

**T.C.  
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**BİREYSEL KARIYER PLANLAMASINDA  
KİŞİSEL ÖZELLİKLERİN KAMU  
SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMAYA YÖNELİK  
ETKİSİ: BİR PİLOT ARAŞTIRMA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Gökşin BAL**

**Enstitü Anabilim Dalı : İşletme**

**Enstitü Bilim Dalı : İşletme Yönetimi**

**Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Serkan AKGÜN**

**MART- 2017**

T.C.  
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**BİREYSEL KARIYER PLANLAMASINDA KİŞİSEL  
ÖZELLİKLERİN KAMU SEKTÖRÜNDE  
ÇALIŞMAYA YÖNELİK ETKİSİ: BİR PİLOT  
ARAŞTIRMA**



**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**GÖKŞİN BAL**

**Enstitü Anabilim Dalı : İşletme**

**Enstitü Bilim Dalı : İşletme Yönetimi**

“Bu tez ....../..../201.. tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile Kabul Kabul edilmiştir.”

JÜRİLER	KANAAT	İMZA
Yrd. Doç. Dr. Sedat Akçaya	Bararılı	
Yrd. Doç. Dr. Zeynep Arıtepe	Bararılı	
Doç. Dr. Ö. İlhan	Bararılı	

## **BEYAN**

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

**Gökşin BAL**

**14.03.2017**



## ÖNSÖZ

Bu tezin her aşamasında beni destekleyerek yol gösteren danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Serkan AKGÜN'e tüm yardımları için teşekkür ederim. Bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşarak, desteğini eksik etmeyen Yrd. Doç. Dr. Meltem YAMAN'a, manevi desteklerini hiç eksik etmeyen ve hep yanımda olan kardeşlerim Gökçe BAL ve Görkem BAL'a, tez yazma sürecimde bana destek olan sevgili arkadaşlarım Esra ATASOY, Veysel GÖKÇEN ve Abdullah KÖSEOĞLU'na, araştırmamız sırasında anketimize içtenlikle katılarak yardımda bulunan Gebze Teknik Üniversitesi Pedagojik Formasyon Eğitimi öğrencilerine, her zaman yanımda olup beni destekleyen babam Niyazi BAL ve annem Çiğdem BAL'a sonsuz teşekkür ederim.

**Gökşin BAL**

**14.03.2017**

## İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR .....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	v
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vi
GRAFİKLER LİSTESİ.....	vii
ÖZET.....	viii
SUMMARY .....	ix
GİRİŞ .....	1

### BÖLÜM 1: İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE KARIYER KAVRAMI .....3

1.1. İnsan Kaynakları Yönetimi Kavramı .....	3
1.1.1. İnsan Kaynakları Yönetimi Tanımı.....	4
1.1.2. İnsan Kaynakları Yönetiminin Tarihsel Gelişimi .....	5
1.1.3. İnsan Kaynakları Yönetiminin Amaçları .....	6
1.2. İnsan Kaynakları Yönetiminin İşlevleri .....	7
1.2.1. İnsan Kaynakları Yönetiminin ilkeleri.....	8
1.2.1.1. Yeterlilik (Liyakat) İlkesi .....	8
1.2.1.2. Kariyer İlkesi .....	9
1.2.1.3. Eşitlik İlkesi.....	9
1.2.1.4. Güvence İlkesi .....	10
1.2.1.5. Yansızlık İlkesi .....	11
1.3. İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Kavramı .....	11
1.3.1. Kariyer Kavramı ve Tanımı .....	11
1.3.2. Kariyer Aşamaları .....	11
1.3.2.1. Keşif .....	12
1.3.2.2. Kurma .....	12
1.3.2.3. Orta ve Geç Kariyer Aşaması .....	12
1.3.2.4. İniş .....	12
1.4. Kariyer Planlama.....	12
1.4.1. Bireysel Açından Kariyer Planlaması .....	13
1.4.2. Bireysel Kariyer Planlamasının Aşamaları .....	13

<b>BÖLÜM 2:İNSAN KAYNAKLARINDA KARIYER SEÇİMİ VE KİŞİLİK.....</b>	<b>14</b>
2.1. Kariyer Seçimi ve Kariyer Kuramları .....	14
2.1.1. Özellik- Faktör Kuramı .....	15
2.1.2. Holland'ın Mesleki Tercih Modeli .....	15
2.1.3. Jung Karakter Tipolojisi .....	16
2.2. Bireysel Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler.....	17
2.2.1. Demografik Faktörler.....	17
2.2.1.1. Aile Faktörü.....	17
2.2.1.2. Cinsiyet Faktörü .....	18
2.2.1.3. Yaş Faktörü .....	18
2.2.2. Yetenek .....	18
2.2.3. İlgi .....	18
2.2.4. Kişisel Özellikler .....	19
2.2.5. Ekonomik Faktörler .....	19
2.2.6. Değerler.....	19
2.3 Bireysel Kariyer Seçiminde Karar Kuramları.....	19
2.3.1. Wroom'un Beklenti - Yöneliş Kuramı .....	20
2.3.2. Gelatt'ın Karar Kuramı.....	20
2.3.3. Tiedeman ve Ohara'nın Kariyer Kararı Verme Kuramı .....	20
2.3.4. Hilton'un Karar Verme Kuramı .....	20
2.4. Kişilik.....	21
2.4.1. Kişilik Tanımı .....	21
2.4.2. Kişiliğin Bileşenleri .....	21
2.4.2.1. Karakter .....	21
2.4.2.2. Mizaç .....	21
2.4.2.3. Benlik .....	22
2.4.3. Kişiliği Oluşturan Unsurlar .....	22
2.4.3.1. Genetik Faktörler.....	22
2.4.3.2. Sosyokültürel Faktörler .....	22
2.4.3.3. Aile Faktörü.....	22
2.4.3.4. Coğrafi Faktörler .....	23
2.5. Kişilik Kuramları .....	23
2.5.1 Freud'un Kişilik Kuramı.....	23

2.5.2 Adler'in Kişilik Kuramı .....	24
2.5.3. Horney'in Kişilik Kuramı .....	24
2.5.4. Eysenck'in Kişilik Kuramı.....	25
2.5.5. Beş Faktör Kişilik Kuramı .....	26
2.5.5.1. Dışa Dönüklük – İçe Dönüklük .....	26
2.5.5.2. Uyumluluk- Uyumsuzluk .....	27
2.5.5.3. Sorumluluk-Hedefsizlik.....	27
2.5.5.4. Duygusal Denge-Duygusal Dengesizlik.....	27
2.5.5.5. Deneyimlere Açıklık-Deneyimlere Kapalılık.....	28
<b>BÖLÜM 3: BİREYSEL KARIYER PLANLAMASINDA KİŞİSEL ÖZELLİKLERİN KAMU SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMAYA YÖNELİK ETKİSİ: BİR PİLOT ARAŞTIRMA .....</b>	<b>29</b>
3.1. Araştırmanın Kapsamı .....	29
3.2. Araştırmanın Türü.....	29
3.3. Ana Kütle ve Örnek Kütlenin Seçimi .....	29
3.4. Veri Toplama Araçları .....	30
3.5. Araştırmada Kullanılan Ölçek.....	30
3.6. Verilerin Çözümlemesi .....	30
3.7. Bulgular ve Değerlendirme .....	31
3.7.1. Kişisel Özelliklerin Kamu Sektöründe Çalışmaya Etkisinin Güvenilirlik Analizi.....	31
3.7.2. Katılımcılara Ait Demografik Bilgilerin Dağılımı.....	32
3.7.3. Kişisel Özelliklerin Kamu Sektöründe Çalışmaya Yönelik Etkisiyle İlgili Analizler.....	37
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>61</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>64</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>68</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>76</b>

## KISALTMALAR

**İKY** : İnsan Kaynakları Yönetimi

**GTÜ** : Gebze Teknik Üniversitesi





## TABLÖLAR LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> İnsan Kaynakları Yönetiminin Genel Çerçevesi .....	4
<b>Tablo 2:</b> İnsan Kaynakları Yönetiminin Falliyet Alanları .....	6
<b>Tablo 3:</b> Horney'in Kişilik Geliştirme Seçenekleri.....	25
<b>Tablo 4:</b> Güvenilirlik Analizi .....	31
<b>Tablo 5:</b> Katılımcıların Demografik Bilgilerinin Dağılımını Belirleyen Frekans Analizi Sonuçları .....	32
<b>Tablo 6:</b> Ankette Kullanılan Ölçeğin Alt Boyutlarının Soru Karşılıkları .....	37
<b>Tablo 7:</b> 5 Faktör Kişilik Ölçeği Testine Anket Katılımcılarının Verdiği Cevapların Dağılımı .....	38
<b>Tablo 8:</b> Alt Boyutların Genel Ortalamaları .....	50
<b>Tablo 9:</b> 5 Faktör Kişilik Özelliklerinin Cinsiyete Göre Değişimi .....	52
<b>Tablo 10:</b> 5 Faktör Kişilik Özelliklerinin Medeni Duruma Göre Değişimi.....	52
<b>Tablo 11:</b> 5 Faktör Kişilik Özelliklerinin Yaşa Göre Değişimi .....	53
<b>Tablo 12:</b> 5 Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Yerindeki Pozisyona Göre Değişimi.....	55
<b>Tablo 13:</b> 5 Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışma Süresine Göre Değişimi .....	56
<b>Tablo 14:</b> 5 Faktör Kişilik Özelliklerinin Gelire Göre Değişimi .....	57
<b>Tablo 15:</b> 5 Faktör Kişilik Özelliklerinin Eğitim Durumuna Göre Değişimi .....	59

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1:Holland'ın Altıgeni..... 16



## GRAFİKLER LİSTESİ

<b>Grafik 1:</b> Cinsiyet Dağılımı .....	33
<b>Grafik 2:</b> Medeni Durum Dağılımı .....	34
<b>Grafik 3:</b> Yaş Dağılımı .....	34
<b>Grafik 4:</b> Statü Dağılımı .....	35
<b>Grafik 5:</b> Çalışma Süresi Dağılımı .....	35
<b>Grafik 6:</b> Gelir Durumu Dağılımı .....	36
<b>Grafik 7:</b> Eğitim Durumu Dağılımı .....	37
<b>Grafik 8:</b> Alt Boyutların Genel Ortalamaları.....	51

## Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

<b>Tezin Başlığı:</b> Kişisel Özelliklerin Kamu Sektöründe Çalışmaya Yönelik Etkisi: Bir Pilot Araştırma	
<b>Tezin Yazarı:</b> Gökşin BAL	<b>Danışman:</b> Yrd. Doç. Dr. Serkan AKGÜN
<b>Kabul Tarihi:</b> 14.03.2017	<b>Sayfa Sayısı:</b> ix (ön kısım) + 68 (metin kısmı) 8 (ekler)
<b>Anabilimdalı:</b> İşletme	<b>Bilimdalı:</b> İşletme Yönetimi
<p>Bu araştırma, kişilik özellikleri ile kariyer seçimlerinin kamu sektörüne yönelmesi arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Kariyer planı olarak kamu sektöründe çalışmayı hedefleyerek, öğretmen olmak amacıyla pedagojik formasyon eğitime katılan bireylerin kamu sektörüne yönelimleri beş faktör kişilik özellikleri ve farklı demografik değişkenler eşliğinde incelenmiştir. Kişilik özelliklerinin kariyer tercihlerini etkileme özelliğine sahip olduğu ele alınmıştır.</p> <p>Araştırmaya Gebze Teknik Üniversitesi'nde pedagojik formasyon eğitimi alan 325 öğretmen adayı katılmıştır.</p> <p>Katılımcılara demografik bilgilerinin ve beş faktör kişilik ölçeğinin bulunduğu anketler uygulanmıştır. Anketler detaylı şekilde analiz edilip sonuç ve öneriler kısmı hazırlanmıştır.</p>	
<b>Anahtar Kelimeler:</b> Kişilik, Beş Faktör Kişilik Modeli, Kariyer Planlama	

**Nişantaşı University, Institute Of SocialScience Abstract of Master's Thesis**

**The Title of the Postgraduate Thesis:** The Impact of Personal Characteristics on Working in the Public Sector: A Pilot Study

**Author of the thesis:** Gökşin BAL      **Consultant:** Assist.Prof. Dr.Serkan AKGÜN

**Date of Admission:** 14.03.2017      **Number of Pages:** ix (pre. text) + 68  
(mainbody) + 8 (App.)

**Department:** Business Administration      **Major:** Business Administration

This research was conducted to show the relationship between personality traits and career choices towards the public sector. As a career plan, the public sector orientation of individuals participating in pedagogical formation training in order to work in the public sector has been examined in the context of five factor personality traits and different demographic variables. Personality traits have the feature of influencing career preferences.

325 teacher candidates trained in pedagogical formation at Gebze Technical University participated in the research.

Participants' demographics and questionnaires with five factor personality scale were applied. The questionnaires were analyzed in detail and the results and recommendations were prepared.

**Keywords:** Personality, Five Factor Personality Model, Career Planning

## GİRİŞ

Hayat yapılan seçimlerin toplamıdır. Yaşam boyunca bir çok kararlar alınır ve seçimler yapılır. Bu seçimlerin en önemlilerinden birisi şüphesiz ki kariyer seçimleridir. Meslek edinmek, hayatı devam ettirebilmek için, ihtiyaçları karşılayabilmek için büyük öneme sahiptir ve yalnızca ekonomik anlamda fayda sağlamak için değildir.

İnsanların saygınlık görme ve başarıma ihtiyaçları da vardır. İyi bir kariyer, hem başarılı olma ihtiyacını karşılar hem de toplumda saygınlık kazandırır. Seçilen meslek, o mesleği yerine getiren kişinin niteleyicisi gibidir. Bir günün sekiz saatinin iş yerinde geçtiğini göz önüne alırsak kariyer tercihlerinin yaşamda ne derece etkili olduğu daha iyi anlaşılacaktır.

Ülkemizde özellikle X kuşağı ve öncesi insanlar; hayatlarını güvence altına almak adına devlete güvenir ve iş yaşamında sürekli olmanın devlet bünyesinde çalışarak sağlanacağını düşünürler. Bu algı çok yaygındır. Kamu sektöründe çalışmaya günümüzde gittikçe artan bir talep vardır. X kuşağından sonraki kuşaklar da gerek ekonomik nedenler gerek başka sebeplerle kamu sektöründe çalışma eğilimi göstermektedirler.

Bireysel kariyer planı yapılırken kişisel özellikler, yetenekler, idealler göz önünde bulundurulması gerekirken; güvenceli ve özel sektöre oranla ekonomik açıdan daha iyi koşullara sahip olan kamu sektörüne ciddi bir yönelim vardır.

Son yıllarda çok farklı disiplinlerden mezun olan kişiler, iş bulma zorluklarından dolayı, pedagojik formasyon eğitimi alarak kendilerine, devlete öğretmen olarak atanma hedefleri koymaktadırlar. Dinamik iş gücü bir çok nedenden dolayı, idealleri olmayan mesleklere yönelmektedirler.

### **Çalışmanın Konusu**

Bu çalışmada, bireysel kariyer planlamasında kamu sektörüne ilgi gösteren insan kaynağının kişisel özellikleriyle kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmaktadır.

### **Çalışmanın Önemi**

İş gücünün kamu sektöründe çalışmayı hedeflemesinin ve büyük bir kitlenin kariyerine bu şekilde yön vermesinin kişilik bazında nedenlerinin ortaya koyulduğu bu çalışmada,

kariyer planlarını kamu sektörüne yönelik yapan bireylerin hangi tür kişilik özelliklerini barındırdığı saptanmıştır. Her geçen yıl artan bir taleple, kariyer planlarında ilk sırada gelen kamu sektöründe çalışma hedefine, kariyer tercihlerini en çok etkileyen faktör olan kişilik özellikleri faktörünün etkisi incelenecektir.

### **Çalışmanın Amacı**

Kamu sektöründe çalışmayı hedefleyen bireylerin hangi kişilik özelliklerini gösterdiğinin araştırma sonucunda saptanması ve kamu sektörüne olan talebin kişilikle olan ilişkinin ortaya çıkarılmasıdır.

### **Ana Kütle ve Örneklem**

Çalışmanın ana kütesini kariyer tercihini kamu sektöründe çalışmaya yönelik olarak yapan insan kaynağı oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Kocaeli iline bağlı Gebze Teknik Üniversitesi'nde kamu sektöründe öğretmen olarak işe başlamak için pedagojik formasyon eğitimi alan öğrenciler oluşturmaktadır. Gebze Teknik Üniversitesi'nde öğretmen olmak amacıyla pedagojik formasyon alan 325 öğretmen adayına anket soruları yöneltilerek veriler toplanmıştır.

### **Çalışmanın Kısıtlılıkları**

Çalışmaya katılan pedagojik formasyon öğrencilerinin cevapladığı anket soruları, kişilikleriyle doğrudan ilgilidir ve kişilik tipini belirlemeye yönelik özel sorulardır. Katılımcıların kendileriyle ilgili yöneltilen bu sorulara daha pozitif yaklaşarak kendilerini olumlulamaya daha yatkın olacağı düşünülmektedir.

### **Çalışmanın Yöntemi**

Bu çalışmanın birinci kısmında insan kaynakları ve kariyer kavramlarıyla ilgili literatür taraması yapılmıştır. Kariyerle ilgili kavramların üzerinde durulmuştur.

İkinci kısmında ise kariyer planlamasında etkili olan faktörlere değinilmiş ve kişilik kuramlarıyla birlikte kişilik özellikleri ve araştırmada kullanılan beş faktör kişilik kavramı açıklanmıştır.

Üçüncü bölümde bulgular yorumlanmış ve değerlendirilmiştir. Bireysel kariyer planlamasında kamu sektörüne yönelimde kişilik özelliklerinin etkileri araştırılmıştır.

# **BÖLÜM 1: İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE KARIYER KAVRAMI**

## **1.1. İnsan Kaynakları Yönetimi Kavramı**

İnsanın, doğanın en önemli ve etkin parçası olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Yaşamda olduğu gibi, yaşamın büyük bölümünü kapsayan iş hayatında da insan olgusu en önemli şeydir. Çünkü insan, iş hayatı ve dolayısıyla işletmeler için yeri doldurulamaz ve ikamesi olmayan bir güçtür.

Teknoloji büyük bir hızla gelişse bile, örgütün insan kaynağının yerine bir şeyler koyabilmesi mümkün değildir. Başka bir ifade ile robotlar, yapay zekalar insanların yapabilecekleri bir çok işi insanlara göre daha hızlı ve güvenilir yapabilirler ancak, robotları üretenler ve onları kontrol edenler de yine insanlardır. Bu sebeple, örgütün ihtiyacı olan her şey para ile satın alınabilir, yerine başka bir şey koyulabilir ve çeşitli yollardan elde edilebilir bir özellik taşıırken insan kaynağı böyle değildir.

İnsan çok değerli ve zengin bir kaynaktır. İnsandan daha zengin kaynak yoktur ve o nedenle insan kaynaklarından ziyade insan zenginliğinden söz etmek gerekir (Viargues, 1999: 5).

Tarihsel açıdan baktığımızda, Adam Smith ve Taylor'a göre insan üretim sürecinde sadece bir araçtır (Palmer ve Winters, 1999: 25).

İşletmelerin son 20 senede Taylorizm modelinden çıkarak yeni bir gelişim sürecine girmesi; insanın iş hayatında daha farklı görülmesi ve daha özel bir yer kazanmasıyla sonuçlanmıştır. Geleneksel düşünceler daha geride kalmış ve insan; çok yönlü, yaratıcı, çalışan, dinamik ve canlı bir konuma gelmiştir. Böylelikle de insan, firmaların en önemli kaynağı konumuna gelmiştir.

İnsan kaynağının yönetimi anlayışı “insan” ögesini örgütün merkezine koyan, onu ön plana çıkaran bir yaklaşımdır (Aykaç, 1999: 36).



### 1.1.1. İnsan Kaynakları Yönetimi Tanımı

İnsan olgusunu temel alan ve insana yatırım yapan, onu daha verimli hale getirmeye çalışıp, üretkenliğini arttırmayı hedefleyen, iş doyumundan sorumlu olan insan kaynakları yönetimi; “personel yönetimi” geleneksel söylemi dışında, yenilikçi bir ifadedir.

İnsan kaynakları, hem işveren hem de işgören açısından çift yönlü çalışan bir olgudur. Hem işletmenin beklentileri doğrultusunda insan gücünü verimli kullanma felsefesi üzerine kurulmuştur hem de işgörenin beklentilerini karşılamak ve onun gelişmesini sağlamak fonksiyonuna sahiptir. İnsanın yüksek performans ile çalışmasını hedeflerken aynı zamanda çalışan kişinin yaşam kalitesini de yükseltmeyi hedefler (Sabuncuoğlu, 2013: 4).

İKY ise bir organizasyonun en kıymetli varlığının, yani organizasyonda çalışan kişilerin; etkin yönetilebilmesi için geliştirilmiş, stratejik ve tutarlı bir yaklaşımdır. İKY; bir organizasyon içerisinde yüksek performanslı işgücünün kazanılması, artırılması, eğitilmesi, motivasyonlarının sağlanması ve onlardan en iyi şekilde fayda kazanılması için yerine getirilen tüm etkinliklerin yönetimidir (Barutçugil, 2004: 32).

