve makam bakımından yükselme” olarak tanımlanmaktadır. Shockley vd. (2016)'ne göre terfi, bireyin sorumluluk alanındaki genişleme, maaşındaki artış, iş düzeni ve rütbesindeki değişiklik, ayrıcalıklı olarak ikramiye ve primlerin var olmasını ifade etmektedir. Parmaksız vd. (2014)'ne göre, terfinin adil yapılması, çalışan birey tarafından iş tatminindeki olumsuzluğun ve iş ortamındaki huzursuzluğun olmaması açısından önemlidir. Çalışan bireylerin, bulunduğu konumdan daha iyi bir konuma gelmesi emsalleri açısından motivasyon artırıcı bir durum olarak değerlendirilebilir. Emeklerin karşılık bulması ve terfi imkanının var olması işe bağlılığın yanı sıra verimliliği de artıracaktır (Çavdar ve Çavdar, 2010:83).

2.3.1.2 Ücret

TDK (20.12.2022)'ye göre ücret, “iş gücünün karşılığı olan para veya mal” olarak ifade edilmektedir. Ücret, çalışan bireyin üretkenliğini ve verimini arttırarak ekonomik olarak teşvik edici rol üstlenmektedir (Ergül, 2006: 94). Bireylerin paraya özgü bakış açıları, onların günlük yaşamlarını ve iş hayatındaki davranış ve tutumlarını etkilemekte bir nevi motivasyon kaynağı olarak değerlendirilebilmektedir (Arslan, 2020: 1476-1477).

2.3.2 Subjektif Kariyer Başarısı

1980'lere kadar kariyer başarısı ile ilgili araştırmalar objektif (nesnel) kariyer başarısı dikkate alınarak irdelenmiştir (Judge vd., 1995: 486). Arthur (1994: 298-299)' un araştırmasına göre hem 1980'ler hem de 1990'ların başındaki kariyer ile ilgili makale araştırmalarının dörtte üçünden fazlası objektif kriterler baz alınarak incelenmiştir. Heslin (2005: 115)'nın araştırmasına göre ise son yirmi yıldaki organizasyonel değişiklikler, kariyer başarısının bazı geleneksel objektif göstergelerinin önemini azaltmıştır. Örneğin, organizasyonel erteleme, küçülme ve dış kaynak kullanımı gibi eğilimler, terfi yoluyla hiyerarşik ilerlemenin kapsamını ve göreceli olarak arzu edilebilirliğini azaltmıştır. Gattiker ve Larwood (1986: 6)'a göre objektif (pozisyon, maaş) kriterlerin bireylerin kariyerlerinde nasıl hissettiklerinin herhangi bir göstergesi değildir. Örgütsel ve bireysel ihtiyaçlar arasındaki uyumu geliştirmek için kariyer başarısının öznel deneyimi üzerinde durmak faydalı olacaktır. Her iki kariyer başarısının elde edilmesi, iş stresini azaltabilir ve aynı zamanda iş yaşam kalitesini artırabilir.

Friedman ve Greenhaus (2000)'un 800'ün üstünde iş insanıyla kariyer başarısının önceden belirlenmiş 15 potansiyel göstergesi ile yaptıkları araştırmada kariyer başarısının beş boyutunu ortaya koymuşlardır: Statü, kendine zaman ayırma, meydan okuma, sosyal ortam ve iş güvenliği. Statü haricindeki bu sonuçlar prestij, güç, para ve ilerleme gibi nesnel sonuçların ötesine geçen öznel kariyer başarısı kriterlerine önemli ölçüde vurgu yapıldığını ortaya koymaktadır (Heslin, 2005: 116).

Judge vd. (1995: 486-487)'ne göre subjektif kariyer başarısı, bireylerin kariyerleri süresince elde ettikleri iş deneyimleri, başarı ve memnuniyet duygularının tamamıdır. Heslin (2005: 114)'a göre subjektif kariyer başarısı, bireyin zamanla gelişen ve elde edilen kariyer deneyimlerine verdiği tepkiler olarak tanımlanır. Arthur vd. (2005: 179)'ne göre subjektif kariyer başarısı, bireyin kariyerini, o birey için önemli olan tüm boyutlarda içsel olarak idrak etmesi ve değerlendirmesidir. Örneğin herhangi bir birey için başarılı sayılabilecek bir durum diğeri için başarı olarak görülmeyebilir. Hall ve Chandler (2005: 156)'a göre subjektif kariyer başarısı bireyin bakış açısına göre

şekillenmektedir. Dries, vd. (2008:255)'a göre sübjektif kariyer başarısı, bireyin sahip olduğu kariyeriyle ilgili süreç içerisinde her açıdan edindiği memnuniyeti ifade eder.

Sübjektif kariyer başarısı, bireyin kendi kariyeri ile ilgili öznel değerlendirmelerini barındırmaktadır. Bu doğrultuda birey tarafından sahip olunan kariyer durumu, tatmin olunan bir seviyeye gelmeye başlamasıyla elde edilen yüksek objektif başarı ölçütleri (maaş, statü, terfi gibi) çalışan bireyin zamanla kendisini başarısız hissetmesine yol açmaktadır (Srikanth ve Israel, 2012: 138-139). Buna ek olarak bireyin maaşının artması, statü değiştirmesi veya terfi alması uzun vadede mutlu olmak için yeterli olmamasının yanı sıra maaş, terfi gibi objektif kariyer başarısı unsurlarına fazla odaklanılması durumunda bireyin kendine yabancılaşması ve psikolojik sorunlara eğilimli olması gibi durumlar farklı araştırmalar ile öne sürülmüştür (Heslin, 2005: 116).

Sübjektif kariyer başarısı kriterleri, iş ve kariyer tatmini, bireyin elde ettiği kariyer başarısı ve gelişimi, işe katılımı ve memnuniyeti olarak belirlenmiştir (Arthur vd., 2005: 178-181). Sübjektif kariyer başarısının kriterlerinin en önemlisi kariyer tatminidir (Vos vd., 2011: 440). Sübjektif kariyer başarısı, bireyin o anki iş tatmininden daha yaygın bir zaman çerçevesinde gerçekleşen ve beklenen kariyerle ilgili kazanımlara verilen tepkileri, kimlik duygusunu, kişisel amacını ve iş yaşamı ile profesyonel yaşamı arasındaki denge gibi bir dizi sonucu içerir. İş doyumu sübjektif kariyer başarısına katkıda bulursa da bunlar birbiriyle ilişkili olması gerekmeyen ve kavramsal olarak farklı yapılardır (Heslin, 2005: 117). Bireyin kendi kariyerine yönelik öznel tepkileri genellikle kariyer veya iş tatmini olarak değerlendirilir (Judge vd., 1999: 622).

2.4 Beş Faktörlü Kişilik Tipleri ve Kariyer Başarısı ile ilgili Literatür İncelemesi

Araştırmanın bu kısmında kişilik tipleri ve kariyer başarısıyla ilgili literatürde bulunan araştırmalar dikkate alınarak çalışma konusuna ve oluşturulan hipotezlere dayanak oluşturulmaya çalışılmıştır.

Judge vd. (1999)'nin beş faktörlü kişilik tipleri ve genel zihinsel yeteneğin kariyer başarısı arasındaki ilişkisini inceleyen araştırmalarında, içsel (iş tatmini) ve dışsal

(gelir, mesleki durum) olmak üzere iki tür kariyer başarısı olduğunu, sorumluluk kişilik tipinin dışsal kariyer başarısı ile pozitif yönde, nevrotikliğin dışsal kariyer başarısı ile negatif yönde ve uyumlu kişilik tipinin kariyer başarısı ile pozitif yönde ilişkisinin olduğunu elde etmişlerdir. Yüksek sorumluluk içsel kariyer başarısıyla ilişkilendirilirken, düşük nevrotiklik, düşük uyumluluk, yüksek dışa dönüklük ve yüksek bilişsel yeteneğin dışsal kariyer başarısı ile ilişkili olduğunu, kişinin kişiliği ve zekası hakkında yaşamının erken dönemlerinde edindiği bilginin, kariyer başarısının ister öznel tepkilerle isterse nesnel göstergelerle ölçülsün, kişinin daha sonraki kariyer başarısının etkili bir göstergesi olduğunu ifade etmişlerdir. Uyumluluk ve kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi araştıran çok az araştırma olduğundan, gelecekteki araştırmalar bu sonuçları daha büyük, daha çeşitli örneklerle çoğaltmaya çalışmalı önerisinde bulunmuşlardır.

Seibert ve Kraimer (2001), çalışmalarında farklı kuruluş ve meslek alanlarında beş faktörlü kişilik tipleri ile kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi inceleyerek dışadönüklüğün terfi ve kariyer memnuniyetiyle arasında pozitif ilişkili olduğunu, nevrotikliğin negatif ilişkili olduğunu buna ek olarak sorumluluk kişiliğine sahip bireylerin kariyer memnuniyeti ile pozitif yönde ücret ve terfiyle negatif yönde ilişkili olduğunu elde etmişlerdir.

Boudreau vd. (2001), Amerikalı ve Avrupalı yöneticilerin beş faktör kişilik tipleri ile ve dışsal (ücret, yükselme, iş seviyesi, istihdam edilebilirlik) ve içsel (iş, yaşam, ve kariyer doyumu) olmak üzere ikiye ayırdıkları kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi irdeleyen araştırmalarında elde ettikleri veriye göre Avrupalı ve Amerikalı yöneticiler için kişilik tipleri ve kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi irdeleyen

sonuçlar, genellikle mantıklı görünen ve mevcut teori ve ampirik kanıtlarla tutarlı görünen şekillerde farklılık göstermiştir. Sorumluluk kişilik tipinin dışsal kariyer başarısıyla pozitif yönde ilişkiliyken, içsel açıdan negatif olarak ilişkilidir veya ilişkili değildir ve genel olarak anlamlı olmayan bir etkiye sahiptir. Sorumluluk kişilik tipinde Amerikalı katılımcıların tüm içsel kariyer başarısı ölçütleriyle, Avrupalı katılımcıların ise iş tatminiyle olumsuz bir şekilde ilişkili olduğu görülmüştür. Dışadönük yöneticilerin kişilik özellikleriyle tutarlı olduğu, Uyumluluk kişilik tipine benzer

şekilde, dışadönüklük ve içsel başarı arasındaki doğrudan pozitif yönde ilişkili olduğu, dışadönük yöneticilerin işi daha tatmin edici bulmaları ve işte zaman geçirme olasılıklarının daha yüksek olması nedeniyle dolaylı olarak pozitif yönde etkilerde de rol oynadığı elde edilmiştir. Uyumluluk kişilik tipine göre dışsal başarı üzerinde ve ayrıca Amerikalı yöneticilerin içsel kariyer başarısı üzerinde negatif yönde ilişkili olduğunu buna ek olarak her iki örnek içinde, nevrotiklik kişilik tipinin içsel başarı ile negatif yönde ilişkili olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Gelissen ve Graaf (2006), yapmış oldukları araştırmanın sonucunda duygusal olarak tutarlı olan bireylerin dışsal kariyer başarısıyla anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğu sonucunu elde etmişlerdir.

Judge ve Kammeyer (2007), beş faktörlü kişilik tiplerinin kariyer başarısıyla arasındaki ilişkiyi incelemek için yapmış oldukları çalışmada sorumluluğun, dışadönüklüğün, duygusal olarak istikrarlı olmanın, içsel ve dışsal kariyer başarısı üzerinde çok zayıf olsa da pozitif etkilere sahip olma eğiliminde olduğunu, uyumluluğun, dışsal başarı üzerinde çok zayıf olsa da negatif etkilere sahip olma eğiliminde olduğunu ve içsel başarı üzerinde çok az etkiye sahip olduğunu, deneyime açıklığın, kariyer başarısının her iki bileşeniyle de ilişkisiz olma eğiliminde olduğunu elde etmişlerdir.

Sutin vd. (2009), dışsal (mesleki prestij, gelir) ve içsel (iş tatmini) kariyer başarısı ile kişiliğin Beş Faktör Modeli (FFM) arasındaki etkileşimini incelemişler ve duygusal olarak istikrarlı, nevrotik olmayan ve sorumluluk kişilik tipine sahip katılımcıların daha yüksek gelir ve iş tatminine sahip olduklarını, daha genç katılımcılarda gelirin fazla olması ile nevrotikliğin azalması ile ilgili bir bağlantısının olduğu, dışadönüklerin gelecek dönemlerde gelir artışı elde ettiğini, kariyer başarısı ve kişiliğin karşılıklı etkisinin gelirle sınırlı olduğunu ve kariyerin erken dönemlerinde ortaya çıktığını elde etmişlerdir.

