



Kişilik Tipleri İle Kariyer Algısı ve Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Özge ÜFELEK ^a

Ercan YAVUZ ^b

^{a,b}Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Ankara /Türkiye. (ozgeufelek6@gmail.com, ercan.yavuz@hbv.edu.tr)

ÖZ

Makale Geçmişi

Gönderim Tarihi:
09.06.2021
Kabul Tarihi:
07.09.2021

Anahtar Kelimeler

Kişilik
Kişilik Tipleri
Beş Faktör Kişilik Kuramı
Kariyer
Kariyer Değişimi
Kariyer Basamakları
Kariyer Algısı

Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi

Bu çalışmanın amacı, farklı kişilik tiplerinin, bireylerin kariyer algısı ve seçimi üzerindeki etkileri belirlemeye çalışmaktır. Kariyer algısına ilişkin basamakların incelenmesi ve kişilik türleri ile aralarındaki ilişkinin tespit edilmesi önem arz etmektedir. Bu doğrultuda nicel araştırma yöntemi olan anket tekniği kullanılmıştır. Çalışmada uygulanan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde demografik özelliklere yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümünde kariyer algılarına ölçmeye yönelik 'Örgütsel Kariyer Yönetimi uygulamaları algılama ölçeği' uygulanmıştır. Anketin üçüncü bölümünde ise kişilik özelliklerini ölçmeye yönelik 'Kişiliğin Beş Temel Özelliği' ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 20TR paket programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırma hizmet sektöründe çalışanlara yapılmıştır. Araştırma sahası olarak Ankara ili seçilmiş olup toplam 401 çalışan ile anket yapılmıştır. Son olarak da araştırma sonuçları değerlendirilmiştir. Araştırmada beş faktör kişilik boyutları ile kariyer değerleri boyutları arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Beş faktör kişilik alt boyutları ile örgütsel kariyer yönetimi uygulamaları arasındaki ilişki korelasyon analizi ile ele alındığında, çalışanların beş faktör kişilik alt boyut algıları ile örgütsel kariyer yönetim uygulamaları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, çalışanların dışadönük kişilik özellikleri arttıkça örgütsel kariyer yönetimi uygulamalarına ilişkin algılarının da arttığı ve çalışanların uyumluluk özellikleri arttıkça örgütsel kariyer yönetimi uygulamalarına ait algılarının da arttığı görülmektedir.

ABSTRACT

Article History

Received
09.06.2021
Accepted:
07.09.2021

Keywords

Personality
Personality Types
Five Factor Personality Theory
Career
Career Change
Career Steps
Career Perception

Article Type: Research Paper

The purpose of this study is to try to determine the effects of different personality types on individuals' career perception and choice. It is important to examine the steps related to career perception and to determine the relationship between personality type and them. In this direction, the questionnaire technique, which is a quantitative research method, was used. The questionnaire form applied in the study consists of three parts. There are questions about demographic characteristics in the first part of the questionnaire. In the second part, "Organizational Career Management practice perception scale" was applied to measure career perceptions. In the third part of the questionnaire, "Five Basic Characteristics of Personality" scale was used to measure personality traits. The data obtained were evaluated in computer environment by using the SPSS 20TR package program. The search was conducted on those working in the service sector. Ankara was chosen as the search area and a survey was conducted with a total of 401 employees. Finally, the search results were evaluated. In the study, statistically positive significant relationships were found between the five factor personality dimension and career values dimensions. When the relationship between the five-factor personality subdimensions and organizational career management practices was analyzed by correlation analysis, it was found that there was a significant relationship between the employees' perceptions of the five-factor personality sub-dimension and organizational career management practices. Accordingly, it is seen that as the extroverted personality traits of the employees increase, their perception of organizational career management practices also increases, and as the adaptability characteristics of the employees increase, their perception of organizational career management practices also increases.

***Sorumlu Yazar/ Corresponding Author:** Özge ÜFELEK

E-Posta: ozgeufelek6@gmail.com

Önerilen Atıf/ Suggested Citation: Üfelek, Ö. ve Yavuz, E. (2021). Kişilik Tipleri İle Kariyer Algısı ve Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 8 (3), 289-313.

Bu makale Doç. Dr. Ercan YAVUZ'un danışmanlığında Özge ÜFELEK tarafından, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde hazırlanmış olan aynı başlıklı tezden türetilmiştir.

1. Giriş

İnsan ömrünün neredeyse yarısından fazlası çalışma yaşamı içinde geçmektedir. Çalışmanın insan hayatındaki yeri göz önüne alındığında, çalışma yaşamının kalitesinin ve çalışma adına yapılan faaliyetlerin bireysel mutluluğa önemli bir etkisinin olduğu açıktır. Öte yandan, bireyin iş yaşamından aldığı tatmini belirleyen en önemli faktörlerden birisi de kişiliktir. Dolayısıyla, çalışma hayatında mutlu olmanın, hedeflenen kariyere ulaşmanın ilk adımı, kişilikle uyumlu bir kariyer seçimi yapmaktan geçmektedir.

İşletmelerde iş görenlerin tutumları iş davranışlarını etkilediği için, iş görenin işe ve iş ortamının değişkenlerine karşı tutumu önemli olmaktadır. Bu nedenle işletmede ortaya çıkacak tutumların türlerini bilmek gerekmektedir. Örgütsel psikolojide, örgütsel bağlılık ve iş tatmini olarak iki tutum çeşidi üzerinde durulduğu görülmektedir. İş tatmini, iş görenlere örgütsel bağlılığın artmasından stresin azalmasına kadar birçok olumlu katkılar yapmakta ve genel olarak yapılan işin kalitesini artırmaktadır. İş görenin hem kendisi ve ailesi hem de örgüt açısından zararlı sonuçlar doğurabilen iş tatminsizliği ise işe gelmemek, geç gelmek ve işten gönüllü olarak ayrılmak gibi örgüt açısından maliyetli sonuçlara neden olabilmektedir. Kariyer ve kariyer planlaması kavramları, günümüz modern yönetim tarzları içerisinde her geçen gün önemini daha da arttırmaktadır. Yakın zamanlarda üst üste yaşanan yerel, bölgesel ve kültürel ekonomik krizler ile birlikte işletmelerin küçültme politikaları ile kariyer planlaması artık bir lüks olmaktan çıkmış olmazsa olmaz bir zorunluluk haline gelmiştir. Kariyer planlamasını etkileyen pek çok faktör vardır. Bu faktörlerden en önemlilerinden birisi bireye ait kariyer özendiricileridir. Bu bağlamda, organizasyonlar ve bireyler bazı pratik kişilik testlerinin haricinde, bireylerin özelliklerine yönelik somut kriterlere sahip değildirler. Kariyer değerleri yaklaşımı ile bireylerin kariyer özendiricilerinin belirlenmesi amaçlanır. Kariyer özendiricileri ilk olarak Edgar Schein tarafından kavram olarak kullanılmıştır. Kariyer özendiricileri yaklaşımı, bireylerin kariyer seçimlerinin arkasında yatan nedenleri belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu olgu bir bireyin, kendi kendine algıladığı yetenek ve kabiliyetleri, temel değerleri ile güdü ve ihtiyaçlarından oluşan bir benlik kavramıdır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Kişilik Kavramı

Literatürde kişilik kavramına farklı açılardan yaklaşıldığı için tek bir kişilik tanımlaması yapmak mümkün değildir. Günlük kullanımda kişilik kavramı genel olarak, bireyin kişiliğini sosyal başarı ile ilişkilendirmekte veya çok kişilikli olmak ya da popüler kişiliğe sahip olmakla eşdeğer tutmaktadır. Psikologlar ise, söz konusu olan sıfatlar kişiliğin tanımlanmasında çok küçük bir yer kaplamaktadır şeklinde görüş belirtmektedir. Farklı bir yaklaşımda da kişiliğin baskın olan özellikleri üzerinden kişilik kavramına tanımlama getirilmektedir (Luthans, 2010: s.125).