İşletmelerin rekabet üstünlüğü kazanabilmesi için ihtiyaç duydukları; yetenekli, örgüte duygusal olarak bağlı, amaçlar ve hedefler açısından iyi motive edilmiş çalışanlara sahip olması ve bu personelin elde tutulmasına devam etmek için gerekli olan tüm faaliyetlerin yönetilmesidir (Bingöl, 2013: 3).

**Tablo 1**

### İnsan Kaynakları Yönetiminin Genel Çerçevesi

<b>Rekabet Koşulları</b>	<b>İnsan Kaynakları</b>	<b>Kurum Çalışanı</b>
Globalleşme	Planlama	Geçmiş Tecrübe
Teknoloji	İşe Alım	Yaş Dağılımı
Değişim Yönetimi	Personel	Cinsiyet Problemleri
İnsan Sermayesi	İş Dizaynı	Eğitim Düzeyi
Esneklik	Eğitim/Geliştirme	Gizlilik Problemleri
Maliyet Kontrolü	Değerlendirme	İş Tutumları

	Haberleşme	Aile
	Tazminat	
	Haklar	
	İşçi/ İşveren İlişkileri	

Kaynak: BOHLANDER, George W. SNEL, Scott. (2010).

### 1.1.2. İnsan Kaynakları Yönetiminin Tarihsel Gelişimi

Organizasyonlar insan kaynakları ile ilgili faaliyetlerine yaklaşık olarak 1930’lu yıllarda başlamışlardır.

Personel yönetimi o zamanlarda organizasyonun bir parçası durumunda olmasına karşın yapılan işler genel olarak kayıt tutmaktan ibarettir. II. Dünya Savaşı ardından, savaşın etkileriyle emek gücü azalmasının yaratmış olduğu kriz, bazı şirketlerin personel yönetimine daha fazla ağırlık vermesine neden olmuştur. Böylelikle örgüte yeni personel kazandırmak ve kazandırılan personelin tutundurulmasını sağlamak personel yönetiminin görevi haline gelmeye başlamıştır (Palmer ve Winters, 1993: 23-24).

1960 ile 1970 yılları arasında çıkarılmış olan bazı yasalarla birlikte personel yöneticileri, örgüt için insan gücü ihtiyaçlarının karşılanması ile örgütün hedeflerine ulaşması arasındaki bağlantıyı daha iyi anlamış ve personellerin işletmenin ilerleme kaydedebilmesi için verimli araçlar olduğuna kanaat getirmişlerdir. Organizasyonlar için büyük bir önem arzeden personel yönetimi anlayışında 1970 yıllarından sonra daha başka değişiklikler başlamıştır. Organizasyonlar içerisindeki önemi gittikçe artan bilgi, teknolojik ve çevresel etmenler nedeniyle yeni teknikler oluşarak daha gelişmiş bir yaklaşımı bilimsel anlamda ortaya çıkarmıştır. Bu yaklaşımın adı “insan kaynakları yönetimi” yaklaşımıdır (Serinkan, 1996: 21).

İnsan Kaynakları Yönetimi, personel yönetiminin bir devamı durumundadır. 1980’li yılların sonrasında personel yönetimi adı, insan kaynakları yönetimi adını almıştır ancak bugünkü insan kaynakları yönetiminin boyutu, tarihte olduğu gibi yüzeysel değil, çok boyutludur. İki kavramın ana farkına bakacak olursak, personel yönetimi daha çok işletme çıkarlarını gözetirken ve önem verdiği nokta üretkenlik ve iş gücünün

artırımı iken günümüzdeki insan kaynakları yönetimi anlayışı çalışan insanın iş tatminini de elde etmeyi amaçlamaktadır.

Son yıllarda, insan faktörünün değerinin daha çok anlaşılmasıyla neredeyse tüm işletmeler insan kaynakları yönetimine hak ettiği değeri vermeye başlamışlardır. İnsan Kaynakları Yönetimine verilen önemin artması ile insan kaynaklarının planlanması, organizasyonun bilgi ve becerinin ilerletilmesi ve performans yönetimi, İnsan Kaynakları Yönetimi'nde öncelik verilen konular haline gelmiştir. İnsan Kaynakları Yönetimi gittikçe artan bir kullanım alanı bulmuştur.

### 1.1.3. İnsan Kaynakları Yönetiminin Amaçları

İnsan kaynakları yönetiminin iki temel amacı bulunmaktadır. Bunlardan birincisi; bireyin ihtiyaçlarına cevap vermek, onun iş tatmini sağlmasına kişisel, mesleki gelişimine katkıda bulunmaktır. İkincisi ise; organizasyonun ana hedefleri ve stratejileri doğrultusunda insan kaynaklarını en verimli biçimde yönetmektir.

İnsan kaynakları Yönetiminin işi organizasyonun oluşturulması ile başlar; personelin eğitimi ve gelişimi, çalışan motivasyonu, performansının artırılmasına ilişkin çalışmalar ve güvenlik önlemleri gibi çok geniş yelpazede bir çalışma alanı vardır.

**Tablo 2**

#### **İnsan Kaynakları Yönetiminin Faaliyet Alanları**

<b>İnsan Kaynakları Yönetiminin Amaçları</b>	<b>Desteklediği Faaliyetler</b>
<b>Toplumsal Amaç</b>	. Yasal uyum . Sosyal ödemeler .Sendika - Yönetim ilişkileri
<b>Örgütsel Amaç</b>	.İnsankaynakları planlaması . İş ilişkileri . Seçim

	. Eğitim ve geliştirme . Değerleme . Yerleştirme
<b>İşlevsel Amaç</b>	. Değerleme . Yerleştirme
<b>Kişisel Amaç</b>	. Eğitim ve geliştirme . Değerleme . Yerleştirme . Ücretlendirme

Kaynak: KURUM MUTLU, Selma. (2016). **İKY uygulamalarının çalışanlar tarafından algılanışı ve örgütsel bağlılıkla ilişkisine yönelik bir uygulama.** Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Toros Üniversitesi.

## **1.2. İnsan Kaynakları Yönetiminin İşlevleri**

İnsan kaynaklarının işlevleri şu başlıklar altında özetlenebilir (Sabuncuoğlu, 2013: 6).

- . İnsan Kaynakları Planlaması: Mevcut iş gücüne göre işletmenin ihtiyaç duyacağı insan kaynaklarının niteliği ve niceliği belirlenir.
- . İş analizi: Yapılan işler ayrıntılı biçimde incelenir ve tanımlanır.
- . İşçi bulma ve seçme: İşin istediği niteliğe göre görüşmeler yapılır, bir takım testler uygulanır ve denetimler yapılır. İşe alınan kişinin işe adaptasyonu sağlanır.
- . İşçi eğitimi ve kariyer geliştirme: Personelin daha verimli çalışması için eğitim programları yürütülür ve kariyer planları yapılır.
- . Performans değerlendirme: Çalışanlara belirli dönemlerde uygulanan başarı düzeyi ölçme işlemidir. Bu değerlendirme sonucunda ücret veya terfi gibi ödüllendirme yapılır.
- . İş değerlemesi ve ücretlendirme: Ücret sistemi oluşturmak için ve işin içeriğine göre adil bir ücretlendirme yapılabilmesi için yapılan değerlendirmedir.

. Endüstriyel ilişkiler: Sendikalarla yapılan görüşmeler sonucunda ücret ve sosyal konularda uzlaşılır.

. İş güvenliği ve İş Sağlığı: Personelin sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan çalışmalardır. Özellikle iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı yapılan çalışmaları kapsar.

. Bilgi Sistemleri: Karmaşık yapıların sistematikleştirilmesi açısından işlerin düzenlenmesi için destek sistemlerinden faydalanılır.

. Özlük İşleri: Personelin işe giriş ve çıkış saatleri ile sicil tutma gibi bürokratik işlerin yapılmasıdır.

### **1.2.1. İnsan Kaynakları Yönetiminin İlkeleri**

Yönetim alanında etkisi kabul edilen ve büyük ölçüde uygulanan ilkelere uygun davranışların genellikle olumlu sonuçlara yol açtığı görülmektedir. İnsan kaynakları yönetimi ilkeleri deneyimler kazanılması oranında anlam kazanmıştır. Yönetim açısından deneyimler toplumdan topluma farklılık göstereceğinden, bu ilkeler içinde buldukları toplumun etkisinde kalarak biçim kazanırlar (Tutum, 1979: 11).

Örgütlere ve zamana göre değişken olmakla birlikte İKY alanında bazı ortak ilkeler geliştirilmiştir. Bunlardan başlıcaları; yeterlilik, kariyer, eşitlik, güvence ve yansızlık ilkeleridir (Yüksel, 1998: 19).

#### **1.2.1.1. Yeterlilik (Liyakat) İlkesi**

Kelime anlamıyla uygunluk ve yeterli olmak olarak tanımlanan bu ilke, uygun ve verimli bir personel sistemi oluşturulmasından bahseden kurallar ve uy dar anlamda ise; belli ulamaları kapsar. Bir statüye o işi en hakedenen insanın getirilmesinden bahseden ilkedir.

Liyakat ilkesi, insan kaynakları yönetiminde başarı dışında kalan ölçütlerin kullanılmasının ayırıcılığa ve adaletsizliğe yol açabileceğini vurgulayarak, bir görevi başarı ile yapabilme gücü olarak tanımlanır. Liyakat ilkesinin gözardı edilmesi işgörenlerin kalifiye insanlardan oluşmasını engelleyecek bir durumdur.

Şimdilerde yerini “referans” sözcüğüne bırakmış olan sıkça duyduğumuz torpilli olma durumu, hak edilmeden kazanılmış statüler ve terfiler liyakatsızlık örneğidir ve işletmelere büyük zararlar vermektedir. Profesyonelce yapılmamış her personel seçimi, performans düşüklüğüne neden olup verimsiz çalışmayı arttırdığı gibi çalışanlar arasında örgüte olan bağlılık ve güveni de zedelemektedir.

İnsan kaynakları yönetiminin ilkesinde liyakat esas alınmalı ve işe yerleştirmeler ile terfiler mutlaka adil bir ortamda gerçekleştirilmelidir.

### **1.2.1.2. Kariyer İlkesi**

Kariyer, kişinin belirlediği meslek doğrultusunda ilerlemesi, statü ve kıdem açısından ilerleyerek ve daha çok sorumluluk alarak ve etkinleşerek daha çok kazanç, prestij ve güç kazanmasıdır.