Foster (2009), çalışmasında satış uzmanlarının kişilik tipleri ile kariyer memnuniyetleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve kariyer memnuniyeti ile anlamlı ancak negatif bir şekilde ilişkili olan imaj yönetimi dışındaki tüm özelliklerin kariyer memnuniyeti ile anlamlı ve pozitif bir şekilde ilişkili olduğunu en yüksek korelasyon sonuçlarının ise duygusal olarak istikrarlı ve iyimser olan kişiliklerin kariyer

memnuniyeti arasında olduğunu ifade etmiştir. Xiong (2010), farklı sektörlerde görev yapan genel müdürlerin kişilik tipleri ile kariyer memnuniyetleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapmış olduğunu araştırmalarında, duygusal olarak istikrarlı, dışadönük, sorumlu, uyumlu ve iyimser kişilik özelliklerine sahip genel müdürlerin kariyer memnuniyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu en çok duygusal olarak istikrarlı ve iyimser bireylerin kariyer memnuniyetleri arasındaki ilişkinin daha yüksek olduğu sonucunu elde etmiştir.

Wille vd. (2013), içsel kariyer başarısı ve beş faktörlü kişilik tipleri ile ilgili araştırmalarında istihdam edilebilirliğin deneyime açıklık tipi ile pozitif yönde ilişkisinin olduğunu ve beceri geliştirme faaliyetlerine katılımın işe yarayabileceğine dair ilk ve geçici bir gösterge sağladığını, istihdam edilebilirlik ile uyumluluk arasında negatif ilişki olduğunu bu durumu ise düşük uyumlu bireylerin daha az mütevazı olma eğilimine atıfta bulunularak açıkladıklarını, iş-aile çatışması ile ilgili olarak sonuçlara göre dışadönüklükle anlamlı bir ilişkinin olmadığını elde etmişlerdir.

Masood vd. (2017)'nin polis memurlarının kişilik tipleri ile iş performansı arasındaki ilişkisini inceledikleri araştırmalarında, dışadönüklük, sorumluluk, deneyime açıklık ve uyumluluk özelliklerine sahip bireylerin iş performansı ile pozitif, nevroitikliğin ise iş performansı ile negatif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Semeijn vd. (2020)'nin Hollanda da inşaat pazarlarında uluslararası faaliyet gösteren fabrikalardaki çeşitli çalışanlardan topladıkları veriye istinaden beş faktörlü kişilik tiplerinin kariyer başarısıyla ilişkisini inceledikleri çalışmalarının sonucunda, uyumluluk kişilik tipine sahip bireylerin kariyerleri boyunca aldıkları terfi sayıları (objektif kariyer başarısı) ve nevroitik kişilik tipine sahip bireylerin gelir (objektif kariyer başarısı) ile negatif yönde ilişkili olduğunu diğer tüm özellikler için, objektif kariyer başarısı sonuçlarıyla herhangi bir ilişkinin olmadığını bunlara ek olarak nevroitiklik ve sorumluluk kişilik tiplerine sahip bireylerin sübjektif kariyer başarısıyla ilişkili olduğunu, dışadönük özelliklere sahip bireylerin sübjektif kariyer başarısıyla (iş, hiyerarşi, yaşam başarısı) pozitif yönde ilişkili olduğunu ancak dışadönüklüğün finansal başarı ile negatif yönde ilişkili olduğunu elde etmişlerdir.

Kariyawasam ve Welmilla (2020)'nin araştırmaları Sri Lanka'da seçilen önde gelen bir giyim firması çalışanları dikkate alınarak beş faktörlü kişilik özelliklerinin kariyer başarısına etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Firma çalışanlarından veri toplamak için anket yapılmış ve 120 yanıt alınmıştır. Verilerin analizinde korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır. Çalışmanın sonuçları, beş faktörlü kişilik özelliklerinin hepsinin kariyer başarısıyla anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca, nevrotiklik (duygusal dengesizlik) dışında kalan faktörlerin kariyer başarısı üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Nevrotikliğin ise kariyer başarısı üzerinde önemli bir negatif etkisinin olduğu sonucunu elde etmişlerdir.



3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi, varsayımları, hipotezleri, sınırlılıkları, modeli, kapsamı, örnekleme, kullanılan veri toplama araçları, yöntemi ve veri analizi ile ilgili açıklamalar yapılmıştır.

3.1 Araştırmanın Problemi

İnsan etkileşiminin yoğun olduğu havacılık sektöründe çalışan bireylerin kişilik özellikleri, sunulan hizmete olumlu veya olumsuz etki etmektedir. Bununla birlikte kariyer başarısı toplumsal, örgütsel ve bireysel olmak üzere birçok faktöre bağlı şekillenmekte ve kişilik özelliklerinden de etkilenmektedir. Literatüre bakıldığında havacılık sektöründe çalışan bireylerin kişilik tipleri ile kariyer başarısı arasındaki ilişkisini ayrıca kişilik tiplerinin kariyer başarısı üzerindeki etkisini inceleyen herhangi bir araştırma olmamasından ve ilgili alandaki gelecek araştırmalara katkı sağlayacağı düşüncesiyle “havacılık sektöründe çalışan bireylerin kişilik tiplerinin kariyer başarısını nasıl etkilediği” ana problem olarak değerlendirilmektedir. Çalışmanın bu temel amacının yanı sıra kişilik özelliklerinin kariyer başarısı ile ilişkisi de ele alınmaktadır.

3.2 Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı havacılık sektöründe çalışan bireylerin kişilik tiplerinin kariyer başarısını nasıl etkilediğini ve bu iki kavram arasındaki ilişkisini irdelemektir. Literatüre bakıldığında konuların ayrı ayrı ele alındığı ancak sınırlı sayıda kişilik tipleri ve kariyer başarısı arasındaki ilişkinin ve etkinin incelendiği, bunların arasında havacılık sektöründe herhangi bir araştırmanın olmadığı görülmektedir. Bu tez çalışması ile elde edilecek bulgulara istinaden kişilik tipleri ve kariyer başarısı arasındaki ilişkiye ve etkiye yönelik literatüre katkıda bulunmak amaçlanmaktadır.

3.3 Araştırmanın Önemi

Yapılan araştırmanın sonucu ile bireylerin davranış ve düşüncelerini etkileyen kişilik faktörünün havacılık sektöründe çalışanların kariyer başarılarını ne yönde etkilediğine ve ilgili kavramların arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaya yönelik bulgular ile gelecek araştırmalar için fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

3.4 Araştırmanın Varsayımları

Paul Costa ve Robert McCrae'nin beş faktörlü kişilik modeli arasında bulunan dışadönüklük (konuşkan, enerjik, kendine güveni olan, sosyal), sorumluluk (dikkatli, görevlerini layıkıyla yerine getiren, azimli, verimli, planlı), deneyime açıklık (orijinal, yenilikçi, zeki, hayal gücü yüksek, gelişime açık) ve uyumluluk (yardımsever, affedici, naif, işbirlikçi, ilgili, duyarlı) özelliklerine sahip havacılık sektöründe çalışan bireylerin kariyer başarılarının yüksek olacağı ancak duygusal dengesizlik (karamsar, hüznü, stresli, gergin, endişeli, mutsuz, ruhsal durumu değişken, sinirli) özelliklerine sahip bireylerin duygusal olarak negatif yönde değişkenlik göstermeleri, kaygı ve psikolojik rahatsızlıklara eğilimli olmalarından dolayı kariyer başarılarının düşük olacağı varsayılmaktadır.

3.5 Araştırmanın Hipotezleri

Beş faktörlü kişilik tipleri ve kariyer başarısı ile ilgili literatür incelemesi başlığı altında ifade edilen çalışmalar dikkate alınarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

- H₁: Beş faktör kişilik tipleri (dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık, duygusal dengesizlik) kariyer başarısı üzerinde etkilidir.
- H₂: Beş faktörlü kişilik tipleri ile kariyer başarısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H_{2a}: *Dışadönük kişilik boyutu ile kariyer başarısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.*

- H_{2b} : Sorumluluk kişilik boyutu ile kariyer başarısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H_{2c} : Uyumluluk kişilik boyutu ile kariyer başarısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H_{2d} : Deneyime açık kişilik boyutu ile kariyer arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H_{2e} : Duygusal Dengesizlik kişilik boyutu ile kariyer başarısı arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.

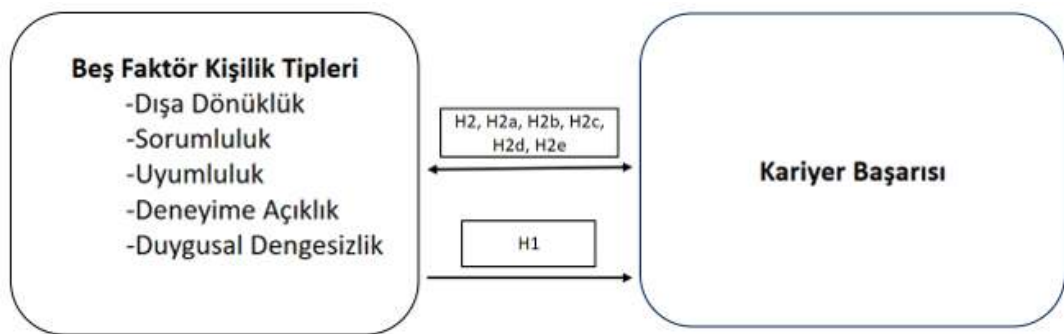
3.6 Araştırmanın Sınırlılıkları

Tez çalışmasına ilişkin verinin elde edildiği örneklem grubu, verinin toplanmasında yararlanılan ölçekler ve hazırlanan araştırma anketi, araştırma sürecinde anket tekniğinden yararlanılması ve verinin analiz edilmesinde yararlanılan istatistiksel analizler araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

3.7 Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amacı, havacılık sektöründe çalışan bireylerin kişilik tiplerinin kariyer başarılarına olan etkisini tespit etmektedir. Bu kapsamda oluşturulan araştırma modeli şekil 3.1’de gösterilmektedir.

3.8 Araştırmanın Kapsamı ve Örneklemi



Şekil 1. Araştırma Modeli

Tez araştırmasının kapsamına göre havacılık sektöründe çalışanlar dikkate alınarak özel bir yer hizmetleri şirketinde yolcu hizmetleri memuru olarak faaliyet gösteren 549 kişi araştırma evrenini oluşturmaktadır. Bu doğrultuda kişilik tipleri ve kariyer başarısı ile ilgili hazırlanan araştırma anketi çalışanların tamamına ulaştırılmaya çalışılmış ve 274 kişinin anketi cevapladığı görülmüştür. Krejcie ve Morgan (1970: 608)'a göre 550 kişilik evrende 226 kişilik örneklem büyüklüğü gerekmektedir. Bu doğrultuda 274 kişinin katılım gösterdiği anket araştırmasında istatistiksel analizlerin yapılabilmesi uygun görülmektedir.

3.9 Veri Toplama Aracı ve Yöntemi

Kastamonu Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunca 02.02.2023 tarihli ve 2/11 sayılı karar yazısı ile onay alındıktan sonra araştırma süreci başlamış ve 28.02.2023-28.03.2023 tarihleri arasında veri toplanmıştır. Bu kapsamda nicel araştırma yöntemi kullanılarak veri toplanması amacıyla anket tekniğinden yararlanılmıştır. Oluşturulan anket formu üç bölümden oluşmaktadır: İlk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini, ikinci bölümde kişilik tiplerini ve üçüncü bölümde kariyer başarılarını belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Anket formundaki ifadeler: 1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum ve 5=Kesinlikle katılıyorum şeklinde 5'li Likert tipinde cevaplama kategorisine sahiptir. Araştırma sonucunda elde edilen veri IBM SPSS 26 programına aktarılarak istatistiksel veri sonucunda belirlenen hipotezlere bağlı olarak analizler yapılmıştır.

3.9.1 Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada beş faktörlü kişilik tipleri ve kariyer başarısı ölçeği olmak üzere iki farklı ölçek kullanılmıştır.