2.2. Beş Faktör Kişilik Kuramı ve Kişilik Tipleri

Büyük Beş olarak da ifade edilen Beş Faktör Kişilik Kuramına göre öne çıkan beş etmen aşağıdaki şekildedir;

- Sorumluluk,
- Açıklık,
- Dışa dönüklük,
- Uyumluluk,
- Duygusal denge.

Bireylerin sahip olduğu kişilik tipleri belirlenirken belirtilen beş faktörün bağımsız bir şekilde değerlendirilmesi söz konusudur (Goldberg, 1993: s.26-27).

Kişilik tipleri birçok sınıflandırmaya tabi tutulabilmektedir. Araştırma kapsamında; dışadönük- içedönük, uyumlu, sorumlu, nevrotik ve gelişime açık kişilik türleri üzerinde durulmaktadır. Bu kişilik tipleri aşağıdaki şekilde açıklanmaktadır;

Dışadönük ve İçedönük Kişilik Tipleri: Dış dünyaya açık olan dışadönük bireyler, içe dönük bireylerin tam tersi özellikler sergilemektedir (Koçiyit, 2014: s.17). Dışadönük bireylerin en belirgin özellikleri heyecanlı, hayat dolu, konuşkan, neşeli, hırslı, arkadaş canlısı, girişken ve sosyal kişiler olmalarıdır. Kişilerarası ilişkilerde baskınlık, insanlarla zaman geçirmeyi ve eğlenmeyi sevme, gücü elde bulundurma, istekli ve girişken olma, sosyal ortamlarda aktif olma ve arkadaşça davranma gibi özellikler en genel görülen özelliklerdendir. Bu bireyler olumlu duygulara sahiptirler .

Enerjik, coşkulu, insanlarla kolay iletişim ve ilişki kurabilen, iş birliğine yatkın, sosyal yönü güçlü, dış dünyaya açık olan dışadönük kişilerin aksine içedönük kişiler genelde içe kapanık,

sosyalleşmekten hoşlanmayan, insanlardan uzak duran, çok fazla konuşmayan, özellikle konuşmalarında tutukluk sergileyen bireylerdir.

Uyumlu kişilik tipi: Uyumluluk özelliği taşıyan bireylerin yardımseverlik, başkalarını düşünme, cömertlik, dürüstlük, hoşgörü, alçak gönüllü olma, rekabetten çok uzlaşmaya önem verme, kişilerarası çatışmalardan uzak durma özelliklerinin daha fazla ön plana çıktığı buna karşın, uyumluluk düzeyi düşük bireylerin ise neredeyse her olayda muhalefet eden, eleştirel bakış açısı yüksek, düşmanca tavırlar sergileyen, başkalarına karşı kayıtsız davranan, tartışmayı seven kişiler olduğu görülmektedir.

Sorumlu kişilik tipi: Sorumluluk özelliğine sahip bireyler düzenli, dürüst, tedbirli, disiplinli, sorumluluk duygusu, başarı eğilimi ve görev bilinci yüksek, sabırlı, sistemli, azimli, hırslı, titiz, başarı odaklı, güvenilir, sistemli, özenli ve dikkatli, planlı ve harekete geçmeden önce düşünen kişilerdir. Bu faktörün diğer ucunda ise plansız, dağınık, güvenilmez, belirli bir amacı olmayan, gelgitleri olan, disiplinsiz, tembelliğe meyilli, görev bilinci oldukça düşük, düzensiz, dikkati kolay dağılan, erteleyen, başarılı olmayı çok önemsemeyen ve vurdumduymaz gibi özelliklere sahip olan sorumsuz bireyler bulunmaktadır.

Nevrotik kişilik tipi: Nevrotiklik ya da duygusal dengesizlik özelliği sergileyen bireylerin depresif ve hüzünlü, kaygılı, sinirli ve gergin, depresif, sıkılgan, özgüveni düşük, öfkeli ve alıngan oldukları, duygusal gel-gitler yaşamaya daha meyilli oldukları, depresifstresli durumlardan daha kolay etkilendikleri ve ortamı terk etme ve uzaklaşma eğilimine sahip oldukları görülmektedir. Nevrotiklik düzeyi düşük olan kişilerin ise duygusal açıdan daha dengeli, rahat oldukları, strese neden olan durumlarla başa çıkabilen, kolay öfkelenmeyen, özgüveni yüksek ve genelde olumlu duygular taşıyan bireyler oldukları gözlenmektedir.

Gelişime açık kişilik tipi: Bazı araştırmacılar bu boyutu zeka, bazıları kültür bazıları ise deneyime açıklık şeklinde adlandırmıştır. Bu kişilik tipine sahip bireyler meraklı ve kültürlü bireyler olmaktadır. İnsanlarla kolay anlaşır ve sosyaldirler. Sorunları çözme odaklı olarak yaşamaktadırlar ve çabuk uyum sağlarlar. Paylaşımçı yapılarının yanı sıra, şeffaf davranmaya da özen göstermektedirler (Soysal, 2008: s.10). Yaratıcı, duyarlı, yenilikçi, açık fikirli, analitik düşünen, meraklı, bağımsız, kendini ifade etmede zorluk çekmeyen kişilik özellikleri deneyime açıklık boyutu altında tanımlanmaktadır. Deneyime kapalı bireyler ise çoğunlukla tutucu, ilgisiz, klasik ve alışılmış, esnek olmayan, sıradan özellikler sergileyen kişilerdir. Yıllar boyunca çeşitli araştırmacılar tarafından ve farklı dillerde de yapılan araştırma ve analizler sonucunda modelin bireyin kişilik özelliklerini açıklamada yeterli olduğu kabul edilmiştir.

2.3. Kariyer Kavramı ve Kariyer Algısı

Alan yazında birçok farklı kariyer kavramı tanımlaması mevcuttur. Bu tanımlamaların genel kabul görmüş olanlarından bazıları aşağıdaki şekildedir;

Kişisel açıdan kariyer kavramı daha fazla sorumluluk, para, prestij ve saygınlık anlamını taşımaktadır. Bu noktada kariyer kavramı ile ifade edilmek istenen durum, bir iş sahibi olmaktan çok daha fazlasıdır (Demirbilek, 1994: s.72).