Seçme ve yerleştirme yapılırken yaşa veya kıdemine bakılmaksızın sahip olacağı görevin ve yapılacak işin gerektirdiği tüm özelliklerini ve yeteneklerini daha önce kazanmış olmasına yani donanımına önem verilir. Önemli olan işle ilgili olarak geliştirdiği bilgi, yetenek, uzmanlıktır. Kişiyeye verilecek olan ücret de bu özelliklere bakılarak belirlenmelidir (Yüksel, 1998: 21).

Kişiler için kariyer hem saygınlık hem de motivasyon açısından önemli bir kavramdır. Kişilerin örgütte tutunması, verimli olmaları, performans seviyelerinin en yüksekte kalması açısından önem verilmesi gereken bir ilkedir.

### **1.2.1.3. Eşitlik İlkesi**

Eşitlik, insan kaynakları yönetiminde en önemli ilkelerin başında gelmektedir. İnsanların arasında hiçbir şekilde ayırım yapmamak; sadece yetkinlik, bilgi, performans, verim ve işe uygunluğu dikkate almak profesyonelliğin bir gereğidir. İnsan kaynağının organizasyonların temeli olduğundan ve işletmenin çıkarları için de insan kaynağının işin kapsamının kriterlerine uygun olarak seçilmesinin önemi büyüktür.

İş hukuku açısından da eşitlik ilkesi, yöneticiler ve insan kaynakları yönetiminin, işgören ve işgören adaylarına eşit hak ve fırsatları tanıması şeklinde yorumlanabilir (Acar, 1997: 11).

Özetle başarının dışında kalan ölçümlerin ayrımcılığa ve sebep olacağı bir gerçektir ve

bu durum iş etiğine de uygun değildir.

### **Fırsat Eşitliği**

Fırsat eşitliği, örgüt içerisindeki her bireye din, dil, ırk, cinsiyet, fikir, yaş diye ayırmaksızın aynı fırsatların verilmesidir. Ayırım yapılmadan herkese eşit mesafede durulmalıdır (Yüksel, 1998: 22).

### **Yükselme Eşitliği**

Örgütlerde bazı gruplara bilinçli olarak düşük seviyelerde işler verilir ve daha üst seviyede işlere yükselmeleri engellenmektedir. Örnek olarak; akrabalık ilişkileri olan bazı kişilerin yükselmesi sağlanır ve bu kişiler dışındaki insanlar daha alt seviyedeki pozisyonlarda bırakılır (Eren, 2010: 402). Örgüt içerisinde pozisyonlara adil olarak yerleştirme yapılmalı ve başarı, yetenek, bilgi gibi kriterler dışında hiçbir ölçüt baz alınmamalıdır. Terfi gibi durumlar söz konusuysen herkese eşit bir bakış açısıyla işin gerekliliğini yerine getirme derecesine bakılarak karar verilmesi işletmenin çıkarına olacaktır. Akrabalık ilişkisinden hareketle, işin gereğini diğer alternatifteki kişilere göre daha düşük performansta yapacak olan kişilerin yükselmesine imkan tanındığı takdirde, işletmenin alacağı verim azalacak ve işgörenlerin örgüte bağlılığı ve güveni önemli derecede azalacaktır.

### **Paylaşma Eşitliği**

Örgütün eşitlik konusunda hukuki hükümlerin uygulanabilirliğini sağladığı şirket politikaları izlemesidir. Örneğin; bazı kurumların işe alımdan önce adayları bir kurs vermesi ve adayların belli bir seviyeye geldikten sonra yarıştırmaları, öğrenme ve gelişim fırsatlarının paylaşılmasıdır (Yüksel, 1998: 23).

#### **1.2.1.4. Güvence İlkesi**

Güven hayatımızda ne kadar önemli bir durumsa, iş hayatında da büyük önem arz eder. İşgörenlerin işletmelerine güvenmesi hem kendilerine hem de işletmeye yarar sağlar. Güvenli bir ortamda çalışan iş gücü, işletmeye karşı duygusal bağlılık geliştirecek ve işlerine daha özen gösterip performansında pozitif bir ivme gözlemlenecektir.

İşletme çalışanlarına huzurlu, güvenli bir ortam kazandırmak konusunda kendini sorumlu hissetmeli ve güven konusunda istikrarlı olmalıdır. Böyle bir ortamda çalışan işgörenlerin, motivasyonları yükselecek ve iş tatmini de yaşayacaklardır. Bunlar performansın artmasına ve güzel bir iş ortamı yaratılmasına neden olacağından, hem iş verimliliği artacak hem de işgörenlerin örgüte tutunması sağlanacaktır.

İş güvencesi ve statü güvencesi olmak üzere iki çeşit güvenceden bahsedilebilir. İş güvencesinde çalışanlar, haklı bir sebep gösterilmeden işten atılma riskinin olmamasını isterler. Statü güvencesinde ise çalışanlar, buldukları statüyü korumak isterler (Yüksel, 2000: 29).

#### **1.2.1.5. Yansızlık İlkesi**

Yansızlık ilkesi, işgörenlerin değişik amaçlar doğrultusunda siyasi atamalardan korunmalarıdır. İşverenler ve yöneticiler atamalarda ve terfilerde tarafsız bir tutum sergilemelidirler. Çalışanın işe seçilme ve yerleştirilmesinde yansız davranılması önemlidir (Yüksel, 1998: 25).

Bu nedendir ki, kamuda çalışan iş gücünün siyasi partilere üye olması ve seçim kampanyalarına katılımları yasaklanmıştır. Amaç memurların tarafsızlığını sağlayarak, iş etiğine uygun davranılmak istenmesidir (Erdoğan, 2013: 27).

### **1.3. İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Kavramı**

#### **1.3.1. Kariyer Kavramı ve Tanımı**

Günümüzde kariyer kavramı, sıklıkla dillendirilen, iş yaşamında bireylerin çok önem verdiği, yükselme ve statü sahibi olmakla, tercih edilen kişi olmakla bir tutulan bir olgudur. Kişi, kendine iyi bir kariyer sağlamak için niteliklerini arttırmak için çalışır ve organizasyonda başarı elde etme hedefi taşır. Kariyer olgusu aynı zamanda kişinin kendini gerçekleştirme ve duygusal tatmini açısından da bir araçtır.

Genel anlamda kariyer, kişinin yaşam boyunca devam ettirdiği işler serisidir ve seçilen iş doğrultusunda ilerlemek, daha çok para kazanmak, daha iyi bir statü, saygınlık elde etmektir. Kısacası kariyer, bir kişinin iş hayatı boyunca yer aldığı basamakları elde etmek için yaptığı işler ve davranışları içeren bir süreçtir (Aytaç, 1997: 20).

#### **1.3.2. Kariyer Aşamaları**

Kariyerin şekillenmesi, belirlenmesi ve geliştirilmesinde kişinin sosyolojik özellikleri, cinsiyeti, eğitimi gibi faktörler etkilidir. Kişi, bu özelliklerin etkisiyle kendisi adına belirli bir amaç seçerek, bu amaca ulaşmak için çaba harcamaktadır. (Çalık ve Ereş, 2006: 52)



### **1.3.2.1. Keşif**

Diğer bir adı da kendini tanıma evresi olan bu evrede bireyler, başarılı olacakları ve rahat edecekleri bir iş arayışına girerler (Demir ve Okan, 2008: 30)

Genelde 20li yaşların ortalarında keşif dönemi sona erer. Birey bu aşamada hangi işte daha başarılı olacağını araştırır (Sabuncuoğlu, 2000: 145).

### **1.3.2.2. Kurma**

Bu aşama ilk gerçek dünya ile tanışma aşamasıdır. İlk işe giriş ve iş öğrenmeyi kapsar. Amaç daha ileriye gitmektir (Sabuncuoğlu, 2000: 145).

### **1.3.2.3. Orta ve Geç Kariyer Aşaması**

35-50 yaşları arasını kapsayan bu dönemde bireyin, temel ve güvenlik ihtiyaçlarının önemi azalmakta; başarı, saygınlık gibi ihtiyaçlarının önemi artmaktadır. Bireylerin sorumluluk alabilme, bağımsız karar verebilme ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri işlerde çalışma istekleri artmaktadır (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 2001: 160).

### **1.3.2.4. İniş**

Kariyer ortası döneminde yaşanan bir takım problemler bu aşamada da yaşanmaktadır. Bu aşamanın sonuna doğru bireylerin işinde yükselme oranı oldukça azdır. Bireyler artık durgunlaşmaya ve gerilemeye başlar. Bu dönemde birey iş yaşamını terketmeyi tasarlar (Özden, 2001: 37).

## **1.4. Kariyer Planlama**

Kariyer planlaması, bireylerin kişisel yeteneklerini gelecekte de kullanabilme potansiyeli sürecini ifade eder. Burada temel amaç bilgi ve tecrübelerinin geleceğini kontrol edebilmektir. Gelen fırsatların nasıl değerlendirileceği, nasıl kararlar alınacağı da bu sürece dahildir. Kariyer planlaması, bireyin ihtiyaçlarının kariyer yaşamı içerisinde nasıl giderileceğine cevap arar. Kişinin geleceğini güvence altına alması adına büyük önem arz etmektedir. (Sabuncuoğlu, 2013: 169)

#### **1.4.1. Bireysel Açıdan Kariyer Planlaması**

Kariyer planlama, bireyin çalışma hayatıyla ilgili yaptığı planları kapsar. Bireyin, yetenekleri ve ilgi alanlarını değerlendirmesi, kariyer seçeneklerini incelemesi, amaçlarını ortaya koyması ve uygun faaliyetler planlaması aşamalarını içermektedir (Nayir, 2007: 65).

Kariyer planlaması, bireyin kendini değerlendirme ve gelişme planlarına bağlıdır. Günümüzde çalışanlar sahip oldukları becerilerini muhafaza etmektense yeni beceriler geliştirme konusuyla daha çok ilgilenmektedirler. Bu sebeple eğitim programları bireylerin gelişimine katkı sağlayarak, kariyer planlama başarısının artmasına katkıda bulunur. Birçok çalışan için, insan kaynakları planlamasının anlamı, kişisel kariyer gelişimidir. Örgüt içinde olan tüm bireyler elbette kendi kariyerlerinden ve kariyerlerini geliştirmekten sorumludur. Bu sorumluluğun yerine getirilebilmesi için kişinin, ilgi alanlarını, değerleri ve beklentilerini, güçlü ve zayıf olduğu yönleri, geliştirilmesi ya da düzeltilmesi gereken yanlarını çok iyi bilmesi, bu konuların analizini iyi bir şekilde yapması gerekir. Böylece doğru bir kariyer planlamasının ilk adımı atılmış olacaktır (Aytaç, 2005: 150).