3.9.1.1 Beş faktörlü kişilik tipleri ölçeği

John ve Srivastava (1999)'nın çalışması dikkate alınarak Tomrukçu (2008) tarafından Türkçe'ye çevrilen beş faktörlü kişilik tipleri ölçeği 44 farklı ifadeden oluşmakta ve kişiliği "dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve duygusal

denge-sizlik" olmak üzere beş alt boyutta ölçmektedir. Tablo 3.1’de beş faktörlü kişilik tipleri ölçeğinin boyutlarını ve boyutları ölçen maddeler gösterilmektedir.

Tablo 3.1 Beş Faktörlü Kişilik Tipleri Ölçeğinin Boyutları

Boyutlar	Boyutları Ölçen Madde Numaraları
Dışa dönüklük	1,6,11,16,21,26,31,36
Sorumluluk	3,8,13,18,23,28,33,38,43
Uyumluluk	2,7,12,17,22,27,32,37,42
Deneyime Açıklık	5,10,15,20,25,30,35,40,41,44
Duygusal Dengesizlik	4,9,14,19,24,29,34

Ölçek sorularına verilen cevapların tutarlılığını test etmek sonraki analizleri yapabilmek için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Tablo 3.2 Beş Faktörlü Kişilik Tipleri Ölçeği Güvenirlik Analizi

Boyutlar	Katılımcı Sayısı (N)	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı (a)
BFKÖ	274	44	0,87
Dışa Dönüklük	274	8	0,789
Sorumluluk	274	9	0,739
Uyumluluk	274	9	0,742
Deneyime Açıklık	274	10	0,883
Duygusal Dengesizlik	274	8	0,743

Tablo 3.2’de belirtildiği gibi beş faktörlü kişilik tipleri ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,870 olarak tespit edilirken boyutlarından dışadönüklük boyutunun 0,789; sorumluluk boyutunun 0,739; uyumluluk boyutunun 0,742; deneyime açıklık boyutunun 0,883 duygusal dengesizlik boyutunun ise Cronbach Alpha değeri 0,743 olarak tespit edilmiştir. Yapılan değerlendirmeler ile elde edilen sonuçlara göre ölçeğin güvenilir olduğu görülmektedir.

3.9.1.2 Kariyer başarıları ölçeği

Greenhaus vd. (1990)'nin çalışması dikkate alınarak Avcı ve Turunç (2012) tarafından Türkçe'ye çevrilen beş soruluk kariyer başarıları ölçeğinin yapısal geçerliliği için faktör analizi ve ölçek sorularına verilen cevapların tutarlılığını test etmek ve sonraki analizleri yapabilmek için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Tablo 3.3 Kariyer Başarıları Ölçeği Faktör Analizi

Faktör	Madde Sayısı	Faktör Yükleri Aralığı	Açıklanan Varyans (%)
Kariyer Başarıları	5	0,864-0,941	83,38
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO): 0,881			
Barlett Testi: ki-kare=1396,208; df=10; p=0,000			

Tablo 3.3'te Kariyer Başarıları Ölçeği faktör analizi sonuçları incelendiğinde, ölçeğin tek faktörlü bir yapıdan oluştuğu görülmektedir. KMO katsayısının (0,881) faktör analizi için elverişli olduğu, Barlett küresellik testi sonuçları ise (ki-kare=1396,208; p=0,000) anlamlı olarak belirlenmiştir. Kariyer Başarıları Ölçeği faktör yükleri 0,864-0,941 değerleri arasında tespit edilmiştir.

Tablo 3.4 Kariyer Başarıları Ölçeği Güvenirlik Analizi

Ölçek	Katılımcı Sayısı (N)	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı (a)
Kariyer Başarıları	274	5	0,949

Tablo 3.4' te görüldüğü gibi Kariyer Başarıları Ölçeği ile ilgili güvenilirlik analizi sonuçlarına göre ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,949 olarak belirlenmiştir. Bu değer ölçeğin güvenilir olduğunu ifade etmektedir.

3.10 Veri Analizi

Beş faktörlü kişilik tiplerinin kariyer başarısı üzerindeki etkisini ve kavramların ilişkisini tespit etmek amacıyla farklı istatistiksel analizler uygulanmıştır. Araştırma verisinin analizi ve bulgularının yorumlanması amacıyla IBM SPSS 26 programı kullanılmıştır. Bulgular, verinin geçerli ve güvenilir olduğunu aynı zamanda uygulanacak istatistiksel analizler için elverişli olduğunu göstermektedir. Ölçeklerin güvenilirliği Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak test edilmiş elde edilen bulgular ise ölçeklerin güvenilir olduğunu aynı zamanda uygulanacak istatistiksel analizler için uygun olduğunu göstermiştir.

Araştırma kapsamında demografik verinin analizi için frekans değerleri hesaplanmıştır. Yararlanılan ölçeklere ilişkin frekans, ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerlerine yönelik bulgular irdelenmiştir. Araştırmaya konu olan ve araştırma modelinde belirtilen değişkenler arasındaki ilişkiyi irdelemek amacıyla korelasyon analizi uygulanmış ve beş faktörlü kişilik tiplerinin kariyer başarısı üzerinde herhangi bir etkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla regresyon analizinden yararlanılarak test edilmiştir.

4. BULGULAR

Bulgular başlığı altında araştırmanın amacı doğrultusunda katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler, beş faktörlü kişilik tipleri ve kariyer başarıları ile ilgili betimleyici istatistikler, araştırmanın hipotezlerine yönelik değişkenler arasındaki korelasyon analizi ve regresyon analizi bulguları ifade edilmiştir.

4.1 Araştırma Örneklemine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırma kapsamında katılımcılara yöneltilen cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim düzeyi ve çalışma yılı ile ilgili yöneltilen sorulara alınan cevaplara ilişkin demografik bulgular Tablo 4.1’de gösterilmiştir.

Tablo 4.1 Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	133	48,5
	Erkek	141	51,5
Medeni Durum	Evli	95	34,7
	Bekar	173	63,1
	Boşanmış	6	2,2
Yaş	20-30	156	56,9
	31-40	99	36,1
	41-50	17	6,2
	51-60	2	0,7
Eğitim Düzeyi	Ortaöğretim	1	0,4
	Lise	22	8
	Ön Lisans	65	23,7
	Lisans	171	62,4
	Yüksek Lisans	14	5,1
	Doktora	1	0,4
Şu an Çalışılan Kurumdaki Çalışma Yılı	3 yıl ve altı	126	46
	4-7 yıl	81	29,6
	8-11 yıl	51	18,6
	12-15 yıl	11	4
	16-19 yıl	2	0,7
	20 yıl ve üzeri	3	1,1

Tablo 4.1 Devamı

Toplam Çalışma Yılı	3 yıl ve altı	87	31,8
	4-7 yıl	66	24,1
	8-11 yıl	53	19,3
	12-15 yıl	40	14,6
	16-19 yıl	13	4,7
	20 yıl ve üzeri	15	5,5

Katılımcılara ait demografik özelliklere bakıldığında toplam 274 kişiden oluşan katılımcıların %51,5'inin erkek, %63,1'inin bekar ve %34,7'sinin evli olduğu, %56,9'unun 20-30 yaşları arasında, %36,1'inin 31-40 yaşları arasında olduğu, %62,4'ünün lisans, %23,7'sinin ön lisans mezunu olduğu, %46'sının şu an çalıştıkları kurumda 3 yıl ve altı süredir çalıştığı, %29,6'sının şu an çalıştıkları kurumda 4-7 yıl arasında, %18,6'sının 8-11 yıl arasında çalıştığı, %31,8'inin toplam çalışmalarının 3 yıl ve altı süredir olduğu, %24,1'inin 4-7 yıl arasında, %19,3'ünün 8-11 yıl arasında, %14,6'sının 12-15 yıl arasında olduğu görülmektedir. Bu veriye göre katılımcıların cinsiyet dağılımında büyük bir fark olmadığı, çoğunluğun 20-30 yaşlarda, lisans mezunu ve bekar olduğu, katılımcıların neredeyse yarısının mevcut çalıştıkları kurumda 3 yıl veya daha az süredir çalıştığı, çoğunluğun toplam çalışma süresinin 3 yıl veya daha az olduğu elde edilmiştir.

4.2 Araştırma Değişkenlerine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

Beş faktörlü kişilik tipleri ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler tablo 4.2 'de ve kariyer başarıları ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler tablo 4.3'te gösterilmektedir.

Tablo 4.2. Beş Faktörlü Kişilik Tiplerine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

Boyutlar	Maddeler	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Dışadönüklük	1	3,60	1,194	-0,717	-0,454
	6 (R)	3,79	1,154	-0,781	-0,250
	11	3,75	1,180	-0,887	0,003
	16	3,60	1,188	-0,808	-0,218
	21 (R)	3,76	1,121	-0,635	-0,481
	26	3,8	1,205	-1,025	0,245
	31 (R)	3,08	1,266	0,077	-1,096
	36	3,48	1,287	-0,546	-0,805

Tablo 4.2 Devamı

Sorumluluk	3	3,75	1,189	-1,012	0,161
	8 (R)	3,00	1,184	0,233	-0,983
	13	4,04	1,226	-1,376	0,937
	18 (R)	3,66	1,250	-0,531	-0,843
	23 (R)	3,82	1,094	-0,567	-0,666
	28	3,97	1,193	-1,279	0,849
	33	3,92	1,166	-1,287	1,018
	38	3,61	1,205	-0,706	-0,333
	43 (R)	3,58	1,146	-0,487	-0,57
Uyumluluk	2 (R)	3,29	1,199	-0,305	-0,921
	7	4,00	1,210	-1,312	0,794
	12 (R)	3,94	1,013	-0,784	-0,006
	17	3,66	1,227	-0,848	-0,189
	22	4,10	1,188	-1,471	1,281
	27 (R)	3,66	1,137	-0,607	-0,435
	32	3,89	1,213	-1,097	0,320
	37 (R)	3,67	1,141	-0,521	-0,707
	42	3,78	1,243	-0,943	-0,045
Deneyime Açıklık	5	3,55	1,147	-0,759	-0,088
	10	3,73	1,212	-0,826	-0,283
	15	3,78	1,162	-1,031	0,386
	20	3,70	1,175	-0,826	-0,090
	25	3,62	1,132	-0,724	-0,128
	30	3,57	1,230	-0,64	-0,516
	35 (R)	3,41	1,184	-0,38	-0,668
	40	3,72	1,175	-1,043	0,388
	41 (R)	3,78	1,130	-0,695	-0,339
Duygusal Dengesizlik	44	3,09	1,278	-0,122	-1,058
	4	2,37	1,103	0,44	-0,511
	9 (R)	3,16	1,191	-0,164	-0,854
	14	2,95	1,165	-0,271	-0,934
	19	2,60	1,147	0,150	-0,892
	24 (R)	2,846	1,212	0,198	-0,870
	29	2,843	1,219	0,157	-1,015
	34 (R)	2,55	1,215	0,516	-0,610
	39	2,56	1,185	0,476	-0,663

Ters kodlu sorular veri setinde düzeltildikten sonra dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve duygusal dengesizlik kişilik boyutlarına karşılık gelen ifadelerle ilişkin tanımlayıcı istatistiklerden ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.2’de belirtilmiştir. Dışadönüklük boyutunda 26. Maddeye

karşılık gelen “Kendine güveni olan biriyim.” ifadesi en yüksek ortalama değere (3,8) sahip iken 31. Maddeye karşılık gelen “Bazen utangaç ve çekingenim.” ifadesi en düşük ortalama değere (3,08) sahiptir. Sorumluluk boyutunda 13. Maddeye karşılık gelen “Bir görevin (çalışma, ödev, iş) verilmesi için güvenilir biriyim.” ifadesi en yüksek ortalama değere (4,04) sahip iken 8. Maddeye karşılık gelen “Bazen dikkatsiz davranabiliyorum.” ifadesi en düşük ortalama değere (3,00) sahiptir. Uyumluluk boyutunda 22. Maddeye karşılık gelen “Güvenilir biriyim.” ifadesi en yüksek ortalama değere (4,10) sahip iken 2. Maddeye karşılık gelen “Başkalarının hatasını bulmaya yatkınım.” ifadesi en düşük ortalama değere (3,29) sahiptir. Deneyime açıklık boyutunda 15. ve 41. Maddelere karşılık gelen “Zeki, derin düşünebilen biriyim.” ve “Sanata karşı pek ilgili değilim.” ifadeleri en yüksek ortalama değere (3,78) sahip iken 44. Maddeye karşılık gelen “Sanat, müzik ve edebiyat alanlarında kendini geliştirmiş biriyim.” ifadesi en düşük ortalama değere (3,09) sahiptir. Son olarak duygusal dengesizlik boyutunda 9. Maddeye karşılık gelen “Rahatım, strese girmem.” ifadesi en yüksek ortalama değere (3,16) sahip iken 4. Maddeye karşılık gelen “Karamsar, hüzünlü biriyim.” ifadesi en düşük ortalama değere (2,37) sahiptir.