Bir başka tanımda kariyer kavramı, bilgi birikimi ve becerinin işte somutlaştırılmasını ifade etmektedir. Aynı zamanda o işte çalışan bireyin konusunda uzmanlaşması, zaman içinde kazanılan iş tecrübesi ve geliştirilmiş ilişkilerini de kapsamaktadır (Redman ve Wilkinson, 2001: s.268).

Kariyer kavramı, yaşam boyunca devam eden dinamik bir süreci ifade etmektedir. Kişinin bir mesleği seçmesi ile başlamakta ve o mesleği sürdürmesi ile devam etmektedir. Ancak bu noktada tamamlanmamaktadır. Çünkü, kariyer kavramı bir bütün olarak gelişimi içerir (Yılmazer, 2010: s.126).

Kariyer olgusunda üç temel boyut mevcuttur. Bunlar; birey, iş ve pozisyon unsurlarıdır. İş ve pozisyon unsurunun varlığı bir örgütü gerekli kılmaktadır. Bu da birey ile örgütün bir kariyer sürecinde karşılıklı olarak bir araya geldiğini göstermektedir. Başka bir deyişle, kariyer kavramı özünde birey ve örgüt gibi iki önemli boyuta sahiptir. Bunlardan (Şimşek vd., 2007: s.260);

- İlk boyut, kuşkusuz kariyerini planlamak durumunda olan bireyin kendi kişiliğinde oluşmaktadır. Birey iş yaşamında ve içinde bulunduğu örgütte yerini anlamalıdır. Bunun sonrasında gelecekte kendisini nerede ve nasıl görmek istediğini belirlemelidir. Bireysel yönelim olarak adlandırabileceğimiz bu durum kendini gerçekleştirme olgusu olarak tanımlanmaktadır. Bu güdü doğrultusunda birey kariyerini geliştirmek, ilerlemek ve yükselmek ihtiyacı içerisinde bulunmaktadır.
- İkinci boyutta ise, örgüt kendi amacını dikkate almaktadır. Bu doğrultuda bireylerin örgüt içinde nereye ulaşmak istedikleriyle buraya nasıl ve ne şekilde ulaşacakları konusunda onlarla iyi iletişim kurmalı ve kişilere gerekli danışmanlık hizmetlerini sağlayarak ilerleyişlerini kolaylaştırma yolundaki sorumluluğu üstlenmelidir.

Kariyer kavramının odak noktasında insan bulunmaktadır. Bireyler duygusal ve fizyolojik açıdan kendilerini tamamladıkça ve kendilerini geliştirdikçe kariyerlerinde ilerleme ihtiyacı hissetmektedirler (Kozak 2001: s.17). Bu noktada kariyer algısı oluşmaktadır.

2.4. Kariyer Algısı ve Seçimine Etki Eden Unsurlar

İsminden de anlaşılacağı gibi bireye yönelik kariyer sistemlerinin odak noktasında birey bulunmaktadır. Yani buradaki kariyer sistemi birey üzerine hedefler oluşturmakta ve bu hedefler üzerinden çalışmalarını yapmaktadır. Bireye yönelik kariyer sisteminin özelliklerini bazı parametreler kullanmak sureti ile sıralamak mümkündür (Tortop, 1994: s.93):

- Personelin belirli bir iş kolunda uzmanlaşması göz önünde tutulmakta ve buna göre kariyer planları yapılmaktadır.
- Buradaki temel ilke bir iş kolunda personelin ilerlemesi ve başarı kazanması şeklindedir.
- Birbirine bağlı iş ya da hizmetler topluluğu esas alınmaktadır
- Kariyer sisteminde personelin durumu statü ve yasalarla belirtilmekte ve açıklanmaktadır. Bu sistemde sözleşme ve çok yönlü statü uygulanması sıkça görülmektedir.
- Uzmanlaşmayı sağlamak için hizmet öncesi ve hizmet içi eğitime ağırlık verilmesi esastır.
- Kıdeme ve çalışma süresine önem verilmektedir.
- Kariyer sistemin geliştirilmesi için zorunlu maddelerden biri olan yeterlilik ilkesinin göz önünde tutulmasıdır.

İşe yönelik kariyer sistemi bazı olguları bünyesinde barındırmaktadır. Örneğin:

- İş analizleri,
- İş tanımları,
- İş gereklerinin hazırlanması bu olgular içerisinde sayılmaktadır.

Alt düzey görevdeki işlerin niteliği kolay olmaktadır. Bununla birlikte teknik, bilimsel ve yönetsel işlerde güçlük ve sorumluluk derecesini belirlemek oldukça zor bir durumdur (Tunç ve Akyay, 2001: s.25-26). Burada asıl önemli nokta, bireyin belirlenmiş bir göreve yönelik olarak çalıştırılması ve yetiştirilmesidir. Yani önem taşıyan yegane olgu seçilen ve üzerinde çalışılacak olan iş olmaktadır.

Kariyer planlaması yalnızca organizasyonların değil, aynı zamanda bireylerin de sorumluluğu altındadır. Çalışma hayatına yeni başlayanlar veya uzun süredir çalışanlar için kariyer başarılarını, iş güvenliklerini ve öz güvenlerini sağlamak için bazı yöntemleri kullanmaları zorunluluk arz etmektedir (<http://web.sakarya.edu.tr/~ikkclub/kariyery.htm>, 15.04.2019).

Örgütsel kariyer planlama organizasyonun gelecekte ihtiyaç duyacağı eleman ihtiyacını karşılama amacı olmasına karşın; bireysel kariyer planlama bireylerin bireysel özellikleri ve amaçları üzerinde durmaktadır (İbicioğlu, 2000: s.9).

Bireylerin iş yaşamlarına ilişkin faaliyetlerini ve amaçlarını gerçekleştirmek için, çalışmalarını belirlemesi, düzene koyması, organize etmesi, koordinasyonu sağlaması ve değerlendirmesi şeklinde göstermiş olduğu icraatlarını bireysel kariyer planlama şeklinde tanımlamaktayız (Ünver, 2005: s.22).

3. Yöntem

Farklı kişilik tiplerinin, bireylerin kariyer algısı ve seçimi üzerindeki etkileri belirlemeye çalışmaktır. Kariyer algısına ilişkin basamakların incelenmesi ve kişilik türleri ile aralarındaki ilişkinin tespit edilmesi önem arz etmektedir. Bu doğrultuda nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada uygulanan anket formu üç bölümden oluşmaktadır.

Kişilik tiplerinin ve uygulamalarına yönelik ve bu uygulamalarla kişilik tiplerinin arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılması temel kabul edilmiş ve sorular bu yönde hazırlanmıştır.

- Kişilik tiplerinin; Kişilik tipleri planlama ve kariyer geliştirmeyi bir arada kapsayan, uygulamalı bir kariyer sistemi topluluğu mudur?
- Kişilik tiplerinin ile örgütsel kariyer geliştirme arasında bir bağlantı var mıdır?
- Örgütsel kariyer planlama ile örgütsel kariyer geliştirme arasında bir bağlantı var mıdır?
- Kişilik tiplerinin ile örgütsel kariyer planlaması arasında bir bağlantı var mıdır?

Bu soruların cevapları, tekstil sektöründe faaliyet gösteren firmalardan elde edilecek ampirik verilerin istatistiksel analizleri sonucunda ortaya çıkarılacaktır.