#### **1.4.2. Bireysel Kariyer Planlamasının Aşamaları**

- **Kendini Değerlendirme:** Bireyin kendisi hakkında bilgi toplayarak edindiği bilgiler doğrultusunda kariyer kararı verirler. Bu süreçteki en kritik durum, bireyin kendini yanlış algılamasıdır. Bireyler, bazen kendilerini gerçek ölçüden daha yüksek değerlendirirler (Erdoğan, 2003: 235).
- **Fırsatları Tanımlama:** Kişi bu aşamada alternatifleri belirlemeye çalışır. Kişinin kariyer alternatiflerini ortaya koyduğu ve kendi ilgilerine ilişkin iş imkanlarını tercih ettiği bu aşama, seçenek belirleme olarak da adlandırılmaktadır (Varol, 2001: 55).
- **Hedefleri Belirleme:** Güçlü ve zayıf yanlarını, ve ilgi alanlarını değerlendirdikten sonra kişi, kariyer hedeflerini oluşturabilir. Kısa, orta ve uzun süreli hedefler belirleyerek büyümeye yönelik mücadeleye açık olmalıdır. Böyle bir durumda yeni bakış açısı ve yetenekler kazanabilen bireyin belirlediği hedefler yeteneklerine uygun olmalıdır (Aytaç, 2005: 155).

**Planları Hazırlama:** Hareket planlaması denilen bu aşama, kişinin kısa ve uzun vadeli kariyer hedeflerine ulaşacakları yolları belirlemesidir. Bu plan, eğitimlere katılmak ve işletme içerisindeki yeni iş olanaklarına açık olmayı kapsar (Noe, 2009: 341).

## **BÖLÜM 2: İNSAN KAYNAKLARINDA KARIYER SEÇİMİ VE KİŞİLİK**

### **2.1. Kariyer Seçimi ve Kariyer Kuramları**

Kariyer seçimi kişinin hayatında büyük önem arz etmektedir. Eğitim, donanım, tecrübeler, kişisel yetenekler ve bireyin tercihleri kariyer seçiminde rol oynar. Kariyerin saygınlıkla, ekonomiyle, öz gerçekleştirme ve hayat tatminiyle doğrudan ve dolaylı olarak ilişkisi vardır.

Kariyer seçiminde bireyin karşılaşacağı en büyük sorun hangi kariyerin kendisine uygun olduğuna karar vermesi ve yönünü tayin etmesidir. Eğer birey sevdiği ve heyecan duyduğu mesleği bulamazsa tüm iş hayatı zaman içerisinde anlamsızlaşmaya başlayacaktır.

Hayatını direkt olarak etkileyecek kariyer tercihinde bireylerin kendini az tanıyor oluşu veya yetenek ve ilgi alanlarına göre tercih yapmaması, kendisine pozitif yaklaşımından dolayı; sınırlarını aşan ve üstesinden gelemeyeceği bir hedef belirleyerek, realist olmayan tercihlerde bulunması, ileriye dönük kendisini mutsuz edecek ve yetersiz hissetmesine, başarıma ihtiyacını karşılayamamasına sebep olacaktır. Bu nedenle doğru kararlar vermek, kendisine uygun mesleği seçmek ve kararsızlıklardan sıyrılarak ne istediğini bilerek adım atmak çok önemlidir.

Örneğin iletişim yönü kuvvetli olan sosyal kişilerin, halkla ilişkiler, gazetecilik gibi bölümleri tercih etmesi; araştırmayı seven, kendini geliştirmekten hoşlanan, duyarlı, sorumluluk bilincinde olanların öğretmenlik, akademisyenlik gibi meslekleri seçmesi uygun olacaktır. Meslek seçimi yaparken aile veya sosyal çevresinin etkisiyle hareket edip, bağımsız bir şekilde karar almayan bireyler ya da öncelikle mesleğin popülerliğine ya da ekonomik getirisine bakan kişiler, mesleğe uygun olup olmadıklarını göz ardı ederek çalışmaktan zevk almayacak ve işine duygusal bağla bağlı olmayacaktır.

### 2.1.1. Özellik- Faktör Kuramı

Minnesota Üniversitesi öğretim üyeleri Williamson, Paterson ve Darley tarafından geliştirilen bu kuram; kişilik, yetenek, ilgi, değer ve tutumgeliştirme gibi, birbiriyle etkileşim halinde bulunan bazı özellik ya da faktörlerin kişinin meslek seçiminde ve başarısında etkili olduğunu savunmaktadır. Bireyin kişisel özellikleri gözlemlerle ya da test ve envanter gibi ölçme araçları ile bulunabilmekte ve buradan elde edilen sonuçlar yardımıyla, bireylerin profillerinin ve isteklerinin belirlenmesine çalışılmaktadır. Bu değerlendirme ile, kişinin donanımları ya da güçlü veya zayıf yönleri baz alınarak bir kariyer planı yapılması savunulur (Kozak, 2001: 25).

Karar verme sürecinde yetersiz kaldığı şeklinde eleştirilen bu kuram, eleştirilere rağmen bu alanda pek çok çalışmanın yapılmasına neden olmuştur. Özellikle bireyin başarısı, performans ve kişisel özelliklerinin eşleştirilmesi konusundaki çalışmalara temel durumuna gelmiştir.

### 2.1.2. Holland'ın Mesleki Tercih Modeli

Bu kurama göre, bireyler mesleki tercihlerini kişisel değerler, ihtiyaçlar ve motivasyonlarına göre yapmalıdır. Bireylerin kendi kişilik tiplerine uygun meslekler edinmesinin hem performans hem de başarı için gerekli olduğunu düşünen Holland, iş tatmini için de kişilerin kendi bilgi, birikim, beceri ve ilgi alanlarına göre meslek seçmelerinin gerekli olduğunu savunmuştur.

Holland'ın mesleki tercih kuramına göre kişilik tipleri 6 tiptir. (Erdoğan, 2003: 45-46.)

**.Realistik tipler:** Sabırlı, hoşgörülü, atak, erkeksi, antisosyal ve uyumlu kişileri tanımlar.

**.Araştırmacı tipler:** Entelektüel ve analitik düşünce yapısına sahip kişilerden oluşur. Diğer adı aydın tiplerdir.

**.Sosyal tipler:** Empati kurma yetenekleri gelişmiştir. Yardımsever kişilerdir.

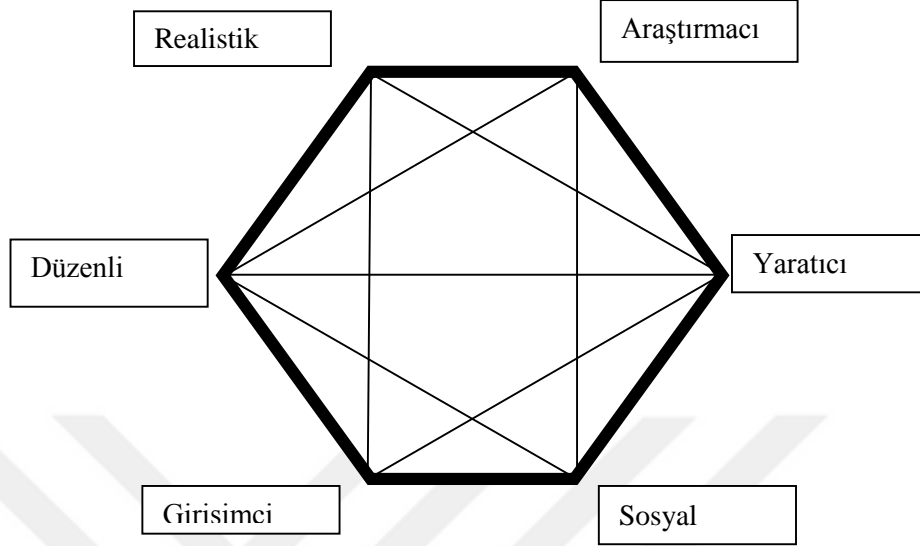
**.Düzenli tipler:** İtaatkar, tutarlı, geleneksel, sabırlı yapıda kişilerden oluşur.

**.Girişimci tipler:** Enerjik, dışa dönük kişilerdir ve ikna yetenekleri gelişmiştir.

**.Yaratıcı tipler:** Sanatsal yönleri gelişmiştir. Artistiklerdir ve hayalperest kişilerdir.

Şekil 1

### Holland'ın Altıgeni



#### Holland'ın (1997) Altıgen Modeli

Holland, bu 6 tip kişiliğin birbiriyle ilişkilerini bir altıgen üzerinde göstermiştir. Altıgenin sıralaması; Realistik, Araştırmacı, Yaratıcı, Sosyal, Girişimci ve Düzenli şeklindedir. Realistik altıgenin herhangi bir köşesine yerleştirildiğinde diğer tipler de yukarıdaki sıralamaya göre dizilmektedir. Bu altıgen kişilik özellikleri ile mesleklerin bir ilişki içinde olduğunu gösterir.

#### 2.1.3. Jung Karakter Tipolojisi

Holland'ın kuramında olduğu gibi bu kuramda da kişilik tipiyle çalışma ortamı eşleştirilmiştir. Jung'a göre iş yeriyle uyumlu kişiliği olan kişiler daha başarılı olacaktır.

Jung psikolojik tipleri 4 karakterde incelenebilir (Çalık ve Ereş, 2006: 64).

**.İçe dönüklük - dışa dönüklük:** Kişinin iç ve dış dünya arasındaki tercihini gösterir.

**.Duygu - sezgi:** Kişinin çevresindeki dünya ile ilgili bilgileri nasıl elde ettiğini gösterir.

**.Düşünme - hissetme:** Kişinin kararlarındaki objektif kriterler ve mantık ile subjektif

kriterler ve hisler arasındaki tercihini gösterir.

**.Hüküm verme - algılama:** Kişinin daha düzenli bir yaşam tarzı ile daha rahat bir yaşam tarzı arasındaki tercihini belirler.

## **2.2. Bireysel Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler**

Bireysel kariyer planlamasını etkileyen bir çok faktör bulunmaktadır. Bunlar demografik faktörler, ilgi alanları, yetenekler, kişisel özellikler, değerler ve ekonomik faktörler şeklinde sıralanabilir.

### **2.2.1. Demografik Faktörler**

Bireysel kariyer planlamasının en temel faktörüdür. Temel olarak bu faktörler aile, yaş, cinsiyet başlıkları olarak sıralanabilir.

#### **2.2.1.1. Aile Faktörü**

Aile, bireyin kişisel özelliklerine direkt etki eden, kişinin en çok etkilendiği faktördür. Kişilik gelişiminde etkili olan aile, meslek seçiminde belirleyici olabilir. Sevilme ihtiyacı, saygın olma ve kabul edilme ihtiyaçlarıyla hareket eden bireyin kariyer seçimi yaparken etkisinde kaldığı aile faktörü, bireyin hayatına yön verirken en çok etkileneceği durumdur.