Tablo 4.3 Kariyer Başarısına Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

Maddeler	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
1	3,19	1,276	-0,314	-1,070
2	3,10	1,259	-0,260	-1,018
3	2,87	1,168	0,140	-0,839
4	2,90	1,214	-0,071	-1,030
5	3,1	1,270	-0,175	-1,121

Tablo 4.3’te gösterilen kariyer başarısı ölçeğine ait tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde, katılımcıların ölçekteki ifadelere katılım düzeylerinin 3. ve 4. maddeler haricinde üçün üzerinde ortalama değerlere sahip olduğu görülmektedir. Ölçeğin “Maddi kazanımlarıma ilişkin hedeflerim düşünüldüğünde kariyerimdeki ilerlemelerden memnunum.” şeklindeki üçüncü ifadesi en düşük ortalama değere (2,87) sahip iken 2,90 ortalama değeriyle onu “Atama ve/veya terfi hedeflerim düşünüldüğünde kariyerimdeki ilerlemelerden memnunum.” şeklindeki dördüncü

ifade takip etmektedir. En yüksek ortalama değere sahip (3,19) madde ise “Kariyerimde elde ettiğim başarılarımdan memnunum.” şeklindeki birinci ifade olarak dikkat çekmektedir.

George ve Mallery (2010)’e göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında olması durumunda normal dağılıma uygun olduğu ifade edilmiştir. Tablo 4.2 ve tablo 4.3’te yer alan değerlere bakıldığında normal dağılım olduğu görülmektedir.

4.3 Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Çalışma kapsamında araştırma modelinde belirtilen değişkenler arasında bulunan ilişkileri anlamlandırmak üzere Pearson Korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon katsayısı değerleri -1 ve +1 arasında değişkenlik göstermektedir. Değişkenler, aralarındaki ilişkisel olarak negatif, pozitif veya ilişki olmaması bakımından ölçülmüştür. Kişilik tipleri ve kariyer başarısı arasındaki korelasyon analizinden elde edilen bulgular aşağıdaki Tablo 4.4’te gösterilmektedir.

Tablo 4.4 Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları

	Değişkenler	Ort.	Std. Sapma	1	2	3	4	5	6	7
1	Kariyer Başarısı	3,51	0,46	1						
2	Kişilik Tipleri	3,04	1,13	,455*	1					
3	<i>Dışadönüklük</i>	3,61	0,76	,317*	,778*	1				
4	<i>Sorumluluk</i>	3,71	0,67	,388*	,764*	,593*	1			
5	<i>Uyumluluk</i>	3,78	0,67	,423*	,777*	,517*	,673*	1		
6	<i>Deneyime Açıklık</i>	3,60	0,83	,361*	,874*	,619*	,552*	,566*	1	
7	<i>Duygusal Dengesizlik</i>	2,74	0,71	-,138*	-,170*	-,375*	-,493*	-,384*	-,181*	1

* $p < 0.01$

Tablo 4.4’teki korelasyon analizine ilişkin bulgular kariyer başarısı ve beş faktörlü kişilik tipleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktadır. Elde edilen bulgulara göre, beş faktörlü kişilik tipleri ve kariyer başarısı ($r=0,455^*$) arasında $p < 0.01$ anlamlılık

seviyesinde istatistiksel bakımdan anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Benzer şekilde kişilik tiplerinin boyutları ele alındığında dışadönüklüğün ($r=0,317^*$), sorumluluğun ($r=0,388^*$), uyumluluğun ($r=0,423^*$) ve deneyime açıklığın ($r=0,361^*$) kariyer başarısı ile $p<0.01$ anlamlılık seviyesinde istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu ancak duygusal dengesizlik ile kariyer başarısı ($r=-,138^{**}$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

4.4 Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Havacılık sektöründe çalışanların katılımıyla yürütülen bu çalışmanın temel amacı bireylerin kişilik tiplerinin kariyer başarısını nasıl etkilediği ve bu iki kavram arasındaki ilişkiyi irdelemektir. Çoklu regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 4.5'te gösterilmiştir.

Tablo 4.5 Beş Faktörlü Kişilik Boyutları ve Kariyer Başarısına Ait Çoklu Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	-0,767	0,628	-	-1,221	0,223
Dışadönüklük	0,071	0,112	0,048	0,636	0,525
Sorumluluk	0,281	0,141	0,168	1,990	0,048**
Uyumluluk	0,426	0,131	0,254	3,261	0,001*
Deneyime Açıklık	0,151	0,104	0,110	1,441	0,151
Duygusal Dengesizlik	0,129	0,103	0,081	1,253	0,211
F	14,798 ($p=0,000^*$)				
R	0,465				
R ²	0,216				
Düzeltilmiş R ²	0,202				
Durbin Watson	1,827				
Bağımlı Değişken	<i>Kariyer Başarısı</i>				
* $p<0,01$	** $p<0,05$				

Tablo 4.5'teki veri incelendiğinde bağımsız değişken olan beş faktörlü kişilik boyutları (dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve duygusal dengesizlik) ve bağımlı değişken olan kariyer başarısı arasındaki regresyon analizi bulgularına göre beş faktörlü kişilik tipleri boyutlarının kariyer başarısı varyansının %21,6'sını

($R^2=0,216$) açıkladığı görülmektedir. Bu, kariyer başarısındaki farklılıkların yaklaşık %21,6'sının beş faktörlü kişilik tipleri boyutlarına atfedilebileceği anlamına gelmektedir. Çalışanların beş faktörlü kişilik tipleri boyutlarına ilişkin kariyer başarısına olan etkisini görebilmek adına oluşturulan regresyon modelindeki “F” değerinin $p<0.000$ düzeyinde anlamlı olduğu gözlemlenmektedir ($F=14,798$; $p<0.000$). Durbin-Watson test değeri sonucuna bakıldığında 1,83 değerine sahip olduğu ve regresyon analizi hata terimi değerleriyle ilgili otokorelasyon bulunmadığı ifade edilebilmektedir. Regresyon analizi sonucunda kişilik tiplerinden Sorumluluk ($\beta: 0,168$, $p<0,05$) ve Uyumluluk ($\beta: 0,254$, $p<0,01$) boyutlarının kariyer başarısını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği diğer boyutların ise kariyer başarısına anlamlı bir etkide bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 4.6 Hipotez Sonuç Tablosu

Hipotezler	Yapılan Analizler	Analiz Sonuçları
H ₁ : Beş faktör kişilik tipleri (dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık, duygusal dengesizlik) kariyer başarısı üzerinde etkilidir.	Regresyon Analizi	Uyumluluk ve sorumluluk boyutlarının kariyer başarısı üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır. Diğer boyutların kariyer başarısı üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.
H ₂ : Beş faktörlü kişilik tipleri ile kariyer başarısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.	Korelasyon Analizi	Kabul edildi.

Tablo 4.6 Devamı

<i>H_{2a}: Dışadönük kişilik boyutu ile kariyer başarısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.</i>	Korelasyon Analizi	Kabul edildi.
<i>H_{2b}: Sorumluluk kişilik boyutu ile kariyer başarısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.</i>	Korelasyon Analizi	Kabul edildi.
<i>H_{2c}: Uyumluluk kişilik boyutu ile kariyer başarısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.</i>	Korelasyon Analizi	Kabul edildi.
<i>H_{2d}: Deneyime açık kişilik boyutu ile kariyer arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır</i>	Korelasyon Analizi	Kabul edildi.
<i>H_{2e}: Duygusal Dengesizlik kişilik boyutu ile kariyer başarısı arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.</i>	Korelasyon Analizi	Kabul edildi.

5. TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünü, çalışmada yer alan kavramlara ve amaçlara yönelik daha önce yürütülen araştırmalar ile uyumunu veya farklarını görmek ayrıca araştırmadaki ve yazındaki değişkenleri tartışmak amacıyla oluşturulmuştur. Bu çalışmanın amacı Beş faktörlü kişilik tiplerinin kariyer başarısı üzerindeki etkisini ve ilgili kavramlar arasındaki ilişkiyi ifade etmektir. Bu amaca yönelik yapılan araştırma neticesinde katılımcılardan elde edilen verinin analizi yapılarak beş faktörlü kişilik tiplerinin kariyer başarısı üzerindeki etkisi ve ilgili kavramlar arasındaki ilişki, elde edilen istatistiksel bulgular ile ortaya çıkmıştır.

Araştırmada beş faktörlü kişilik tiplerinden dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk ve deneyime açıklık alt boyutlarının kariyer başarısı üzerinde anlamlı pozitif bir ilişkisinin olabileceği duygusal dengesizlik alt boyutunun ise kariyer başarısı ile arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişkinin olabileceği varsayılmıştır. Çalışmakta olan bireylerin kişilik yapıları onların örgüt ortamındaki birlik ve beraberlik bir nevi takım ruhunun şekillenmesinde büyük öneme sahiptir. Çünkü bu birliktelik ve uyum çalışanların kişilik özelliklerini yansıtmaktadır. Bu yüzden takımın oluşmasında rol oynayabilecek bireylerin kişilik yapılarındaki uyuşmazlıkları, monoton ve tek düze iş ortamları, baskılayıcı yönetim anlayışı kişiler veya gruplar arası çatışmalara sebep olabilmektedir (Tuna ve Türkmen, 2015: 44). Bireylerin algısından düşünce ve davranışlarına kadar şekillenmesinde büyük öneme sahip olan kişiliğin, mesleki ve kariyer yolu tercihi gibi kariyer ile bağlantılı konular ile ilişkisi göz ardı edilmemelidir. Buna benzer şekilde iş başarısında ve iş tatmininde etkisi dikkate alındığında kariyer sürecinde elde edilecek kariyer başarısını da etkilediği ifade edilmelidir (Sutin vd., 2009: 71).

Dışadönük kişilikler konuşkan, enerjik, kendine güveni olan ve sosyal bireylerdir. Dışadönük bireyler durum ve olaylara karşı pozitif olmalarından ayrıca proaktif bir yapıya sahip olmalarından dolayı kasıtlı veya kasıtsız olarak meydana gelen olumsuzluğu düzeltmek amaçlı inisiyatif alabilmeleri kariyerlerinde başarı elde etmelerine yardımcı olmaktadır (Seibert ve Kraimer, 2001: 3). “H₁: Beş faktör kişilik

tipleri (dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık, duygusal dengesizlik) kariyer başarısı üzerinde etkilidir.” ve “H_{2a}: Dışadönük kişilik boyutu ile kariyer başarısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.” Hipotezlerine yönelik elde edilen istatistiksel veriye göre havacılık sektöründe çalışan dışadönük kişiliğine sahip bireylerin kariyer başarıları ile anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğu sonucu elde edilmiş ancak anlamlı bir etkinin olduğu sonucu elde edilememiştir. Bu sonuca göre Judge vd. (1999)’nin yüksek dışadönük bireylerin dışsal kariyer başarısı ile pozitif yönde ilişkili olduğunu; Masood vd. (2017)’nin polis memurlarının kişilik tipleri ile iş performansı arasındaki ilişkisini inceledikleri araştırmalarında dışadönük bireylerin kariyer başarısını dolaylı olarak etkileyen iş performansı ile pozitif yönde ilişkili olduğu; Semeijn vd. (2020)’nin Hollanda da inşaat pazarlarında uluslararası faaliyet gösteren fabrikalardaki çeşitli çalışanlardan topladıkları veriye istinaden beş faktörlü kişilik tiplerinin kariyer başarısıyla ilişkisini irdeledikleri çalışmalarında, dışadönük özelliklere sahip bireylerin sübjektif kariyer başarısıyla (iş, hiyerarşi, yaşam başarısı) pozitif yönde ilişkili olduğuna dair elde edilen bulguları desteklemektedir. Diğer yandan Judge ve Kammeyer (2007)’in beş faktörlü kişilik tiplerinin kariyer başarısıyla arasındaki etkisini incelemek için yapmış oldukları çalışmada dışadönüklük kişilik tipinin içsel ve dışsal kariyer başarısı üzerinde çok zayıf olsa da pozitif yönde etkiye sahip olma eğiliminde olduğu sonucunu; Kariyawasam ve Welmilla (2020)’nin Sri Lanka’da seçilen önde gelen bir giyim firması çalışanları dikkate alınarak beş faktörlü kişilik özelliklerinin kariyer başarısına etkisini incelemeyi amaçlamış oldukları çalışmaları sonucunda dışadönük kişilik tipinin kariyer başarısı üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğu sonucunu desteklememektedir.