Yukarıda ortaya konan araştırmanın amacından ve burada ifade edilen araştırma sorularından yola çıkarak uygulama bölümünde test edilmek üzere ise aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir. İnsan kaynakları uygulamaları kapsamında, örgütlerde etkin bir kariyer yönetimi gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğini anlamak maksadıyla öncelikli varsayımlar doğrultusunda, alt hipotezler geliştirerek kariyer planlaması ve kariyer geliştirme uygulamalarının Kişilik tiplerinin ne şekilde ve ne derecede uygulanıyor olduğu ortaya çıkarılacaktır.

H₁: Kişilik tipleri ile örgütsel yönetim uygulamaları arasında anlamlı pozitif bir ilişki vardır.

H_{1a}: Kişilik tipleri ile örgütsel kariyer yönetimi arasında anlamlı pozitif bir ilişki vardır.

H_{1b}: Kişilik tipleri ile kariyer yönetiminin örgütsel faydaları arasında anlamlı pozitif bir ilişki vardır.

H_{1c}: Kişilik tipleri ile örgütün birey üzerinde odaklandığı kariyer yönetim yaklaşımları arasında anlamlı pozitif bir ilişki vardır.

H_{1d}: Kişilik tipleri ile örgütsel kariyer planlaması arasında anlamlı pozitif bir ilişki vardır.

H_{1e}: Kişilik tipleri ile örgütsel kariyer yolları arasında anlamlı pozitif bir ilişki vardır.

H_{1f}: Kişilik tipleri ile örgütsel kariyer geliştirme arasında anlamlı pozitif bir ilişki vardır.

H_{1g}: Kişilik tipleri ile örgütsel kariyer geliştirme programları arasında anlamlı pozitif bir ilişki vardır.

Araştırmanın evrenini Ankara ili'nde hizmet sektöründe çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, Ankara ili Çankaya ilçesi tesadüfi örneklem yöntemiyle seçilmiş 450 kişi oluşturmaktadır. Çalışma evreni, araştırma evreninin bütün niteliklerini temsil eden ve ulaşılabilirliği mümkün olan, genel evrenin küçük bir modelidir (Miles ve Huberman, 1994). Araştırmanın evrenini Ankara İli İşgücü Piyasası Araştırması sonucunda tespit edilen 10.273 işyerinde çalışan 428.446 çalışan oluşturmaktadır. Bu işyerleri 20 ve daha fazla çalışanı olan işyerleri olup il genelinde 17 sektörde sayım yapılmıştır (iskur.gov.tr).

Tablo1. Farklı Sapma Miktarları İçin Örneklem Büyüklükleri

Evren büyüklüğü	Sapma Miktarı				
	+ 1%	+ 2%	+ 3%	+ 4%	+ 5%
500					218
1.000	**	**	**	375	278
2.000	**	**	696	462	322
3.000	**	1334	787	500	341
4.000	**	1500	842	522	350
5.000	**	1622	879	536	357
6.000		1715	906	546	361
8.000		1847	942	558	367
10.000	4899	1936	964	566	370
20.000	6489	2144	1013	583	377
30.000	7275	2223	1031	589	379
40.000	7745	2265	1039	591	381
50.000	8057	2291	1045	593	381
100.000	8763	2345	1056	597	383
500.000 to ∞	9423	2390	1065	600	384

Kaynak: Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2012). Bilimsel Araştırma Yöntemleri (13. Baskı). Ankara: Pegem. Örneklemin tespit edilmesinde kullanılan işlem aşağıda gösterilmiştir (Yamane, 2001: s.116):

N: yığındaki birey sayısı

n: örneklemdaki birey sayısı

z: istenilen güvenirlilik düzeyi için standart normal dağılım tablo değeri

d: duyarlılık

p: yığında istenilen özelliği taşıyan bireylerin oranı (p+q=1)

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{N \cdot d^2 + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Örnekleme 0.05 hata payı ile n>383 olarak hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında tesadüfi örneklem yöntemiyle 450 örgüt çalışanına ulaşılmıştır. Ancak bazı anketlerin eksik doldurulması nedeniyle analiz dışında bırakılmış ve toplamda 401 kişiye ulaşılmıştır. Böylece araştırmanın örneklemini oluşturan 401 kişiye anket uygulanmıştır. Araştırma, Ankara ili Çankaya ilçesi içerisinde bulunan hizmet sektöründe çalışanlar üzerinde uygulanmıştır. Araştırma, 2019 yılının Mayıs ve 2020 yılının Haziran ayları arasında örgütlerde çalışan bireylerle sınırlı kalmıştır. Elde edilen veriler, geliştirilen veri toplama formundaki ifadelerle verilen cevaplarla sınırlıdır.

Bu çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada uygulanan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde, işgörenlerin demografik özelliklerini ölçmeye yönelik sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde, kariyer algısı ve seçimini ölçmeye yönelik geliştirilen “Örgütsel Kariyer Yönetim Uygulamaları Ölçeği” anketin üçüncü bölümünde ise kişilik özelliklerini ölçmeye yönelik soruların bulunduğu “Kişiliğin Beş Temel Özelliği Ölçeği” yer almıştır. Anketin ilk bölümünde araştırmaya katılan işgörenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, işyerindeki pozisyonu, mevcut işyerindeki çalışma süresi, kurumdaki çalışma süresi gibi demografik özelliklerini belirlemeye yönelik soruları yer almaktadır. Verilerin istatistiksel incelemesinde, frekans analizinden yararlanılmıştır.

Anketin ikinci bölümü, “Kişiliğin Beş Temel Özelliği Ölçeği” 42 sorudan oluşmaktadır, Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Araştırmada, söz konusu ölçekte katılımcıların kişilik özelliklerini belirleyebilmek amacıyla; dışa dönüklük, uyumluluk, duygusal dengesizlik olmak üzere üç boyut bulunmaktadır. Ölçeğin Türkçeye

uyarlanması Sümer ve Sümer (2005) tarafından gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi sonucunda 15 değişken elde edilmiştir. Katılımcıların bu bölümde yer alan her bir ifadeye ait katılım düzeyleri ‘‘ hiç katılmıyorum = 1’’, ‘‘katılmıyorum = 2’’, ‘‘kısmen katılıyorum = 3’’, 51 ‘‘katılıyorum = 4’’, ‘‘kesinlikle katılıyorum = 5’’ şeklinde 5’li likert ölçeği doğrultusunda derecelendirilmiştir. Anketin üçüncü bölümünü oluşturan ve Soylu’nun 2002 yılında yapmış olduğu ‘‘Yalın Örgütlerden Kariyer Yönetimi’’ adlı doktora tezinden alınan ‘‘Örgütsel Kariyer Yönetimi Uygulamaları Ölçeği’’, yer almaktadır. Ölçek 30 maddeden oluşan, 5’li Likert tipi bir ölçektir.