Ekonomik ve kültürel anlamda iyi düzeyde olan aileler, çocuklarının yetenekleri, ilgi ve kişilikleri doğrultusunda tercih yapmalarına neden olmaktadır. Sosyoekonomik açıdan daha alt seviyelerde olan aileler ise çocuklarını kısa yoldan kariyer ve para getirisi olan işlere yöneltmektedirler. Bunun yanında, babanın baskın karakterde olduğu ailelerde ve baba mesleğini sürdürme çabasında olan ailelerde, çocuk küçük yaştan itibaren bu konudan etkilenmekte ve kendini baba mesleğini sürdürmeye kanalize etmektedir. Bazı ebeveynler ise kendi hayatlarında gerçekleştiremedikleri ideallerini çocuklarına empoze ederek, kendi istekleri doğrultusunda meslek dalları içinde faaliyet göstermelerini istemekte ve dolaylı yoldan çocuklarını bu konuda etkileyebilmektedirler. Kimi aileler ise, çocuklarını prestijli buldukları meslekler konusunda etkileme yoluna gidebilirler. Doğru olan bireyin kendisinin bağımsız bir kararla meslek seçiminde bulunması ve temel nitelikleri doğrultusunda bir karar

almasıdır (Aşkın, 2003: 82-85).

### **2.2.1.2. Cinsiyet Faktörü**

Günümüzde etkisi eskiye oranla daha azalmış olan bir faktördür. Küçük yaştan itibaren genelde kızlar, konuşmaya, el sanatlarına ve el parmak gelişimiyle ilgili olan iş alanlarına yatkınlaşırken; erkekler daha çok teknik ve matematiksel konulara yoğunlaşır. Bunlar aslında kültürel yaşamın dışarılaşmasıdır. Bu tip davranışlar bireylere dışarıdan yönlendirmelerle kazandırılmaktadır. Aksi bir durum onaylanmayacağından, bireyler dışarıdan çizilen bu alan içerisinde varlık göstermeye başlarlar. Bu şekilde yetiştirilen kızlar, çocuk yetiştirme ve ev işlerine yatkın olurken; erkekler daha çok ev dışındaki işlerde kendini geliştirme imkanı bulur (Kulaksızoğlu ve Kulaksızoğlu, 1994: 9).

### **2.2.1.3. Yaş Faktörü**

Meslek seçiminde bir diğer etkili olan faktör de yaş faktörüdür. Bireyin mensup olduğu yaş grubu, kariyer planlama sürecinde etkili olmaktadır. Kişinin yaşı ilerlemiş ise her mesleğe yönelik kariyer planı yapmaz. Bazı sektörlerde de yaş sınırları bulunmaktadır.

### **2.2.2. Yetenek**

Yetenek, bireyin doğuştan sahip olduğu ve çevrenin etkisiyle ortaya çıkıp gelişen öğrenme gücüdür. Kişinin geliştirdiği bir takım fiziksel, zihinsel, duyuşsal becerilerdir ve ileride göreceği eğitimle ne kadar ileri gidebileceği hakkında ipuçları verir (Kuzgun, 2003: 23).

Meslek seçimi yapılırken yetenekler doğrultusunda hareket etmek kişinin seçtiği meslekte başarılı olma şansını arttıracaktır.

### **2.2.3. İlgil**

Kişilerin ilgi duydukları şeylere yönelmeleri, hem doyumlarının hem de başarılarının artmasını sağlamaktadır. Değişken olabilen ilgiler, gelişme ve olgunlaşma ile birlikte bazı faaliyetlerde yoğunlaşmaktadır. Sürekli hale gelen bu ilgiler; bireyin ailesi, içinde

bulunduğu sosyal ve ekonomik durum, ilişkide bulunduğu çevre ile olan etkileşimi ve yaptığı gözlem sonucu öğrenme aracılığıyla kazanılmaktadır. Kişinin belirli bir alandaki çeşitli yetenek ve becerilerinin oluımlanması ile ilgiler ortaya çıkmaktadır (Özgüven, 2005: 121).

#### **2.2.4. Kişisel Özellikler**

Her insan farklı kişilik özelliklerine sahiptir. Kişiliği aile ve sosyal çevre önemli ölçüde biçimlendirir. Farklı kişilik tipleri farklı davranışlar geliştirilmesine neden olur. Kişilik tiplerinin farklı oluşu, meslek hayatında bazı kişilik tipindekilerin diğer kişilik tiplerine oranla daha başarılı olmasına da etki eder. Örneğin, liderlik özelliği bulunan insanlar güçlü kişilik tipindeki kişilerdir. Bireylerin kişilik özelliklerine uygun mesleklere yönelmesi hem iş tatmini hem de yüksek performans gösterebilmeleri açısından önemlidir (Koca, 2009: 60-61).

#### **2.2.5. Ekonomik Faktörler**

Meslek seçimi yapılırken göz önünde bulundurulan en önemli faktörlerden birisi şüphesiz ekonomik faktörlerdir. Çalışma hayatındaki en büyük motivasyonlardan birisi olan ücret, kariyer tercihinin şekillenmesinde büyük bir rol oynar. Seğilecek mesleğin ekonomik getirisi bireyin yaşamı ve geleceği için önemli olduğundan kendisini ekonomik anlamda tatmin edecek bir meslek seçmesi olağandır.

#### **2.2.6. Değerler**

Birey kariyer tercihini yaparken kendi değer yargılarını da mutlaka göz önünde bulundurur. Değer bir bireyin özelliğini kapalı ya da açık olarak gösteren, bireyin içinde bulunduğu davranışın tarzları, araçları ve amaçları arasından tercih yapmasını etkileyen arzu edilebilen bir kavramdır (Kluckhohn, 1951: 395).

### **2.3 Bireysel Kariyer Seçiminde Karar Kuramları**

Meslek seçimi yapılırken karar sürecinde geliştirilen davranışlar çeşitlidir. Bu karar verme kuramları 5 başlıkta incelenebilir.



### **2.3.1. Wroom'un Beklenti - Yöneliş Kuramı**

Wroom'a göre birey var olan seçenekleri göz önünde bulundurarak bunlar arasında en yüksek olumlu ve en düşük olumsuz değere sahip seçenek ile gerçekleştirme imkanı en güçlü seçenek neyse tercihini o yönde yapmakta ve o seçeneğe doğru yönelmektedir (Kuzgun, 2006: 75-76).

### **2.3.2. Gelatt'ın Karar Kuramı**

Karar verme birbirini izleyen süreçlerden oluşur. Bunlar; yordayıcı sistem, değer sistemi ve ölçüttür.

**.Yordayıcı Sistem:** Olası seçim alanlarını, bu seçim alanlarınınolabilecek sonuçlarını ve bu sonuçların meydana gelme ihtimallerini kapsayan ilk basamaktır.

**. Değer Sistemi:** İstenilir sonuçları ve mümkün sonuçları içeren sistemdir.

**. Karar Sistemi (Ölçüt):** Kararların seçimi ve değerlendirilmesini kapsar. (Kuzgun, 2006: 147).

### **2.3.3. Tiedeman ve Ohara'nın Kariyer Kararı Verme Kuramı**

Bu kurama göre meslek gelişimi aynı zamanda kimlik gelişimi demektir. Birey iş hayatındaki problemlerle baş ederken aynı zamanda da benlik ile mesleki kimlik birbirini etkiler. Bireyin kariyer değişikliklerinde benlik de bundan etkilenir (Kuzgun, 2003: 102).

Tiedeman'a göre kişi meslek hayatında ayrışma ve bütünleşme diye tanımlanan iki durumu yaşar. Ayrışma, bireyin kendini değerlendirmesi sürecidir. Bu anlamda mesleki karar verme devam eden süreçtir. Kişinin sosyal ortamını değiştirmesi meslek kararını değiştirmesi kararı ile paralellik göstermektedir (Tan ve Baloğlu, 2006: 128).

### **2.3.4. Hilton'un Karar Verme Kuramı**

Kişinin karar verme davranışında bulunması için çevreden gelen girdileri belirlemesi gerekmektedir. Bu girdiler o güne kadar dengeli olan bireyin bilişsel yapısını etkileyen ve dengesini bozan bir uyarıcı olabilir. Bu uyarıcılar yeni bir iş önerisi, gelirin giderleri karşılamaması veya eğitimle ilgili seçim zamanının gelmesi şeklinde bireyin karşısına

çıkabilir. Bu durumu yaşayan kişi, bu tutarsızlığa dayanamaz hale gelince, o güne kadar kendisiyle ilgili geliştirdiği öncelikleri, inançları ve beklentileri yeniden gözden geçirmektedir (Kuzgun, 2000: 154).

## **2.4. Kişilik**

Kariyer planlaması yapılırken kişilere bir takım kişilik testleri ve envanterleri uygulanmaktadır. Kariyerin belirlenmesinde en önemli faktörlerden birisi kişinin hangi kişilik tipine mensup olduğudur.

### **2.4.1. Kişilik Tanımı**

Kişilik, mental, duygusal, fiziksel ve fizyolojik görünümlerin dinamik bir örgütlenmesidir. Bireyin kendine özgü ve onu diğerlerinden ayıran yanlarını yansıtır (Güney, 2006: 187).

Kişilik, değişik durumlarda tahmin edilebilir tepkileri veren içsel bir yapıdır. Hem oluşum hem de içerik öğelerini bir arada taşıyan, aynı zamanda hem farklılaşmaya, gelişmeye hem de kararlı bir yapıya olanak sağlayan karmaşık ve dinamik bir sistemdir (Onur, 1995: 94).

### **2.4.2. Kişiliğin Bileşenleri**

Kişiliğin bileşenlerini 3 grup olarak; karakter, mizaç ve benlik şeklinde sıralanabilir.

#### **2.4.2.1. Karakter**

Karakter eğitim ve çevresel koşullarla şekillenen ancak zaman içerisinde bazı koşullar ile değişebilen bir kavramdır. Karakter sosyal ortamda gelişmektedir. Bir takım yargıların benimsenmesi ile ortaya çıkan karakter, sosyal ilişkilerde benimsenen tutumlarla ve değer yargılarıyla gelişmektedir (Mehmedoğlu, 2004: 48).

#### **2.4.2.2. Mizaç**

Mizaç, karakterin tersine değişmeyen ve insanların hayatları boyu sürdürdükleri özellikleridir. Çevresel faktörlerle gelişmektedir (Yazgan, Bilgin ve Atıcı, 2004:

176).Mizacın oluşmasında fiziksel özellikler de belirleyicidir ve genetik özellikleri de içinde barındırmaktadır. Mizaç için parmak izidir gibi de diyebiliriz, hep kişiyle beraberdir ve değişmez (Güney, 2006: 198).

#### **2.4.2.3. Benlik**

Benlik, bireyin kişiliğine ilişkin kanılarının bütünü, insanın kendisini tanıma ve öznel bir şekilde kendini değerlendirme şeklidir (Güney, 2006: 210).