Sorumluluk kişiliğine sahip bireyler daha dikkatli, görevlerini layıkıyla yerine getiren, azimli, verimli ve planlı bireylerdir. Başarı yönelimli olarak sorumluluğa sahip bireylerin güvenilir ve düzenli oldukları düşünüldüğünde yüksek motivasyonları ile verimli bir iş performansına sahip oldukları buna istinaden kariyer başarılarının yüksek olabileceği düşünülmektedir (Judge vd. 1999: 624; Wiersma ve Kappe, 2017: 322). “H₁: Beş faktör kişilik tipleri (dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık, duygusal dengesizlik) kariyer başarısı üzerinde etkilidir.” ve “H_{2b}: Sorumluluk kişilik boyutu ile kariyer başarısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.”

hipotezlerine yönelik elde edilen istatistiksel veriye göre havacılık sektöründe çalışan sorumluluk kişiliğine sahip bireylerin kariyer başarıları ile anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğu ve anlamlı bir etkisinin sonucu elde edilmiş öne sürülen hipotezler desteklenmiştir. Bu sonuca göre Judge vd. (1999)'nin beş faktörlü kişilik tipleri ve genel zihinsel yeteneğin kariyer başarısı arasındaki ilişkisini inceleyen araştırmalarında sorumluluk kişilik tipinin dışsal (gelir, mesleki durum) ve içsel (iş tatmini) kariyer başarısı ile pozitif yönde ilişkili olduğu ; Boudreau vd. (2001), Amerikalı ve Avrupalı yöneticilerin beş faktör kişilik tipleri ile ve dışsal (ücret, yükselme, iş seviyesi, istihdam edilebilirlik) ve içsel (iş, yaşam, ve kariyer doyumu) olmak üzere ikiye ayırdıkları kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi irdeleyen araştırmalarında sorumluluk kişilik tipinin dışsal kariyer başarısıyla pozitif yönde ilişkili olduğu ve Semeijn vd. (2020)'nin yapmış oldukları çalışmada sorumluluk kişilik tiplerine sahip bireylerin sübjektif kariyer başarısıyla pozitif yönde ilişkili olduğu bulguları desteklemektedir. Diğer yandan Judge ve Kammeyer (2007)'in beş faktörlü kişilik tiplerinin kariyer başarısıyla arasındaki etkisini incelemek için yapmış oldukları çalışmada sorumluluk kişilik tipinin içsel ve dışsal kariyer başarısı üzerinde çok zayıf olsa da pozitif yönde etkiye sahip olma eğiliminde olduğu sonucunu; Kariyawasam ve Welmilla (2020)'nin Sri Lanka'da seçilen bir giyim firması çalışanları dikkate alınarak beş faktörlü kişilik özelliklerinin kariyer başarısına etkisini incelemeyi amaçlamış oldukları çalışmaları sonucunda sorumluluk kişilik tipinin kariyer başarısı üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğu sonucunu da desteklemektedir.

Uyumluluk (yardımsever, affedici, naif, işbirlikçi, ilgili, duyarlı) özelliklerine sahip bireylerin “H₁: Beş faktör kişilik tipleri (dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık, duygusal dengesizlik) kariyer başarısı üzerinde etkilidir.” ve “H_{2c}: Uyumluluk kişilik boyutu ile kariyer başarısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezlerine yönelik elde edilen istatistiksel veriye göre havacılık sektöründe çalışan uyumluluk kişiliğine sahip bireylerin kariyer başarıları ile anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğu ve anlamlı bir etkisinin olduğu sonuçları elde edilmiş olup öne sürülen hipotezler desteklemiştir. Bu sonuca göre Masood vd. (2017)'nin polis memurlarının kişilik tipleri ile iş performansı arasındaki ilişkisini inceledikleri araştırmalarında uyumluluk özelliklerine sahip bireylerin iş performansı ile pozitif

yönde anlamlı olarak ilişkili olduğu sonucunu ve Kariyawasam ve Welmilla (2020)'nin Sri Lanka'da seçilen bir giyim firması çalışanları dikkate alınarak beş faktörlü kişilik özelliklerinin kariyer başarısına etkisini incelemeyi amaçlamış oldukları çalışmaları sonucunda uyumluluk kişilik tipinin kariyer başarısı üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğu sonucunu desteklemektedir.

Deneyime açık kişilikler orijinal, yenilikçi, zeki, hayal gücü yüksek özelliklere sahiptir ve risk veya tehlike olarak ifade edilen durumları deneyimlemekte bir sakınca görmezler. Bu yüzden deneyime açık bireylerin hayal güçlerini ve yaratıcı olabilecek özelliklerini kullanabilecekleri nispeten zor ve riskli işlerde görevlendirildiklerinde kariyer başarılarının yüksek olacağı düşünülebilir (Boudreau vd., 2001: 65). “H₁: Beş faktör kişilik tipleri (dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık, duygusal dengesizlik) kariyer başarısı üzerinde etkilidir.” ve “H_{2d}: Deneyime açık kişilik boyutu ile kariyer başarısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezine yönelik elde edilen istatistiksel veriye göre havacılık sektöründe çalışan deneyime açık kişiliğine sahip bireylerin kariyer başarıları ile anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğu ancak anlamlı bir etkisinin olduğu sonucu elde edilememiştir. Bu sonuçlara göre Wille vd. (2013), içsel kariyer başarısı ve beş faktörlü kişilik tipleri ile ilgili araştırmalarında istihdam edilebilirliğin deneyime açıklık tipi ile pozitif yönde ilişkisinin olduğu; Masood vd. (2017)'nin polis memurlarının kişilik tipleri ile iş performansı arasındaki ilişkisini inceledikleri araştırmalarında, deneyime açıklık özelliklerine sahip bireylerin iş performansı ile pozitif yönde ilişkisinin olduğu sonuçlarını desteklemektedir. Diğer yandan Judge ve Kammeyer (2007), beş faktörlü kişilik tiplerinin kariyer başarısıyla arasındaki ilişkiyi incelemek için yapmış oldukları çalışmada deneyime açıklığın, kariyer başarısının her iki (objektif ve subjektif kariyer başarısı) bileşeniyle de ilişkisiz olma eğiliminde olduğu sonucunu; Kariyawasam ve Welmilla (2020)'nin yapmış oldukları çalışmada deneyime açık kişilik tipinin kariyer başarısı üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu sonucunu desteklememektedir.

Duygusal dengesizlik (karamsar, hüznü, stresli, gergin, endişeli, mutsuz, ruhsal durumu değişken, sinirli) özelliklerine sahip bireylerin duygusal olarak negatif yönde değişkenlik gösterirler, kaygı ve psikolojik rahatsızlıklara eğilimlidirler (Ng vd., 2005: 373). “H₁: Beş faktör kişilik tipleri (dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime

açıklık, duygusal dengesizlik) kariyer başarısı üzerinde etkilidir.” ve “Ha5: Duygusal Dengesizlik kişilik boyutu ile kariyer başarısı arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır.” hipotezlerine yönelik elde edilen istatistiksel veriye göre havacılık sektöründe çalışan duygusal dengesizlik kişiliğine sahip bireylerin kariyer başarıları ile anlamlı ve negatif yönde bir ilişkinin olduğu ancak kariyer başarısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucu elde edilememiştir. Bu sonuca göre Judge vd. (1999)’nin beş faktörlü kişilik tipleri ve genel zihinsel yeteneğin kariyer başarısı arasındaki ilişkisini inceleyen araştırmalarında duygusal dengesizliğin dışsal kariyer başarısı (Gelir, mesleki durumu) ile negatif yönde ilişkisinin olduğunu, Seibert ve Kraimer (2001), Judge ve Kammeyer (2007) yapmış oldukları çalışmalarında duygusal dengesizliğin kariyer başarısı ile negatif yönde ilişkisinin olduğu sonuçlarını desteklemektedir. Diğer yandan Kariyawasam ve Welmilla (2020)’nin yapmış oldukları çalışmada duygusal dengesizlik kişilik tipinin kariyer başarısı üzerinde önemli bir negatif etkisi olduğu sonucunu desteklememektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1 Sonuç

Araştırmanın amacı kapsamında beş faktörlü kişilik tiplerinin kariyer başarısı üzerindeki etkisini ve ilgili kavramlar arasında herhangi bir ilişkinin var olup olmadığı irdelenmiştir. Yapılan literatür taramasında kişilik tipleri ve kariyer başarısı konu başlıkları birbirinden bağımsız araştırmalarda birçok kavram ile beraber incelendiği görülmüş ancak kişilik tipleri ve kariyer başarısı arasındaki ilişkinin/etkinin incelendiği az sayıda araştırmanın olduğu ayrıca havacılık sektöründe yapılan bir çalışmaya rastlanmadığı tespit edilmiş buna istinaden yapılan çalışma ile sektöre yönelik bir katkıda bulunulmak istenmiştir. Bu kapsamda çalışma konusuna yönelik literatür taraması yapılarak değişkenler arasındaki ilişki ve kişilik tiplerinin kariyer başarısı üzerindeki etkisi kuramsal nitelikte ifade edilmeye çalışılmıştır. Oluşturulan araştırma modeli ile yapılandırılan hipotezlerin desteğiyle özel bir havayolu şirketinde çalışan bireylerin katılımıyla anket tekniği yöntemi kullanılarak veri toplanmış ve SPSS programı yardımıyla analiz edilmiştir. Öncelikle ölçeklerin güvenirliklerini belirlemek için Cronbach Alpha testi, geçerliklerini belirlemek için de kariyer başarısı ölçeğine faktör analizi uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenirliği gerçekleştirilen analizler sonucu onaylanmıştır. Daha sonra katılımcıları demografik özelliklerine göre sınıflayabilmek ve katılımcıların araştırmadaki değişkenlere verilen yanıtlarını belirleyebilmek için frekans değerleri hesaplanarak elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Araştırmaya konu olan değişkenler arasındaki ilişkiyi görebilmek için korelasyon analizi yapılmış ve kişilik tiplerinin kariyer başarısı üzerindeki etkisini görebilmek için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Katılımcılara ait demografik özelliklere bakıldığında toplam 274 kişiden oluşan katılımcıların cinsiyet dağılımında büyük bir fark olmadığı, çoğunluğun 20-30 yaşlarda, lisans mezunu ve bekar olduğu, katılımcıların neredeyse yarısının mevcut çalıştıkları kurumda 3 yıl veya daha az süredir çalıştığı, çoğunluğun toplam çalışma süresinin 3 yıl veya daha az olduğu elde edilmiştir. Çalışmaya konu olan kavramların ilişkisinin belirlendiği korelasyon analizinden elde edilen bulgulara göre beş faktörlü

kişilik tipleri ve kariyer başarısı arasında anlamlılık seviyesinde istatistiksel bakımdan anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Benzer şekilde kişilik tiplerinin boyutları ele alındığında dışadönüklüğün, sorumluluğun, uyumluluğun ve deneyime açıklığın kariyer başarısı ile anlamlılık seviyesinde istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu ancak duygusal dengesizlik ile kariyer başarısı arasında istatistiksel bakımdan negatif yönde bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. Bağımsız değişken olan beş faktörlü kişilik boyutları (dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve duygusal dengesizlik) ve bağımlı değişken olan kariyer başarısı arasındaki regresyon analizi bulgularına göre kişilik tiplerinden sorumluluk ve uyumluluk boyutlarının kariyer başarısı ile anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğu diğer boyutların ise kariyer başarısına anlamlı bir etkide bulunmadığı sonucu elde edilmiştir.