Elde edilen veriler SPSS 20TR paket programına aktarımı gerçekleştirilerek analiz edilmiş, değişken yapısına dayalı olarak yüzde ve frekans tablolarından faydalanılmıştır. Ölçeklerin güvenirliklerini belirlemek amacıyla Cronbach Alpha değerleri incelenmiştir. Değişkenler arasındaki farklılıkları ölçmek amacıyla t testi ve ANOVA testinden faydalanılmıştır. Bunun yanında beş faktörlü kişilik tipleri ile örgütsel kariyer yönetim uygulamaları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla basit ve çoklu doğrusal regresyon testi ve korelasyon testi uygulanmıştır. Bağımsız örneklem t –testi ise, iki ilişkisiz grup ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için kullanılmaktadır. İki den fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek yönlü (Oneway) Anova testi kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi, ilişkisiz ikiden daha çok örneklem ortalaması arasındaki farkın sıfırdan anlamlı bir şekilde farklı olup olmadığını test etmek üzere uygulanmaktadır (Büyüköztürk, 2012: 39). Post hoc testi, varyans analizi sonucunda eğer gruplar arasında bir fark bulunmuşsa, farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını görebilmemiz için oldukça önemlidir. Anova tablosu, grupların ortalamaları arasında bir fark olup olmadığını genel olarak söylemektedir. 3 grup da olsa, 10 grup da olsa bütün grup ortalamalarının birbirine eşit olup olmadığını test eder. Sadece iki grup arasında farklılık olsa ve diğerleri arasında fark olmasa, varyans analizi ‘‘gruplar arasında fark vardır’’ sonucunu verir. Fakat farklılığını nereden kaynaklandığını, hangi gruplar arasında olduğunun sonuçlarının post hoc testi açıklayacaktır. (Kalaycı, 2005: s.135).

Regresyon analizinde, bir ya da daha çok sürekli değişkenin belli bir sürekli değişkeni nasıl yordadığına ilişkin bir model oluşturulur. Regresyon analizinin en önemli amacı, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni anlamlı olarak yordayıp yordamadığını belirlemek ve eğer anlamlı düzeyde bir yordama söz konusu ise bağımsız değişkenlerin yordanan değişkende gözlenen değişimin ne kadarını açıkladıklarını belirlemektir. Daha önceki analizlerde bağımlı değişken kavramı kullanılırken regresyon analizinde bağımlı değişken yerine ‘‘yordanan değişken’’ kavramı kullanılmaktadır (Seçer, 2013: s.101).

Güvenirlik ise bir ölçme aracının farklı zamanlarda ve farklı alanlarda yapılan ölçümler arasındaki tutarlılığı ifade etmektedir (Gay, 1985: s.24; Ercan ve Kan, 2004: s.212). Güvenirliğini tespit etmek amacıyla söz konusu ölçeklerin Cronbach Alpha değerleri incelenmiştir.

Tablo 2. Kişiliğin Beş Temel Özelliği Ölçeği Cronbach Alpha Değeri

Kişiliği Beş Temel Özelliği Tutum Ölçeği	Cronbach Alpha
15 İfade	0,738

Güvenilirliğin incelenmesinde en yaygın kullanılan değerlendirme kriteri; (Özdamar, 2004: s. 633) Cronbach Alpha Katsayısıdır. Cronbach (1951) tarafından geliştirilen alfa katsayısı yöntemi, maddeler doğru-yanlış olacak şekilde puanlanmadığında, 1-3, 1-4, 1-5 gibi puanlandığında, kullanılması uygun olan bir iç tutarlılık tahmin yöntemidir. Cronbach Alfa Katsayısı, ölçekte yer alan k maddenin varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan bir ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır (Ercan ve Kan, 2004: s.213).

Cronbach's Alpha Katsayısının değerlendirilmesinde katsayı;

$0,00 \leq \alpha < 0,20$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,20 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek orta güvenilirdir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek güvenilir bir ölçektir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Kişiliğin beş temel özelliğine ilişkin algıları ölçmek amacıyla kullanılan beşli likert tipi ölçeğin Cronbach's Alpha değerinin 0,738 olduğu tespit edilmiş ve ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir.

Tablo 3. Örgütsel Kariyer Yönetimi Uygulamaları Algılama Ölçeği Cronbach Alpha Değeri

Örgütsel Kariyer Yönetimi Uygulamaları Algılama Ölçeği	Cronbach Alpha
30 İfade	0,934

Çalışanların örgütsel kariyer yönetimi uygulamalarına yönelik algılarını ölçmek amacıyla kullanılan beşli likert tipi ölçeğin Cronbach Alpha değerinin 0,934 olduğu tespit edilmiştir. Değerin 0,80'ten büyük olması nedeniyle ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir(Hair, vd., 2011: s.56).

4. Bulgular

Bu bölümde ankete katılan iş gören ve yöneticilerin demografik özellikleri incelenmiş, kişiliğin beş temel özelliğine ilişkin algıları ve örgütsel kariyer yönetimi uygulamalarına yönelik algılarına ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirilerek elde edilen bulgulara dayalı yorumlar yapılmıştır.

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Çalışanların Cinsiyetlerine İlişkin Dağılımları

Cinsiyet	Sayı	Yüzde(%)
Erkek	137	34,2
Kadın	264	65,8
Toplam	401	100,0

Tablo 4.1. 'de ankete katılan çalışanların cinsiyet dağılımı görülmektedir. Dağılımın 137 'si erkek, 264'ü de kadınlar oluşturmaktadır. Yüzdelik kısımda ise %34,2'lik kısmı erkeklerden, %65,8'i ise kadınlardan oluşmaktadır.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Çalışanların Yaşlarına İlişkin Dağılımları

Yaş	Sayı	Yüzde(%)
20-30 yaş	166	41,4
31-40 yaş	120	29,9
41-45 yaş ve üzeri	68	17,0
46 yaş ve üzeri	47	11,7
Toplam	401	100,0

Tablo 4.2.'de ankete katılan çalışanların yaş dağılımı görülmektedir. Belirlenen yaş aralığındaki dağılım incelendiğinde, 20-30yaş aralığında 166 kişi, 31-40 yaş aralığında 120 kişi, 41- 45 yaş aralığında 68 kişi, 46 ve üzeri yaş aralığında 47 kişi oluğu görülmektedir. Yüzdelik oranda ise, 41,4'lük kısmı 20-30yaş aralığında, %29,9'luk kısmı 31-40 yaş aralığı, 17'lik kısmı 41-45 yaş aralığı, %11,7'lik kısmı 46 ve üzeri yaş aralığı dağılımı olmuştur. Bu sonuca göre araştırmaya katılan çalışanların büyük çoğunluğunun genç ve dinamik nüfustan oluştuğu söylenebilir.