#### **2.4.3. Kişiliği Oluşturan Unsurlar**

Kişiliği oluşturan unsurlar içerisinde, genetik faktörler, kültürel yapı, sosyal statü ve çevre, ailenin etkileri, içinde bulunulan coğrafya gibi bir çok faktör sayılabilir.

##### **2.4.3.1. Genetik Faktörler**

Kişiliği etkileyen faktörlerden birisi bedensel faktördür. Fiziksel yapı nasıl ki hareketleri etkileyebiliyorsa aynı şekilde kişiliği de etkilemektedir. (Özkalp, 2008:243)

##### **2.4.3.2. Sosyokültürel Faktörler**

Her insan kendi bulunduğu sosyal çevrenin özelliklerini almaktadır. Sosyal çevre, bireyin özelliklerini etkilediği gibi kişiliğini ve ideallerini de etkilemektedir (Türk, 2007: 78).

##### **2.4.3.3. Aile Faktörü**

Kişiliği etkileyen en önemli faktörlerden birisi şüphesiz ki ailedir. Bir insan ilk sosyal ilişkilerini ailesinin üyeleriyle kurar. İçinde bulunduğu ailenin özelliklerini gösterir. Kişiliği çocukluktan itibaren aile faktörü ile şekillenmeye başlar. Aile içerisindeki kişilerin duygu ve tutumlardan etkilenecek kişilik gelişimine başlar. Ailenin hoşgörüsüz olması, dengesiz tutumları veya şiddete eğilimleri çocuğun gelişimini etkileyerek davranışlarının olumsuz yönde seyretmesine neden olur. Bu şartlarda yetişen bir bireyin toplumda kendine iyi bir yer bulabilmesi, insan ilişkilerinde başarılı olması ve çevresiyle uyum içerisinde olması güçleşir (Koptagel, 2001: 20).

#### **2.4.3.4. Coğrafi Faktörler**

Kişiliğin oluşmasında bireyin içinde yaşamını devam ettirdiği coğrafi çevrenin de etkisi bulunmaktadır. İklimin, bölgenin çevresel ve fiziki şartlarının bireyin kişiliğine etkisi vardır. Bu etkiler daha çok dolaylı etkiler olmaktadır. Toplumun kültürel ve antropolojik yapısı kişilik oluşumuna etki etmektedir (Koptagel, 2001: 21).

#### **2.5 Kişilik Kuramları**

Kapsamlı bir konu olan kişilik kuramları içerisinde temel arzedan başlıca kuramlara değinilecektir.

##### **2.5.1 Freud'un kişilik kuramı**

Freud'un kişilik yapısı, örgütlenmesi ve gelişimine ilişkin üç kuramsal yaklaşımı bulunmaktadır (Gürhan, 2016: 126-127).

**Tapografik Kişilik Kuramı:** Bu kuram kişinin bilişsel etkinlikleri ile ilişkilidir ve insan davranışlarının bilinç altı ile ilişkili olduğunu savunur. Freud'a göre birey, bilinç altında saklanan materyallerin etkisiyle davranmakta iken, bu davranışların farkında olmamaktadır. Freud'un geliştirdiği psikanalizde çeşitli tedavi şekilleri bulunmaktadır ve bu tedavideki amaç bilincin altındaki materyalleri bilince getirmektir. Böylece davranışların nedenleri saptanabilir.

**Yapısal Kişilik Kuramı:** Yapısal kişilik olarak adlandırılan bu modelde kişilik; id, ego ve süper egodan oluşmaktadır. Bu sistemler birbiriyle etkileşim halindedir ve davranışlara yön vermektedir.

İd, kişiliğin ilkel olan bölümüdür ve daima haz prensibine göre çalışmaktadır. Gerçek dışı arzular ve içsel dürtülerin doyurulması şeklinde bir işlevi vardır.

Ego, kişilik yapısında gerçeklik ilkesine göre hareket eden bir yapıdır. Bilinçli sayılabilecek olan bölümdür. İhtiyaçların uygun koşullarda nasıl karşılanabileceğini saptamaktadır. İd ve süper ego arasında bir ara bulucudur.

Süper Ego, gerçeklik ilkesine göre hareket etmeyen, gelenek, görenek, ahlak kurallarına göre şekillenen bir sistemdir. Tüm kararlarında ahlak ilkesine bağlıdır. Özellikle id'e ait ilkel istekleri ahlak çerçevesinde denetleyerek id'i bastırır ve ona

karşı çıkar.

Freud'a göre sağlıklı bir kişilik yapısı, bu üç boyutun denetimini ego yaptığında elde edilebilir.

### **Psikoseksüel Gelişim Kuramı**

Bu kişilik gelişiminde Freud, insanın ilk altı yaşına dikkat çekerek, bu dönemde yaşanan her şeyin yetişkinlikte kişiliği belirlediğini savunmuştur. Çocukluğa ait birbirini izleyen beş psikoseksüel gelişim dönemi incelenmiş ve bunları gelişim süreçleri olarak sırasıyla; oral, anal, fallik, gizli ve genital dönemler olarak adlandırmıştır.

### **2.5.2 Adler'in Kişilik Kuramı**

Adler'e göre tüm insanlar mükemmel olmak isterler. Diğer kişiler üzerinde üstünlük kurmak için güçlü bir istek duyarlar ve kusursuz insan olmaya çalışırlar (Yanbastı, 1990: 51).

Bu nedenle kişi geleceğinde kendini ya çok üstün ya da çok aşağıda hissetmektedir. Bu kurama göre, daha bebeklik döneminden itibaren insanların bilinç altında aşağılık duygusu vardır. Kişiler tüm hayatında bu duygudan sıyrılmaya çalışırlar (Cüceloğlu, 2005: 416).

### **2.5.3. Horney'in Kişilik Kuramı**

Horney kuramında kişilikle ilgili iki temel eğilimden bahseder. Bu eğilimler güven duymak ve doyumdur (Yanbastı, 1990: 106).

Sevgi ve onaylanma ihtiyacı, başarıma ihtiyacı, mükemmelliğe ve öz yeterliliğe duyulan ihtiyaç olmak üzere nörotik ihtiyaçları sıralamıştır. Bu nörotik ihtiyaçlar da şöyle sıralanır (Schultz ve Schultz, 2002: 580).

## Horney'in Kişilik Geliştirme Seçenekleri

Tablo 3

### Horney'in Kişilik Geliştirme Seçenekleri

Kişilik Özellikleri	Kişilik Geliştirmede Kullanılabilecek Seçenekler
Sempatik-Dışa Dönük	İnsanlara yaklaşarak sevgi ve yakınlık duymak suretiyle kaygı ve korkuları gidermek
Antipatik-İçe Dönük	İnsanlardan uzak durmak, onlara karışmamak ve yalnız başına hareket ederek, endişe ve korkulardan kurtulmaya çalışmak
Saldırgan ve Öfkeli	İnsanlara karşı gelmek, onlarla mücadeleye girmek, güçlü ve yenilmez olduğunu göstermek, her şeyi tartışarak ve kavga ederek elde etmeye uğraşmak

#### 2.5.4. Eysenck'in Kişilik Kuramı

Eysenck kişiliği 4 aşamada ele almıştır. Bu aşamalar hiyerarşik yapıda bulunmaktadır (Burger, 2006: 25-26).

Birinci aşamada, kişiliğin en alt düzeyi bulunmaktadır. Kişinin genetik tipinde özellikler göstermesi bu düzeyle ilgilidir.

İkinci aşama, kişinin bulunduğu ortamlardan kazandığı alışkanlıklara dayalı özellikleri içerir. Kişinin deneyimleriyle hareket etmesi, birbirine benzer durumlara deneyimlerinin etkisiyle aynı davranışları göstermesi bu düzeyle ilgilidir. Bu aşamada davranışlar süreklilik kazanmaktadır.

Üçüncü aşama, eğilimler düzeyi olarak adlandırılır ve kişinin birçok alışılmış davranışın içinden bazılarını eğiliminin arttığı aşamadır. Bu aşamada bireysel eğilimler ortaya çıkacak ve kişilik kalıpları belirlenmeye başlayacaktır.

Dördüncü aşama tip düzeyi olarak adlandırılmaktadır. Son olarak bu tipin ortaya çıkmasında, her evre sorumlu olacaktır. Hangi evre diğerlerine göre baskın gelirse o doğrultuda kişilik özelliği ortaya çıkacaktır. Tiplerin oluşması bireyden bireye farklılık göstermektedir.

### **2.5.5. Beş Faktör Kişilik Kuramı**

1950'li yıllardan itibaren kişilik özelliklerinin boyutlarını analiz edebilmek amacıyla faktör analizi çalışmalarına başlanmıştır. Kişiliğin beş boyutlu incelenmeye başlanması 1960'lı yıllarda görülürken, 1980-1990 yıllarında bu araştırmalar artmıştır. 1980'li yıllarda sistematik ve kullanışlı sınıflandırma yapabilen beş faktör kişilik modeli kullanılmaya başlanmıştır (Taggar vd., 1999: 899).

Beş faktör modeli, kişiler arasındaki farklılıkları beş bağımsız ve sabit kişilik özelliklerinin hiyerarşik bir organizasyonu olarak düzenlemektedir. Bu yöntem kişilik tipleriyle davranışlar arasındaki ilişkiyi inceler (Saltürk, 2008: 126).

Bu yöntem tüm Dünyada kabul gören bir yöntemdir. Tanımlayıcı bir sistem olup açıklayıcı değildir.

Beş faktör kişilik modelinin beş alt boyutu vardır.

#### **2.5.5.1. Dışa Dönüklük – İçe Dönüklük**

Dışa dönüklük beş faktör kişilik kuramının bir alt boyutudur. Bu boyutun alt boyutunda enerjiklik, girişkenlik varken, ters alt boyutu ise çekingenlik, içine kapanıklıktır. Dışa dönüklük; canlılığı, konuşkanlığı, girişkenliği ve sosyal yapıda olmayı içeren alt boyuttur. Dışa dönük olan insanlar pozitifdir, sosyaldir, hareketlidir ve konuşkandır. İçe dönük kişilere göre kendini daha çok ifade etmeyi seven dışa dönük tipler, üstün olmak isterler; motivasyonları genelde yüksektir ve ödülleri çok severler. İçe dönük bireyler cezalara daha duyarlıdırlar. Stresli ortamlarda kolayca çözüm üretebilirler. Dışa dönük kişiler neşeli, eğlenmeyi ve sosyal ortamları seven birileri iken, içe dönük kişiler ise sessiz, sakin, utangaç ve sıkılganlardır. Dışa dönük bireylerde işten ayrılma eğilimleri ve iş motivasyonları fazladır.