Dışadönük kişiliğine sahip olmanın havacılık sektöründe kariyer başarısı elde edememe sebepleri arasında bazı geçerli olabilecek faktörler bulunabilir, ancak bu kesin bir kural değildir. Çünkü havacılık sektöründe dışadönük kişiliklere de ihtiyaç duyulabilir ve bu yolda başarılı olabilirler. Dışadönük kişilik özellikleri, bazı durum ve pozisyonlarda bireylere zorluklar yaşatabilir:

- Havacılık sektörünün her alanında iletişim oldukça önemlidir. Dışadönük kişilikler genellikle iletişimde iyi oldukları için bu alanda avantajlı olabilirler. Ancak, bazı teknik pozisyonlar veya yüksek düzeyde odak gerektiren görevlerde (süpervizör, hareket memuru), daha içe dönük veya odaklanmış bir kişilik tercih edilebilir.
- Havacılık sektöründe disiplin ve dikkatli olmak büyük önem taşımaktadır. Bazı dışadönük kişilikler, odaklanma veya rutin görevlere yönelik disiplin konusunda zorluk yaşayabilirler. Bu da bazı pozisyonlarda (yolcu hizmetleri memuru) performanslarını olumsuz yönde etkileyebilir.
- Havacılık sektörü, değişken çalışma saatleri, zaman baskısı ve stresli durumları da zaman zaman barındırabilmektedir. Dışadönük kişilikler, bu tür durumlarla başa çıkmakta daha fazla enerji harcarlar ve bazen bu durumlarla başa çıkmakta daha

çok zorlanırlar. Ancak, stres yönetimi becerileri geliştirilerek bu zorlukların üstesinden gelinebileceği de düşünülmektedir.

- Havacılık sektöründe teknik bilgi ve becerilere sahip olmakta oldukça önemlidir. Bazı dışadönük kişilikler, teknik becerilere odaklanmak yerine insanlarla etkileşim kurmaya daha fazla odaklanırlar. Bu durum, bazı teknik pozisyonlarda veya detay odaklı görevlerde (uçuş ve personel planlama) zorluklar yaratabilmektedir.

Deneyime açıklık kişilik özelliği, yeni deneyimlere açık olma, farklı fikir ve perspektifleri kabul etme ve yaratıcılığa yönelik bir eğilimi ifade eder. Havacılık sektöründe kariyer başarısı elde edememe sebepleri arasında deneyime açıklık kişilik özelliğiyle ilgili bazı faktörler olabilir:

- Havacılık sektörü, sıkı ve uygulanabilir uluslararası düzenlemelere tabidir. Uçuş güvenliği ve prosedürlerin katı bir şekilde takip edilmesi gerekmektedir. Deneyime açık kişilik özelliğine sahip bireyler, kuralların ve prosedürlerin sıkı bir şekilde uygulanması gereken ortamlarda zorlanabilirler.
- Havacılık sektöründe bazı pozisyonlarda rutin olarak değerlendirilebilecek tekrar eden görevler bulunmaktadır. Bu tür görevler, deneyime açık kişilik özelliğine sahip bireylerin yaratıcılık ve yenilik arayışı açısından sınırlayıcı olabilmektedir. Bazı bireyler, daha fazla çeşitlilik ve değişkenlik isteyen işlere daha uygun olabilir.
- Havacılık sektörü, teknik bilgi ve becerilerin önemli olduğu bir alandır. Deneyime açık kişilik özelliği olan bireyler, genellikle daha çok yaratıcı düşünceye yönelik olsa da, teknik ayrıntıları ve karmaşık sistemleri anlama ve uygulama konusunda bazen zorluk yaşayabilirler.

Duygusal dengesizlik kişilik özelliği, duygusal olarak değişkenliğin ve kontrolsüz tepkilerin sık yaşandığı bir kişiliği ifade eder. Havacılık sektöründe kariyer başarısı elde edememe sebepleri arasında duygusal dengesizlik kişilik özelliğiyle ilgili bazı faktörler olabilir:

- Havacılık sektörü, zaman baskısı, yoğun çalışma saatleri, değişken çalışma şartları ve stresli durumlarla dolu bir sektördür. Duygusal dengesizlik kişilik özelliğine sahip bireyler, bu tür zorlayıcı ortamlarda daha fazla stres yaşayabilirler ve bu durum performanslarını etkileyebilir.
- Havacılık sektöründe iletişim ve iş birliği önemlidir. Duygusal dengesizlik kişilik özelliği olan bireyler, duygusal dalgalanmalar ve kontrolsüz tepkiler nedeniyle iletişimde zorluklar yaşayabilirler. Bu, ekip çalışması ve müşteri ilişkileri gibi önemli alanlarda başarısızlık riskini artırabilir.
- Havacılık sektöründe hızlı kararlar almak ve odaklanmak önemlidir. Duygusal dengesizlik kişilik özelliği olan bireyler, duygusal dalgalanmalar nedeniyle karar verme sürecinde zorlanabilir ve dikkatlerini sürdürmekte güçlük çekebilirler. Bu da hatalara veya performans düşüklüğüne yol açabilir.
- Havacılık sektöründe müşteri memnuniyeti büyük önem taşır. Duygusal dengesizlik kişilik özelliğine sahip bireyler, kontrolsüz tepkiler veya duygusal dalgalanmalar nedeniyle müşteriyle etkileşimde sorunlar yaşayabilirler. Bu da müşteri memnuniyetini etkileyebilir ve kariyer başarısını olumsuz yönde etkileyebilir.

Her bireyin yetenekleri, ilgi alanları ve çalışma tarzı farklıdır. Önemli olan, kişinin sahip olduğu yetenekleri geliştirmesi, sektörün gereksinimlerine uyum sağlaması ve kendine uygun pozisyonları araştırmasıdır. Bununla birlikte, deneyime açıklık kişilik özelliği, havacılık sektöründe de bazı avantajlar sunabilir. Örneğin, yeni teknolojilere ve yeniliklere kolayca uyum sağlayabilir, farklı perspektiflerle sorunları ele alabilir ve takım çalışmalarında yaratıcı çözümler sunabilirler. Havacılık sektöründe başarı elde etmek için önemli olan, kişinin sahip olduğu özellikleri ve yetenekleri sektöre uyumlu bir şekilde kullanabilmesi ve geliştirebilmesidir. Duygusal dengesizlik kişilik özelliğine sahip olan bireyler, kişisel farkındalıklarını artırabilir, duygusal yönetim becerilerini geliştirebilir ve stresle başa çıkma stratejileri üzerinde çalışarak havacılık sektöründe de başarılı olabilirler. Önemli olan, kişinin kendini tanıması ve gerektiğinde uyum sağlaması ve gelişim adımlarını atmasıdır.

6.2 Öneriler

Havacılık sektörü, bir ülkenin ekonomik büyümesi için önemli bir faktördür. Havayolu şirketleri ve havaalanları, ekonomiye milyarlarca dolarlık katkıda bulunarak, işletmelerin ve turistlerin seyahat etmelerini sağlar; dünya genelinde milyonlarca insanı istihdam eder; havaalanları, uçak üreticileri ve diğer havacılık endüstrisi şirketleri bir arada çalışarak yüz binlerce kişiye iş imkânı sağlamasının yanında küresel ticaretin önemli bir parçasıdır; dünya genelinde malların hızlı ve güvenli bir şekilde taşınmasına olanak sağlar; turizm endüstrisinin can damarıdır. İnsanlar, ülkeler arası seyahat etmek için havayollarını kullanırlar ve turizm endüstrisine büyük bir katkı sağlarlar; uluslararası ilişkilerin geliştirilmesinde önemli bir rol oynar; dünya genelindeki ülkeler arasındaki bağları güçlendirir ve insanların birbirlerini daha iyi tanımasını sağlar. Bu nedenlerle, sivil havacılık sektörü bir ülkenin ekonomisi, turizmi, ticareti ve uluslararası ilişkileri için hayati bir öneme sahiptir.

Bu kadar çok öneme sahip olan havacılık sektöründe hizmet veren bireylerin araştırma kapsamında elde edilen bulgulara göre “H_{2a}: Dışadönük kişilik boyutu ile kariyer başarısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.”, “H_{2b}: Sorumluluk kişilik boyutu ile kariyer başarısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.”, “H_{2c}: Uyumluluk kişilik boyutu ile kariyer başarısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.”, “H_{2d}: Deneyime açık kişilik boyutu ile kariyer başarısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.”, H_{2e}: Duygusal Dengesizlik kişilik boyutu ile kariyer başarısı arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.” ve “birinci hipotezde ifade edilen beş faktörlü kişilik tiplerinden sorumluluk ve uyumluluğun kariyer başarısı üzerinde etkilidir.” hipotezleri desteklenmiştir. Bu sonuca istinaden disiplinli, işini eksiksiz yapan, başarı odaklı, azimli, çalışkan, planlı ve düzenli olan sorumluluk kişilik tipi boyutuna ait özelliklere sahip bireyler ve yardımsever, yapıcı, duyarlı, düşünceli, saygılı ve işbirlikçi olan uyumluluk kişilik boyutuna ait özelliklere sahip bireylerin havacılık sektöründe daha fazla kariyer başarısı elde edebilecekleri sonucu çıkarılabilir. Bu doğrultuda havacılık sektörüne hizmet veren şirketlerin insan kaynakları birimi tarafından yapılan kişilik envanteri testinde bu iki farklı kişilik özelliğini belirleyici ifadeler ekleyerek tespit ve tercih etmeleri önerilir. Çünkü kariyer başarısı elde eden bireyin doğrudan veya dolaylı olarak hizmet verdiği sektöre ve şirkete pozitif fayda sağlayacağı aşikârdır. Beş

faktörlü kişilik tiplerinin kariyer başarısı ile ayrı ayrı etkili olabileceği değerlendirildiğinden kariyer boyunca elde edilecek başarının planlı olması ve gerek bireysel gerekse örgütsel açıdan beklentilerin uyumlu ve tutarlı olması açısından çalışanların kariyer başarıları göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca kariyer başarısının şekillenmesinde etkili olan, örneğin sosyolojik veya psikolojik birçok faktörün varlığı göz önünde bulundurularak yapılabilecek araştırmalar sayesinde havacılık sektörüne ve bu alanda hizmet veren şirketlere katkıda bulunulabilir.



KAYNAKLAR

- Abele, A. E., Spurk, D., & Volmer, J. (2011). The construct of career success: measurement issues and an empirical example. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 43(3), 195-206.
- Adıgüzel, O., & Erdoğan, A. (2014). Anne Roe ve Holland'ın kişilik kuramları ile Shein'in kariyer değerlerinin içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmesi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 15-25.
- Akıncı, Z., Güven, M., & Demirel, O. N. (2015). Öğrencilerin a ve b tipi kişilik yapısı ile psikoşiddet (mobbing) ve depresyon arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 55-74.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: a psychological interpretation* (1 b.). New York: NY: Holt, Rinehart & Winston.
- Argüden, M. (1998). *Örgütsel kariyer yönetimi ve yapı kredi bankası uygulaması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.)Anadolu Üniversitesi.
- Arıkan, G., & Çimen, E. (2022). *Beden eğitimi ve spor bilimi* (1 b.). İstanbul: Efe Akademi Yayınları.
- Arslan, E. (2020). Çalışanların paraya olan tutum, kariyer bağlılığı ve kariyer tatmin düzeyleri arasındaki ilişki: otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1475-1488.
- Arslan, K. (2020). Eğitimde yapay zekâ ve uygulamaları. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(1), 71-88.
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of organizational behavior*, 295-306.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202.
- Atkinson, R. C., Atkinson, R., Smith, E. E., Bem, D. J., & Hoeksema, S. N. (2002). *Psikolojiye giriş* (14 b.). (Y. Alogan, Çev.) Ankara: Arkadaş Yayınları.
- Avcı, U., & Turunç, Ö. (2012). Dönüşümcü liderlik ve örgüte güvenin kariyer memnuniyetine etkisi: lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(2), 45-55.