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Çalışanların Medeni Durumlarına İlişkin Dağılımları

Medeni Durum	Sayı	Yüzde(%)
Evli	179	44,6
Bekar	222	55,4
Toplam	401	100,0

Tablo 4.3'de ankete katılan çalışanların medeni durum dağılımı görülmektedir. Buna göre 179 kişinin evli, 222 kişinin bekar olduğu görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılanların %44,6'sı evli, %55,4'ü bekar olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Çalışanların Sahip Olduğu Çocuk Sayısına İlişkin Dağılımı

Göreviniz	Sayı	Yüzde(%)
Çocuğum yok	243	60,6
1 çocuk	70	17,5
2 çocuk ve üzeri	88	22
Toplam	401	100,0

Tablo 4.4’de ankete katılan çalışanların sahip olduğu çocuk sayısına göre dağılımı görülmektedir. Buna göre 243 kişinin çocuğu olmadığı, 70 kişinin 1 çocuğu, 88 kişinin 2 ve daha fazla çocuğu olduğu görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılanların %60,6’sının çocuğu olmadığı, %17,5’inin 1 çocuğu, %22’sinin ise 2 ve daha fazla çocuğunun olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 8. Araştırmaya Katılan Çalışanların Öğrenim Durumlarına İlişkin Dağılımları

Öğrenim Durumu	Sayı	Yüzde(%)
İlköğretim ve Ortaöğretim	78	19,5
Önlisans	44	11
Lisans	218	55,4
Lisansüstü	61	15,2
Toplam	401	100,0

Tablo 4.5’de ankete katılan çalışanların eğitim düzeyi dağılımı görülmektedir. Buna göre ilköğretim ve ortaöğretim düzeyinde eğitilmiş 78 çalışan, önlisans düzeyinde eğitilmiş 44 çalışan, lisans düzeyinde eğitilmiş 218 çalışan, lisansüstü düzeyinde eğitilmiş 61 çalışan olduğu sonucuna varılmıştır. Yüzdeli dağılım ise; ilköğretim ve ortaöğretim %19,5, önlisans %11, lisans %55,4, lisansüstü %15,2’lik kısımdan oluşmuştur. Çalışanların büyük çoğunluğunu lisans seviyesinde olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Araştırmaya Katılan Çalışanların Çalıştığı Kuruma İlişkin Dağılımı

Göreviniz	Sayı	Yüzde(%)
Kamu	119	29,7
Özel	282	70,3
Toplam	401	100,0

Tablo 4.6’da ankete katılan çalışanların çalıştığı kuruma ilişki dağılım görülmektedir. Buna göre çalışanların 119’u kamuda, 282’si özel sektörde çalışmaktadır. Yüzdelik dağılıma bakıldığında %29,71’si kamuda, %70,3’ü özel sektörde çalışmaktadır.

Tablo 10. Araştırmaya Katılan Çalışanların Çalışmakta Olduğu Kurumdaki Süresine İlişkin Dağılımı

Kurumdaki Çalışma Süresi	Sayı	Yüzde(%)
1-5 yıl	171	42,6
6-10 yıl	119	29,7
11 yıl ve üzeri	111	27,7
Toplam	401	100,0

Tablo 4.7’de ankete katılan çalışanların çalışmakta olduğu kurumdaki çalışma süresine göre dağılımı görülmektedir. Tabloya göre, 1-5 yıl arası 171 çalışan, 6-10 yıl arası 119 çalışan, 11 yıl ve üzeri 111 çalışan olduğu görülmektedir. Yüzdeli dağılımda ise: %42,6’sı 1-5 yıl, %29,7’si, 6-10 yıl, %27,7’sinin 11 yıl ve üzeri çalıştığı görülmektedir.

Tablo 11. Araştırmaya Katılan Çalışanların Aylık Ortalama Gelirlerine İlişkin Dağılımı

Gelir Düzeyi	Sayı	Yüzde(%)
2020-2500TL	66	16,5
2600-3000 TL	56	14
3100-3600 TL	77	19,2
3700-4500 TL	50	12,5
4500-5600 TL	86	21,4
5600 TL ve üzeri	66	16,5
Toplam	401	100,0

Tablo 4.8’da ankete katılan çalışanların gelir düzeyi dağılımı görülmektedir. Tabloya göre 2020-2500 TL arası gelire sahip çalışan sayısı 66, 2600-3000 TL gelire sahip çalışan sayısı 56, 3100-3600 TL gelire sahip çalışan sayısı 77, 3700-4500 TL gelire sahip çalışan sayısı 50, 4500-5600 TL gelire sahip çalışan sayısı 86, 5600 TL ve üzeri gelire sahip çalışan sayısı ise 66 olarak belirlenmiştir. Buna göre yüzdelik dağılım ise çalışanların %16,5’i 2020-2500 TL, %14’ü 2600-3000 TL, %19,2’si 3100-3600 TL, 12,5’i 3700-4500 TL, 21,4’ü 4500-5600 TL, %16,5’i 5600 TL ve üzeri gelire sahiptir.

Tablo 12. Araştırmaya Katılan Çalışanların Pozisyon Durumuna İlişkin Dağılımı

Pozisyon Durumu	Sayı	Yüzde(%)
Üst Kademe	65	16,2
Orta Kademe	191	47,6
Alt Kademe	64	16
Diğer	81	20,2
Toplam	401	100,0

Tablo 4.9’da ankete katılan çalışanları işletmedeki pozisyonlarındaki dağılım görülmektedir. Buna göre çalışanların 65’i üst kademe, 191’i orta kademe, 64’ü alt kademe, 81’i diğer kademe çalışmaktadır. Yüzdelik dağılıma bakıldığında %16,2’si üst kademe, %47,6’i orta kademe, %16’sı alt kademe, %20,2’si diğer kademe çalışmaktadır.

Tablo 13. Çalışanların Beş Faktör Kişilik Alt Boyut Algıları ile Örgütsel Kariyer Yönetimi Uygulamaları Arasındaki İlişki (Korelasyon Analizi)

Korelasyon Matrisi		Örgütsel Kariyer Yönetimi	Kariyer Yönetiminin Örgütsel Faydaları	Örgütün Birey Üzerinde Odaklandığı Kariyer Yönetim Yaklaşımları	Örgütsel Kariyer Planlaması	Örgütsel Kariyer Yolları	Örgütsel Kariyer Geliştirme	Örgütsel Kariyer Geliştirme Programları	Örgütsel Kariyer Yönetim Uygulamaları
Dışadönüklük	R	,268**	,274**	,170**	,245**	,240**	,154**	,211**	,258**
	P	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,001
	N	401	401	401	401	401	401	401	401
Uyumluluk	R	,282**	,288**	,244**	,260**	,257**	,137**	,193**	,278**
	P	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000
	N	401	401	401	401	401	401	401	401
Duygusal Dengesizlik	R	-,007	,011	,074	,030	,117**	,086*	,113*	,096*
	P	,444	,415	,070	,272	,009	,043	,012	,027
	N	401	401	401	401	401	401	401	401
Beş Faktör Kişilik	R	,239**	,255**	,229**	,242**	,292**	,181**	,248**	,296**
	P	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	401	401	401	401	401	401	401	401

Çalışanların dışadönüklük kişilik özelliği algısı ile örgütsel kariyer yönetimi uygulamaları arasındaki ilişki incelendiğinde; PearsonCorrelation katsayısı ($r=,258$)’dir. Bu durum ise, çalışanların dışadönüklük kişilik özelliği ile örgütsel kariyer yönetimi uygulamaları pozitif yönlü, zayıf ilişki olduğunu gösterir. Yani çalışanların dışadönük kişilik özellikleri arttıkça örgütsel kariyer yönetimi uygulamaları algıları artmaktadır. Çalışanların uyumluluk kişilik özelliği algısı ile örgütsel kariyer yönetimi uygulamaları arasındaki ilişki incelendiğinde; PearsonCorrelation katsayısı ($r=,278$)’dir. Bu durum ise, çalışanların uyumluluk kişilik algısı ile örgütsel kariyer yönetimi uygulamaları pozitif yönlü, zayıf ilişki olduğunu gösterir. Yani çalışanların uyumluluk özellikleri arttıkça örgütsel kariyer yönetimi uygulamaları algıları artmaktadır. Çalışanların duygusal dengesizlik kişilik özelliği algısı ile örgütsel kariyer yönetimi uygulamalarının alt boyutları olan örgütsel kariyer yolları, kariyer geliştirme ve kariyer geliştirme programlar arasındaki ilişki incelendiğinde pozitif yönlü, zayıf ilişki olduğu görülmektedir.

Korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkinin varlığını ve derecesini ortaya koyduktan sonra geliştirilen hipotezleri test etmek için ortaya koyulan bu değişkenlere çoklu ve basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 14. Beş Faktörlü Kişilik Alt Boyut Algılarının Örgütsel Kariyer Yönetimi Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler	B Değerleri	Standart Hata	β Değerleri	t Değerleri	P Anlamlılık Düzeyi
Sabit	2,624	0,346		10,666	,000
Dışadönüklük	,203	,061	,180	3,297	,001
Uyumluluk	,209	,057	,198	3,659	,000
Duygusal Dengesizlik	-,018	,038	-,023	-,485	-,093
	R=,323	R ² =,104	F=15,405	p= ,000	

Analizde, beş faktörlü kişilik (dışadönüklük, uyumluluk, duygusal dengesizlik) alt boyut algıları bağımsız değişken, örgütsel kariyer yönetimi bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Beta değerleri incelendiğinde dışadönüklüğün örgütsel kariyer yönetimi üzerindeki etkisinin yaklaşık % 18, uyumluluğun ise %19 olduğu görülmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına

ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde de, yine dışadönüklük ve uyumluluk değişkenlerinin örgütsel kariyer yönetimi üzerinde anlamlı bir belirleyici olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Tablo 15. Beş Faktörlü Kişilik Alt Boyut Algılarının Örgütsel Kariyer Yönetiminin Faydaları Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler	B Değerleri	Standart Hata	β Değerleri	T Değerleri	P Anlamlılık Düzeyi
Sabit	2,33	0,268		8,694	,000
Dışadönüklük	,222	,067	,181	3,317	,001
Uyumluluk	,235	,062	,204	3,780	,000
Duygusal Dengesizlik	-,005	,041	-,005	-,114	,910
R=,323 9R ² =,108F=16,050 p= ,000					

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde; uyumluluk kişilik özelliğinin (yaklaşık % 20), dışadönüklük değişkenine oranla örgütsel kariyer yönetiminin faydaları üzerinde anlamlı bir belirleyiciliğe sahip olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Dolayısıyla; örgütsel kariyer yönetiminin faydaları üzerinde en fazla belirleyici etkiye sahip olan değişken, uyumluluk değişkenidir.

Tablo 16. Beş Faktörlü Kişilik Alt Boyut Algılarının Örgütün Birey Üzerinde Odaklaştığı Kariyer Yönetimi Yaklaşımları Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler	B Değerleri	Standart Hata	β Değerleri	T Değerleri	P Anlamlılık Düzeyi
Sabit	2,912	0,208		13,983	,000
Dışadönüklük	,053	,052	,057	1,028	,305
Uyumluluk	,193	,048	,221	4,002	,000
Duygusal Dengesizlik	,049	,032	,076	1,535	,125
R=,263 R ² =,069F=9,826 p= ,000					

Analizde, dışadönüklük, uyumluluk ve duygusal dengesizlik bağımsız değişken, örgütün birey üzerinde odaklaştığı kariyer yönetimi yaklaşımları bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Beta

değerleri incelendiğinde uyumluluğun örgütün birey üzerinde odaklaştığı kariyer yönetimi yaklaşımları üzerindeki etkisinin yaklaşık % 22 olduğu görülmektedir.

Tablo 17. Beş Faktörlü Kişilik Alt Boyut Algılarının Örgütsel Kariyer Planlaması Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler	B Değerleri	Standart Hata	B Değerleri	t Değerleri	P Anlamlılık Düzeyi
Sabit	2,662	,260		10,247	,000
Dışadönüklük	,183	,065	,155	2,819	,005
Uyumluluk	,208	,060	,188	3,454	,001
Duygusal Dengesizlik	,014	,040	,017	,347	,728
R=,296R ² =,087F=12,689 p= ,000					

Analizde, dışadönüklük, uyumluluk ve duygusal dengesizlik bağımsız değişken, örgütsel kariyer planlaması bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Beta değerleri incelendiğinde uyumluluğun örgütsel kariyer planlaması üzerindeki etkisinin yaklaşık % 18 olduğu görülmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde de, yine dışadönüklük değişkeninin örgütsel kariyer planlaması değişkeni üzerinde anlamlı bir belirleyici olduğu görülmektedir (p<0,05)

Tablo 18. Beş Faktörlü Kişilik Alt Boyut Algılarının Örgütsel Kariyer Yolları Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler	B Değerleri	Standart Hata	B Değerleri	T Değerleri	P Anlamlılık Düzeyi
Sabit	2,275	,272		8,368	,000
Dışadönüklük	,163	,068	,132	2,405	,017
Uyumluluk	,233	,063	,200	3,687	,000
Duygusal Dengesizlik	,092	,042	,108	2,215	,027
R=,309R ² =,096F=13,995 p= ,000					

Analizde, dışadönüklük, uyumluluk ve duygusal dengesizlik bağımsız değişken, örgütsel kariyer yolları bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Beta değerleri incelendiğinde uyumluluğun örgütsel kariyer yolları üzerindeki etkisinin yaklaşık % 20 olduğu görülmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde de, yine dışadönüklük ve uyumluluk değişkeninin örgütsel kariyer yolları değişkeni üzerinde anlamlı bir belirleyici olduğu görülmektedir (p<0,05).