- Aydemir, L. (2018). Üniversite öğrencilerinin meslek tercihlerini belirleyen faktörlere yönelik bir inceleme. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(5), 713-723.
- Aytaç, S. (2000). *İnsanı anlama çabası: psikolojiye giriş* (1 b.). Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Baransel, A., Paksoy, M., & Erkmén, T. (1995). Tepe yöneticilerin kişilik özellikleri ve davranış biçimlerine ilişkin bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 24(1), 5-22.
- Başol, O., Bilge, E., & Kuzgun, Ş. (2012). Öğrencilerin kariyer değerlerini etkileyen unsurların tespitiye yönelik bir araştırma: Bireysel değerler. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 2(2), 57-68.
- Batıgün, A. D., & Şahin, N. H. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 33.
- Batur, H. Z., & Adıgüzel, O. (2014). Schein'in kariyer değerleri perspektifinde öğrencilerin kariyer tercihlerini etkileyen faktörler üzerine bir araştırma: Isparta ili fen lisesi öğrencileri örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 42, 327-348.
- Bendersky, C., & Shah, N. P. (2013). The downfall of extraverts and rise of neurotics: the dynamic process of status allocation in task groups. *Academy of management journal*, 56(2), 387-406.
- Bilge, Y. (2014). *Coolidge eksen iki envanteri plus' ın türkçe adaptasyonu ve DSM-5'te yer alan kişilik bozukluklarının davranışsal inhibisyon ve davranışsal aktivasyon sistemleriyle ilişkilerinin incelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Bilgin, L. (1998). *Örgütsel yaşamda olumsuz duygular ve bireysel başa çıkma yolları*. Eskişehir: Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları.
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R., & Judge, T. A. (2001). Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of vocational behavior*, 58(1), 53-81.
- Boyacı, A., Karacabey, M. F., & Bozkuş, K. (2016). Ortaöğretim son sınıf öğrencilerinin meslek yönelimini ve yükseköğretim kurumlarının seçimini etkileyen faktörler. *1. Cumhuriyet International Journal of Education*, 5(3).
- Bozdemir, B. S. (2015). *Kariyer için adımlar* (1 b.). St. Clements University.
- Buchanan, D. A., & Huczynski, A. (1997). *Organizational behaviour : an introductory text*. London: Prentice Hall, 134-136.

- Budak, G., & Gürbüz, S. (2017). Öznel kariyer başarısı: bir ölçek uyarlama çalışması. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 87-99.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik* (1 b.). (İ. D. Sarioğlu, Çev.) İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Burger, J. M. (2016). *Kişilik* (5. b.). (İ. D. Sarioğlu, Çev.) İstanbul: Kaknüs Yayınları, 156-157.
- Can, H., Aşan, Ö., & Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel davranış* (1 b.). İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- Cullen, M. J., & Sackett, P. R. (2003). *Personality and work: reconsidering the role of personality in organizations*. San Francisco: Jossey- Bass Publishers.
- Cura, D. O., & Çankaya, T. (2017). Genetik faktörlerin şiddet davranışı üzerine etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 31(2), 97-102.
- Cüceloğlu, A., Hoşrik, M. E., & Bozkurt, A. (2012). The effects of age at circumcision on premature ejaculation. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 23.
- Çakırçı, İ. H., & Morçin, S. E. (2014). Önlisans turizm öğrencilerinin kariyer değerleri: Sarıkamış örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 2(2), 67-81.
- Çark, Ö. (2021). Kariyer seçiminde sosyo-bilişsel ve manevi yaklaşımlara bütüncül bakış. *European Journal of Managerial Research (EUJMR)*, 5(1), 158-176.
- Çavdar, H., & Çavdar, M. (2010). İşletmelerde işgören bulma ve seçme aşamaları. *Journal of Naval Sciences and Engineering*, 6(1), 79-93.
- Çelik, A., Şimşek, M. Ş., & Akatay, A. (2016). *İnsan kaynakları yönetimi ve kariyer uygulamaları* (3 b.). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Çetin, F., & Varoğlu, A. K. (2009). Özellikler bağlamında girişimcinin beş faktör kişilik örüntüsü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2), 51-66.
- Davis, S. F., & Joseph, J. P. (1996). *Psychology* (2. b.). London: Prentice Hall.
- Demirtaş, E. T. (2017). *Kişilik kuramları gerçek yaşamdan kişilik analizleri örnekleriyle (Kişilik ve kişiliğin temel kavramları)*. (7 b.). (D. Gençtanırım-Kurt, & E. Çetinkaya-Yıldız, Dü) Ankara: Pegem Akademi.
- Deniz, A., & Erciş, A. (2008). Kişilik özellikleri ile algılanan risk arasındaki ilişkilerin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 302-330.
- Dikici, M., & Deniz, M. (1991). *Örgütsel Davranış* (1 b.). Malatya: Enstitü Yayıncılık.

- Doğru, N., & Peker, R. (2004). Özsaygı geliştirme programının lise dokuzuncu sınıf öğrencilerinin özsaygı düzeylerine etkisi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(2), 316.
- Dries, N., Pepermans, R. G., & Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 254-267.
- Durna, U. (2005). A tipi ve B tipi kişilik yapıları ve bu kişilik yapılarını etkileyen faktörlerle ilgili bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 275-290.
- Durna, U., & Şentürk, F. K. (2012). Üniversite öğrencilerinin denetim odaklarını çeşitli değişkenler yardımıyla tespit etmeye yönelik bir çalışma. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 40.
- Dündar, S. (2009). Üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 139-150.
- Dyke, L. S., & Murphy, S. A. (2006). How we define success: A qualitative study of what matters most to women and men. *Sex roles*, 55(5), 357-371.
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 689-708.
- Edinsel, S., & Adıgüzel, O. (2014). Edgar Schein'in kariyer çapaları ışığında burçlar ve iş tatmini arasındaki ilişki. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 158-177.
- Ekşili, N. (2017). *Innovation and global issues 1: congress book*. (N. Bilici, R. Pehlivanlı, & K. Ashırkhanova, Dü) InGlobe Academy.
- Elmas-Atay, S. (2021). Kariyer başarısının öncülleri: literatür incelemesi ve teorik bir model önerisi. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(28), 131-162.
- Ensari, M. Ş., & Alay, H. K. (2017). Meslek seçimini etkileyen faktörlerin demografik değişkenler ile ilişkisinin araştırılması: İstanbul ilinde bir uygulama. *Humanitas*, 5(10), 409-422.
- Erdoğan, İ. (1994). *İşletmelerde davranış* (4 b.). İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (8. b.). İstanbul: Beta Basım.
- Ergül, H. F. (2006). Kurumlarda ücret, ücret sistemleri ve ücret-başarı ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(18), 92-105.
- Eroğlu, F. (2007). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta Yayınları.

- Eroğlu, F. (2009). *Davranış bilimleri* (15 b.). İstanbul: Beta Yayınları.
- Eroğlu, Ş. G., & Avcı, U. (2021). Üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri üzerine boylamsal bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 3607-3621.
- Fincham, R., & Rhodes, P. S. (1999). *Principles of organizational behaviour* (3. b.). New York: Oxford University Press Inc.
- Foster, N. A. (2009). Career Satisfaction of Sales Professionals: The Role of. *Masters Theses*.
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of Business and Psychology*, 1(2), 78-94.
- Gelissen, J., & Graaf, P. M. (2006). Personality, social background, and occupational career success. *Social Science Research*, 35(3), 702-726.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update (10a Ed.)*. Boston: Pearson.
- Girgin, S. (2022). *Eğitimde güncel yaklaşımlar* (1 b.). İstanbul: Efe Akademi Yayınları.
- Gökdeniz, İ. (2017). Özel sektör ve kamu yönetiminde kariyer planlaması. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19(32), 123-131.
- Gökdeniz, İ., & Ethem, M. (2011). Kişilik ile kariyer seçimi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, 3(2), 23-36.
- Greenhaus, J., Parasuraman, S., & Wormley, W. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy Of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Güldü, Ö., & Kart, M. E. (2017). Kariyer planlama sürecinde kariyer engelleri ve kariyer geleceği algılarının rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2), 377-400.
- Gümüştekin, G. E., & Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.
- Güney, S. (2009). *Davranış bilimleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Güney, S. (2011). *Davranış bilimleri* (6. b.). Ankara: Nobel Yayınları.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155-176.

- Hedges, P. (1997). *Kişiliğinizi tanımanın yolları*. (B. Büyükkal, Çev.) İstanbul: Rota Yayınları.
- Heinström, J. (2003). Five personality dimensions and their influence on information behavior. *Information research*, 9(1).
- Heinström, J. (2010). *From Fear to Flow: Personality and Information Interaction* (1 b.). Cambridge: Chandos Publishing.
- Heslin, P. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136.
- İçerli, L., & Uğuz, Ş. (2019). Beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer değerleri üzerindeki etkisi: üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 4(8), 21-45.
- Işıkçı, Y. M. (2019). *Kamu yönetimi ve çocuk* (1 b.). Ankara: Astana Yayınları.
- İyigün, N. Ö. (2012). *Psikolojik kontratın örgütsel sapma üzerindeki etkisi ve kişilik özelliklerinin rolü: İlaç sektöründe bir araştırma*. İstanbul: Beta yayınları.
- John, O. P., & Srivastava, S. (2022, 12 11). *The Big-Five Trait Taxonomy:History, Measurement, and Theoretical Perspectives*. University of California at Berkeley,: <http://pages.uoregon.edu/sanjay/pubs/bigfive.pdf> adresinden alındı
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485-519.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel psychology*, 52(3), 621-652.
- Judge, T., & Kammeyer-Mueller, J. (2007). Personality and career success. *Handbook Of Career Studies*, 59-78.
- Kamaşak, R., & Bulutlar, F. (2010). Kişilik, mesleki tercih ve performans ilişkisi: Akademik personel üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 120-122.
- Karakulle, İ., & Aydın, E. (2021). *Kariyer Yönetimi ve Kariyer Planlama* (1 b.). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Karakuşçu, N. M. (1999). *Genel Psikoloji ve Normal Davranışlar* (3 b.). Ankara: Pelin Ofset.

- Kariyawasam, J. D., & Welmilla, I. (2020). Impact of big five personality factors on career success: A study based on staff-level employees in a leading apparel firm in Sri Lanka. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 15(2).
- Kaygın, E., & Zengin, Y. (2019). *Kariyer temel kavramlar yönetimi güncel konular* (1 b.). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Keskin, H. (2008). Başarılı ve başarısız öğrencilerin kişilik özellikleri ile ilgili öğretmen ve veli görüşleri. *Kurumsal Eğitimbilim*, 1(1), 20-32.
- Kırdök, O., & Kayadibi, O. (2018). Lise öğrencilerinin mesleki kararsızlığının yordayıcısı olarak kişilik özellikleri. *Journal of Strategic Research in Social Science*, 4(1).
- Koca, A. İ. (2010). Kariyer seçiminde kariyer değerleri ile demografik faktör ilişkisi: Çukurova Üniversitesi'nde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 56-70.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Luthans, F. (2010). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. New York: Mcgrow Hill. N.Y.
- Masood, A., Rafique, R., Qaisar, S., & Musarat, R. (2017). Personality traits as predictor of job performance in police officers. *Bahria Journal of Professional Psychology*, 16(2).
- Müftüoğlu, Y. V., & Erol, İ. (2013). Kariyer kavramı ve maden mühendisleri için kariyer seçenekleri. *Bilimsel Madencilik Dergisi*, 52(4), 37-43.
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367-408.
- Otluoğlu-Çakmak, Ö. (2014). Kariyer bağlılığının kariyer başarısı üzerindeki etkisinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*(23), 350-363.
- Öksüz, Y., & Karalar, M. (2020). Ortaokul öğrencilerinin meslek kararı verme yetkinliğinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 9(1), 158-174.
- Öksüzöğlu, T. Ö., Kilili, R., & Cizrelioğulları, M. N. (2020). *Kuzey kıbrıs türk cumhuriyeti kamu işyerlerinde ve sendikalarda mobbing bakış açısı*. İstanbul: Hiperlink Eğitim İletişim Yayın Gıda Sanayi ve Pazarlama Tic. Ltd. Şti.

- Özcan, M. F. (2022). Çocuğu tanıma teknikleri. R. Akay içinde, *0-18 yaş gelişimsel yaklaşım* (1 b.). İstanbul: Efe Akademi Yayınları.
- Özen, Y. (2011). Kişisel sorumluluk bağlamında kariyer seçimini etkileyen sosyal psikolojik faktörler. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 2(3), 81-96.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (1996). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2010). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özkan, İ. (1994). Benlik saygısını etkileyen etkenler. *Düşünen Adam Dergisi*, 7(3).
- Parmaksız, A., Ersöz, T., Özseven, T., & Ersöz, F. (2013). Çalışanların iş memnuniyeti, iş stresi ve ergonomik koşullarının değerlendirilmesi. *Gaziosmanpaşa Bilimsel Araştırma Dergisi*(8), 82-99.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2012). *Örgütsel davranış* (14. b.). (İ. Erdem, Dü.) Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Sarıtaş, M. (1997). Yönetimde kişilik faktörü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi dergisi*, 527-548.
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1-21.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of applied psychology*, 84(3), 416.
- Selçuk, Z., & Yılmaz, E. D. (2016). *Rehber benim* (1 b.). Ankara: Elma Yayınevi.
- Semeijn, J. H., Van Der Heijden, B. J., & Beuckelaer, A. D. (2020). Personality traits and types in relation to career success: An empirical comparison using the big five. *Applied Psychology*(2), 538-556.
- Senemoğlu, N. (2015). *Gelişim, öğrenme ve öğretim kuramdan uygulamaya* (24. b.). Ankara: Yargı Yayınları.
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 128-153.
- Silah, M. (2005). *Endüstride çalışma psikolojisi* (1 b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Srikanth, P. B., & Israel, D. (2012). Career commitment & career success: Mediating role of career satisfaction. *Indian Journal of Industrial Relations*, 137-149, 137-149.

- Sutin, A. R., Costa, P. T., Eaton, W. W., & Miech, R. (2009). Personality and career success: Concurrent and longitudinal relations. *European Journal of Personality*, 23(2), 71-84.
- Şen, G. (2019). Üniversitede havacılık bölümlerinde okuyan öğrencilerin meslek seçiminde etkili olan faktörlerin analizi. *Journal of Aviation*, 3(2), 122-131.
- Şentürk, E. E., & Buran, K. (2015). Ön lisans öğrencilerinin kariyer değerlerini etkileyen faktörler üzerine bir araştırma. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 162-180.
- Şeşen, H. (2010). Kontrol odağı, genel öz yeterlik, iş tatmini ve örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Ankara'da bulunan kamu kurumlarında bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(2), 200.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., & Akgemci, T. (2019). *Davranış bilimleri* (10 b.). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Taçıyıldız, E. (2017). Kişilik kuramları ile sanat kuramları arasındaki bağ. *Kesit Akademi Dergisi*(8), 27-36.
- Taşlıyan, M., Arı, N. Ü., & Duzman, B. (2011). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi: İİBF öğrencileri üzerinde bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.
- Tatlıoğlu, K. (2013). Beş faktör kişilik kuramı bağlamında kişilik kavramına genel bakış. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (BUSBED)*, 3(6), 128-146.
- Tatlıoğlu, K. (2014). Üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik kuramı'na göre kişilik özellikleri alt boyutlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Tarih Okulu Dergisi*(XVII), 939-971.
- Tokat, B., & Giderler, C. (2006). Yöneticilerin A ve B Tipi kişilik yapılarının liderlik davranışlarına etkisi üzerine bir araştırma. *İktisat, İşletme ve Finans Dergisi*, 21(242), 60-68.
- Tomrukçu, B. (2008). *Beş faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişki üzerine bir inceleme*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Osmangazi Üniversitesi.
- Topses, G. (2006). *Gelişim ve öğrenme psikolojisi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Topses, G., & Serin, N. B. (2018). *Psikolojik danışma ve kişilik kuramları* (2. b.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Tuna, M., & Türkmen, F. (2015). Kişilik tiplerinin çatışmayı yönetme yöntemlerine etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(4), 43-65.
- Tunç, A., & Uygur, A. (2001). *Kariyer yönetimi, planlaması ve geliştirme* (1 b.). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Turğut, F. (2017). Tarihsel süreçte aile kurumunun dönüşümü ve geleceğine yönelik çıkarımlar. *Medeniyet ve Toplum Dergisi*, 1(1), 93-117.
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel davranış (Örgüt teorileri ve çağdaş yaklaşımlar açısından)* (1 b.). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Türkay, O., & Eryılmaz, B. (2010). Kariyer değerleri ve kariyer yolu tercihleri ilişkisi: Türk turizm sektöründen örnekler. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(24), 179-200.
- Uluçmar Türkel, A. (1992). *İşletme yöneticilerinin davranışlarına yön veren hakim kişilik faktörleri ile yönetsel davranış arasındaki ilişkiler ve bir uygulama*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayınları.
- Usal, A., & Kuşluvan, Z. (2006). *Davranış bilimleri* (5. b.). İzmir: Meta Basım Matbaacılık.
- Üner, A. (2014). Kavramsal açıdan nesnellik. *Mavi Atlas Dergisi*, 2, 54-61.
- Warfield, H. (2022, 19 10). *FAQs about temperament and personality types*. <http://www.selfgrowth.com/articles/Warfield3.html> adresinden alındı
- Wiersma, U. J., & Kappe, R. (2017). Selecting for extroversion but rewarding for conscientiousness. *European journal of work and organizational psychology*, 26(2).
- Wilfling, S., Cantner, U., & Silbereisen, R. K. (2011). Which big-five personality traits drive entrepreneurial failure in highly innovative Industries?
- Wille, B., De Fruyt, F., & Feys, M. (2013). Big five traits and intrinsic success in the new career era: A 15 year longitudinal study on employability and work-family conflict. *Applied Psychology: An International Review*, 62, 124-156.
- Yalçın, H. M. (2010). *Otel çalışanlarının mesleki ve kişilik özellikleri uyumunun kariyer hedefleri üzerine etkisi: istanbul'da bir alan araştırması*. [Yüksek Lisans Tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 196-217.

- Yerlikaya, A., & Vd. (2021). *Kariyer planlama* (1 b.). (D. Bozdoğan, Dü.) Tokat: Togü Karmer.
- Yücel, C., & Kaynak Taşçı, S. (2008). Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(20), 685-706.
- Zel, U. (2001). *Kişilik ve Liderlik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Zel, U. (2007). *Yönetimde kişilik ve kişilik teorileri*(*Yönetim ve Organizasyon*). (S. Güney, Dü.) Ankara: Nobel Yayınları.
- Zorbaz, S. D. (2021). *Kişilik kuramları gerçek yaşamdan kişilik analizleri örnekleriyle* (*Biyojik kuram: H. Eysenck*) (7 b.). (D. G. Kurt, & E. Ç. Yıldız, Dü) Ankara: Pegem Akademi.



EKLER

EK 1: Kullanılan Anket Formu

Sayın Katılımcı,

“Kişilik Tipleri ve Kariyer Başarısı Arasındaki İlişki; Havacılık Sektöründe Bir Uygulama” başlıklı yüksek lisans tezimi hazırlamaktayım. Bu çalışmada havacılık sektöründe çalışanların kişilik tipleri ile kariyer başarısı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda gönüllü katılımcı olarak dolduracağınız anket; ön bilgiler, kişilik tiplerine ilişkin bilgiler ve kariyer başarısına ilişkin bilgiler olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Havacılık sektöründe çalışan kişiler tarafından doldurulması önem arz etmektedir. İfadelerin, 'doğru' veya 'yanlış' cevabı olmadığını ve yalnızca sizin görüşünüzün sorulduğunu özellikle belirtmek isterim. **Formda isminizi belirtmeniz istenmemektedir, elde edilecek bilgiler kesinlikle gizli tutulacak ve bilimsel amaçlar dışında kullanılmayacaktır.** İsteddiğiniz takdirde çalışmanın sonuçları sizinle paylaşılacaktır. Katkılarınıza ve ilginize teşekkür ederim.

Yüksek Lisans Öğrencisi Abdullah ÇELİK
Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı

A. Demografik Sorular

1. Cinsiyetiniz?

☐ Kadın

☐ Erkek

2. Medeni haliniz?

☐ Evli

☐ Bekar

☐ Boşanmış

3. Yaşınız?

☐ 20-30

☐ 31-40

☐ 41-50

☐ 51-60

☐ 61 ve üzeri

4. Eğitim düzeyiniz?

☐ İlköğretim

☐ Ortaöğretim

☐ Lise

☐ Ön lisans

☐ Lisans

☐ Yüksek lisans

☐ Doktora

Ek 1'in Devamı

5. Şu an çalıştığınız kurumdaki çalışma yılınız?

- () 3 yıl ve altı
 () 4-7 yıl
 () 8-11 yıl
 () 12-15 yıl
 () 16-19 yıl
 () 20 yıl ve üzeri

6. Toplam çalışma Yılınız?

- () 3 yıl ve altı
 () 4-7 yıl
 () 8-11 yıl
 () 12-15 yıl
 () 16-19 yıl
 () 20 yıl ve üzeri

B. Kişilik Tiplerine İlişkin Bilgiler

İfadelerin başına "Ben" kelimesini getirerek cevaplayınız.

Sorular	Kesinlikle Katılmıyor	Katılmıyor	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Konuşkan biriyim.					
2.Başkalarının hatasını bulmaya yatkınım.					
3.Bir işi eksiksiz yaparım.					
4.Karamsar, hüzünlü biriyim.					
5.Örijinal biriyim, yeni fikirler üretirim.					
6.İçini kapanık biriyim.					
7.Yardım severim.					
8.Bazen dikkatsiz davranabiliyorum.					
9.Rahatım, strese girmem.					
10.Pek çok farklı konuda merakım vardır.					
11.Enerjik biriyim.					
12.Kavgacı biriyim.					
13. Bir görevin (çalışma,ödev,iş) verilmesi için güvenilir biriyim.					
14.Gergin olabilirim.					

Ek 1'in Devamı

15.Zeki, derin düşünebilen biriyim.					
16.Diğer insanları heveslendiririm.					
17.Bağışlayıcıyım.					
18.Dağınık olmaya yatkın biriyim.					
19.Endişeli biriyim.					
20. Hayal gücüm yüksek biriyim.					
21.Suskun biriyim.					
22.Güvenilir biriyim.					
23.Tembel olmaya eğilimliyim.					
24.Duygusal olarak dengeliyim, kolay kolay mutsuz olmam.					
25.Yaratıcıyım.					
26.Kendine güveni olan biriyim.					
27.Başka insanlara karşı soğuk ve ilgisizim					
28.Bir işi bitirene kadar azimle çalışan biriyim.					
29. Ruhsal durumu çabuk değişen biriyim.					
30.Sanatsal ve estetik şeyler benim için önemlidir.					
31.Bazen utangaç ve çekingenim.					
32.Herkese karşı düşünceli ve saygılıyım.					
33.Verimli çalışan biriyim.					
34.Gergin durumlarda, ortamlarda sakin kalabilirim.					
35. Rutin tek düze işleri yapmaya tercih ederim.					
36.Dışa dönük sosyal biriyim.					
37.Bazen diğer insanlara kaba davranırım.					
38.Plan yapar ve bu planları uygularım.					
39. Kolayca sinirlenen biriyim.					
40.Fikirler üzerinde düşünmeye ve onları dile getirmeyi seven biriyim.					
41.Sanata karşı pek ilgili değilim.					
42.İşbirliği yapmayı seven biriyim.					
43. Dikkatim çabuk dağılır.					
44. Sanat, müzik ve edebiyat alalarında kendini geliştirmiş biriyim.					

Ek 1'in Devamı

C. Kariyer başarısına ilişkin bilgiler

İfadelerin başına "Ben" kelimesini getirerek cevaplayınız.

Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Kariyerimde elde ettiğim başarılarımdan memnunum.					
2. Tüm kariyer hedeflerim düşünüldüğünde kariyerimdeki ilerlemeden memnunum.					
3. Maddi kazanımlarıma ilişkin hedeflerim düşünüldüğünde kariyerimdeki ilerlemelerden memnunum.					
4. Atama ve/veya terfi hedeflerim düşünüldüğünde kariyerimdeki ilerlemelerden memnunum.					
5.Yeni beceri geliştirme hedeflerim düşünüldüğünde kariyerimdeki ilerlemelerden memnunum.					