Tablo 19. Beş Faktörlü Kişilik Alt Boyut Algılarının Örgütsel Kariyer Geliştirme Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler	B Değerleri	Standart Hata	B Değerleri	T Değerleri	P Anlamlılık Düzeyi
Sabit	3,090	,269		11,495	,000
Dışadönüklük	,118	,067	,099	1,753	,080
Uyumluluk	,105	,062	,095	1,690	,092
Duygusal Dengesizlik	,063	,041	,076	1,519	,130
R=,187R ² =,035F=4,782 p= ,003					

Analizde, dışadönüklük, uyumluluk ve duygusal dengesizlik bağımsız değişken, örgütsel kariyer geliştirme bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde de, dışadönüklük, uyumluluk ve duygusal dengesizlik değişkeninin örgütsel kariyer geliştirme değişkeni üzerinde anlamlı bir belirleyici olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 20. Beş Faktörlü Kişilik Alt Boyut Algılarının Örgütsel Kariyer Geliştirme Programları Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler	B Değerleri	Standart Hata	B Değerleri	T Değerleri	P Anlamlılık Düzeyi
Sabit	2,865	,228		12,591	,000
Dışadönüklük	,136	,057	,134	2,397	,017
Uyumluluk	,130	,058	,136	2,460	,026
Duygusal Dengesizlik	,071	,035	,101	2,039	,042
R=,257R ² =,066SF=9,323 p= ,000					

Analizde, dışadönüklük, uyumluluk ve duygusal dengesizlik bağımsız değişken, örgütsel kariyer geliştirme programları bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Beta değerleri incelendiğinde uyumluluğun örgütsel kariyer geliştirme programları üzerindeki etkisinin yaklaşık % 13 olduğu görülmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde de, yine dışadönüklük ve uyumluluk değişkeninin örgütsel kariyer geliştirme programları değişkeni üzerinde anlamlı bir belirleyici olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

5. Sonuç ve Öneriler

Araştırmada, kişiliğin beş temel özelliğine ilişkin algıları ölçmek amacıyla beşli likert tipi ölçek uygulanmıştır. Cronbach's Alpha değeri 0,738 olarak tespit edilmiş ve ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmektedir. Kişilik tiplerinin Uygulamaları Algılama Ölçeği Cronbach Alpha Değeri ise 0.934 tespit edilerek ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna varılmaktadır. Değişkenler arasındaki farklılıkları ölçmek amacıyla t testi ve ANOVA testinden faydalanılmıştır.

Bireylerin kendi kişilik özelliklerine göre kariyer tercihlerini yapmaları büyük önem taşımaktadır. Böyle bir seçim neticesinde işlerini daha rahat yapabilmekte ve kendilerini daha güvenli ve rahat hissetmektedirler. Başarılı bir kariyer seçimi kişisel mutluluğu gündeme getirmekte ve bu da çalışma yaşamındaki başarının anahtarı olarak kabul edilmektedir. Bireyin kişiliği iş seçimini etkilerken, iş seçimi de zamanla bireyin kişiliği üzerinde çeşitli etkiler uyandırmakta ve değişimler yaratmaktadır (Isır, 2006: s.60- 61).

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma bulguların dayalı olarak uygulayıcılar ve konu ile ilgili çalışma yapacak araştırmacılara yönelik için şu önerilere bulunulabilir.

- İşletmelerde çalışanların kariyerlerini yönlendirecek eğitim programları olmalıdır.
- Kariyer geliştirme uygulamaları yapılarak, verim kaybı azaltılmalıdır.
- Çalışanlara kendi işlerini planlama, organize etmek, kontrol ve değerlendirmekle yükümlü kılınacak görevler verilmelidir.
- Kariyer geliştirme eğitim programları ile çalışanların işe girdikten sonra da ilerleme ve gelişmelerine devam etmelerine yardımcı olunmalıdır.
- Bireyler kendi güçlü ve zayıf yönlerini ortaya çıkarmalı ve güçlü yanlarını kapsayacak kariyer planlamaları yapmalıdır
- İşletmelerde kariyer rehberi, kariyer koçu gibi kişiler bulunmalı ve çalışanlara kariyer gelişiminde ve iş deneyimi kazanmasında yardımcı olmalıdır.
- İşlemelerde kariyer merkezleri kurulmalı ve çalışanların becerilerini, ilgilerini, değer ve düşüncelerini, değerlendirmelidir
- Bireylerin kendi kendilerini anlamaları, ne olduğunun farkında olmaları, kendilerinin özellikle zihinsel ve duygusal açıdan tanımları gerekmektedir.

- Bireyler hangi kariyer hedefine nasıl ulaşacağını belirlemelidir. Ve bu hedefler belirlenirken kişilik özellikleri dikkate alınmalıdır.
- Bireylere kendisinde ve çevresinde olan fırsatlar tanıtılmalı ve bunların etkili kullanımı için gerekli metodlar öğretilmelidir.
- Bireyler organizasyon içi ve dışındaki fırsatları belirleyebilmelidir.
- Kariyer alternatifleri oluşturulmalıdır.
- Örgütlerde iş rotasyonu yapılarak çalışanların potansiyellerinin artırılması sağlanmalıdır.
- Bu araştırmanın çalışma grubunu Ankara il sınırları içerisinde bulunan özel ve kamu sektörü ile sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetimlerde çalışanlar oluşturmaktadır. Benzer araştırmalar farklı örneklem gruplarında yapılarak araştırma sonuçları üzerinde karşılaştırma olanağı sağlanabilir.

Kaynakça

- Benet-Martinez, V., John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes Across Cultures and Ethnic Groups: Multitrait Multi method Analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of personality and social psychology*, 75(3), 729-50.
- Bilgin, M. (2017). Ergenlerin Beş Faktör Kişilik Özelliği ile Bilişsel Esneklik İlişkisi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* (16) 62, 946.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (13. Baskı). Ankara: Pegem Akademi, 39.
- Demirbilek, T., (1994). Örgütlerde Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi*, cilt:9, sayı 2, s.72.
- Goldberg, L.R., (1993). The Structure of Phebotypic Traits, *American Psychologist*, 48(1), ss. 26-27.
- <http://web.sakarya.edu.tr/~ikkclub/kariyery.htm>, 15.04.2019.
- Isır, T., (2006). Örgütlerde Seçim Süreci: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Kişilik Özelliklerinin Tespit Edilerek Personel Seçim Sürecinin İyileştirilmesi Üzerine Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana*, s. 60-61.

- İbicioğlu, Hasan, (2000). *Bireysel Kariyer Yönetimi*, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Isparta, s. 9.
- Kalaycı, Ş. (2005). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayınları, 135.
- Koçiyit, S., (2014). *İnsan Davranışları ve Kişilik Tipleri*, York University, Lisans Programı, İstanbul, s. 17.
- Kozak, M., (2001). *Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi, s. 17.
- Luthans, F., (2010). *Organizational Behaviour, An Evidence Based Approach*, McgrowHill N.Y., s. 125.
- Miles, M.B., Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: a source book for new methods (2nd.edition)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Redman T. Wilkinson A., (2001). *Contemporary Human Resources Management*, New York: Financial Times PrenticeHall, p.268.
- Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi*. Ankara: Anı Yayıncılık, 101- 102.
- Somer, O., Korkmaz, M., Tatar, A. (2002). " Beş Faktör Kişilik Envanterinin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması", *Türk Psikoloji Dergisi*, 17 (49), 21-33.
- Sümer, N., Sümer, H.C. (2005) Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği (Yayınlanmamış çalışma).
- Şimşek, M. Şerif ve Öge, H. Serdar., (2007). *Stratejik ve Uluslararası Boyutları ile İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi, s. 260.
- Tortop, N., (1994). *Personel Yönetimi*, Ankara, Yargı Yayınları, 5. Baskı, s.93.
- Tunç, Azize, Akyay Uygur, (2001). *Kariyer Yönetimi Planlaması ve Geliştirme*, Ankara: Gazi Kitabevi, s. 25-26.
- Ünver, Yeşim, (2005). *İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Performans Değerlendirme Sistemleri*, Dönem Projesi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Anabilim Dalı, Ankara, s.22.
- Yılmaz, A., (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 126