Yapılan araştırmalara göre dışa dönük bireyler istihdam edilme konusunda içe dönük kişilere göre çok daha şanslıdır (Caldwell ve Burger, 1998: 127-130).

İçe dönük bireyler konuşmadan düşünür, bir işe başlamadan önce onu tasarlar ve plan yapmadan kolay kolay eyleme geçmezler (Çiğdemoğlu, 2006: 37).

### **2.5.5.2. Uyumluluk- Uyumsuzluk**

Uyumluluk alt boyutu toplumların genelinde kadınlara atfedilmektedir. Bu tipler işbirlikçi ve uzlaşımıcılardır (Girgin, 2007: 80).

Bu bireylerin özellikleri; olgunluk, duygusallık, anlayışlılık, sempatiklik, açık sözlülük, fedakârlık, alçak gönüllülük, esneklik, yumuşak kalplilik, güvenilirlik, kibarlık, hoşgörülülük, samimiliktir (Somer vd., 2004: 23).

Uyumluluk alt boyutuna sahip kişiler yumuşak başlı, sakin, açık sözlü ama kibar kişiler iken, uyumsuzluk özelliğine sahip kişiler gergin, tepkili ve sert mizaçlı kişilerdir (Girgin, 2007: 80).

### **2.5.5.3. Sorumluluk-Hedefsizlik**

Sorumluluk alt boyutu; düzenli olmayı, görev bilincini, dakikliği, tedbirli olmayı, öz disipline sahip olmayı, başarı arzusunda olmayı kapsar (Somer, 1998: 35-62).

Sorumluluk kişilik tipinde olan insanlar, sorunlarla kolayca baş edebilir. Her duruma karşı tedbirlidirler. Kişilerde sorumluluk arttıkça, iş tatmininin ve motivasyonun da arttığı görülmektedir (Somer, 1998: 42).

### **2.5.5.4. Duygusal Denge-Duygusal Dengesizlik**

Duygusal dengesizlik yaşayan kişiler uzun süreli olumsuz duygular ve melankoli yaşamaya eğilimlidirler. Bazı davranış bozukluklarına da rastlanması muhtemeldir. İlişki kurmaları zordur ve ilişkilerini devam ettirmekte güçlük çekerler. Öz saygıları düşüktür ve hata yapma eğilimindedirler. Ruh halleri iniş çıkışlı olup, mutsuz olmaya yatkındırlar ve depresyona girme eğilimleri fazladır. Yaşamdan zevk alamazlar ve sorunlar karşısında çözüm üretme becerileri gelişmemiştir. Gerçekçi olmayan duygu ve düşüncelere yatkındırlar.

Duygusal dengesi olan kişiler; kendiyle barışık, kendine güvenen, olumlu ruh haline sahip ve ruh halinde iniş çıkışları olmayan bireylerdir. Duygusal dengesizlik yaşayanlar işten kaçma olasılığı yüksek fakat işten ayrılma eğilimleri düşük kişilerdir (Solmuş, 2007: 388).



#### **2.5.5.5. Deneyimlere Açıklık-Deneyimlere Kapalılık**

Deneyimlere açık bireyler kurallara karşı esnektir. Hayal güçleri kuvvetli, ön görüleri olan, yaratıcı ve meraklı tipte kişilerdir. Deneyime kapalı olanlar ise, ilişkiler yönünden geleneksel olup, katı kuralları olan, yaratıcılıktan uzak, hayal kuramayan, maceracı olmayan, otoriteye itaat eden ve klasik davranış kalıplarını benimsemiş kişilerdir (Solmuş, 2007: 15).



## **BÖLÜM 3: BİREYSEL KARIYER PLANLAMASINDA KİŞİSEL ÖZELLİKLERİN KAMU SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMAYA YÖNELİK ETKİSİ: BİR PİLOT ARAŞTIRMA**

### **3.1. Araştırmanın Kapsamı**

Gebze Teknik Üniversitesi bünyesinde pedagojik formasyon eğitim programına kayıtlı 540 öğrenci öğrenci bulunmaktadır. GTÜ, Kocaeli ilçesinde bulunmaktadır. Pedagojik formasyon eğitimi alan öğrenciler ortalama 90-110 kişilik olacak şekilde 5 ayrı sınıfta eğitim görmektedirler. Araştırmaya bu öğrencilerden 325 kişi katılmıştır.

### **3.2. Araştırmanın Türü**

Bu araştırma, bireysel kariyer planlamasında kamu sektörünü tercih eden bireylerin kişilik özelliklerinin neler olduğunu saptamaya yöneliktir.

Pedagojik formasyon eğitimi, birçok farklı disiplinden lisans düzeyinde mezun olmuş kişilerin öğretmen olmak amacıyla aldığı bir kurstur. Bu kursu bitiren öğrenciler, kendi alanlarında öğretmenlik ünvanını almaktadırlar. Kamu personeli seçme sınavı ardından kamuda öğretmen olarak işe başlamaktadırlar.

Bu araştırma kamu sektörüne yönelmek isteyen insan kaynağının hangi kişilik özelliklerini gösterdiğini belirlemeye yöneliktir. Bu amaç doğrultusunda çok farklı alanlardan mezun olduğu halde, öğretmen olmak amacıyla pedagojik formasyon eğitimi alan öğrencilere kişilik tiplerini saptamaya yönelik anket hazırlanmıştır.

### **3.3. Ana Kütle ve Örnek Kütlenin Seçimi**

Ana kütle, mesleki tercih olarak kamu sektöründe çalışmayı hedefleyen insan kaynağıdır. Örnek kütle ise kamu sektöründe öğretmen olarak çalışmayı hedefleyen ve bu hedef doğrultusunda pedagojik formasyon eğitimi alan Gebze Teknik Üniversitesi pedagojik formasyon eğitimi öğrencileridir. Kocaeli iline bağlı Gebze Teknik Üniversitesi'nde pedagojik formasyon alan 325 öğrenci araştırmaya katılmıştır.

### **3.4. Veri Toplama Araçları**

Kamu sektörüne yönelen bireylerin kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla, pedagojik formasyon eğitimi alan öğrencilere, kişilik özelliklerini ölçmek için geliştirilmiş olan, beş alt boyutu bulunan, beş faktör kişilik ölçeği kullanılmıştır. Anket kapsamında, ilk bölümde 7 adet demografik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde ise, kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik 41 soruluk beş faktör kişilik ölçeği kullanılmıştır.

### **3.5. Araştırmada Kullanılan Ölçek**

Araştırmada, kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik; Goldberg'ın 1993 yılında John ve Srivastava'nın 1999 yılında çalışmalar yaptığı, 2008 yılında Bahar Tomrukçu'nun türkçeye uyarladığı beş faktör kişilik ölçeği bulunmaktadır. 5'li Likert ölçeği kullanılan anket formundaki sorulara göre; öğrencilerden, 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum aralığında bir değerlendirme yapmaları istenmiştir.

### **3.6. Verilerin Çözümlemesi**

Kamu sektöründe çalışmaya yönelen bireylerin kişisel özelliklerini saptamak için kullanılan anketin verileri SPSS paket programına yüklenerek, analizleri yapılmıştır.

Bireylerin kişilik özelliklerini ortaya çıkarmak için kullanılan, 5'li Likert tipindeki beş faktör kişilik ölçeğinin güvenilirlik düzeyinin belirlenmesi için, güvenilirlik analizi yapılmış ve cronbach alfa katsayısı elde edilmiştir.

Cronbach' s Alfa Katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme ölçütü;

$0.00 \leq \alpha < 0.40$  ise ölçek güvenilir değildir.

$0.40 \leq \alpha < 0.60$  ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0.60 \leq \alpha < 0.80$  ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0.80 \leq \alpha < 1.00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Araştırmada, iki seçenekli değişkenler için bağımsız gruplarda Independent Samples t testi, ikiden fazla seçenekli değişkenler için tek yönlü varyans analizi (One-Way

Anova), grupları karşılaştırmak için ise her iki analiz ( t testi ve One-Way Anova) yapılmıştır. Demografik bilgilerin dağılımları ve kişilik ölçeğine katılım düzeylerinin dağılımı için ise frekans analizi kullanılmıştır.

### 3.7. Bulgular ve Değerlendirme

Bu bölümde, araştırmaya katılan öğrencilerin vermiş olduğu yanıtlar, ölçekler yoluyla elde edilen verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgular açıklanarak yorumlanmıştır.

#### 3.7.1. Kişisel Özelliklerin Kamu Sektöründe Çalışmaya Etkisinin Güvenilirlik Analizi

**Tablo 4**  
**Güvenilirlik Analizi**

Aşağıda verilen tabloda elde edilen cronbach's alpha katsayıları verilmiştir.

	Madde Sayısı	Chronbach's Alpha
Beş Faktör Kişilik Ölçeği	41	0,885
Dışa Dönüklük-İçe Dönüklük	5	0,726
Uyumluluk-Uyumsuzluk	11	0,872
Duygusal Denge-Duygusal Dengesizlik	7	0,723
Sorumluluk-Hedefsizlik	9	0,801
Deneyimlere Açıklık-Deneyimlere Kapalılık	9	0,793

Yukarıdaki güvenilirlik analizi sonuçlarına göre,

Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Chronbach's Alpha değerinin 0,885 olduğu görülmektedir. Beş Faktör Kişilik Ölçeği yüksek derecede güvenilirdir.

Dışa Dönüklük-İçe Dönüklük alt boyutunun Chronbach's Alpha değerinin 0,726 olduğu görülmektedir. Dışa Dönüklük-İçe Dönüklük alt boyutu oldukça güvenilirdir.

Uyumluluk-Uyumsuzluk alt boyutunun Chronbach's Alpha değerinin 0,872 olduğu görülmektedir. Uyumluluk-Uyumsuzluk alt boyutu yüksek derecede güvenilirdir.

Duygusal Denge-Duygusal Dengesizlik alt boyutunun Chronbach's Alpha değerinin 0.723 olduğu görülmektedir. Duygusal Denge-Duygusal Dengesizlik alt boyutu oldukça güvenilirdir.

Sorumluluk-Hedefsizlik alt boyutunun Chronbach's Alpha değerinin 0,801 olduğu görülmektedir. Sorumluluk-Hedefsizlik alt boyutu yüksek derecede güvenilirdir.

Deneyimlere Açıklık-Deneyimlere Kapalılık alt boyutunun Chronbach's Alpha değerinin 0,793 olduğu görülmektedir. Deneyimlere Açıklık-Deneyimlere Kapalılık alt boyutu oldukça güvenilirdir.

Ölçek analiz yapmaya uygun bulunmuştur.

### 3.7.2. Katılımcılara Ait Demografik Bilgilerin Dağılımı

**Tablo 5**

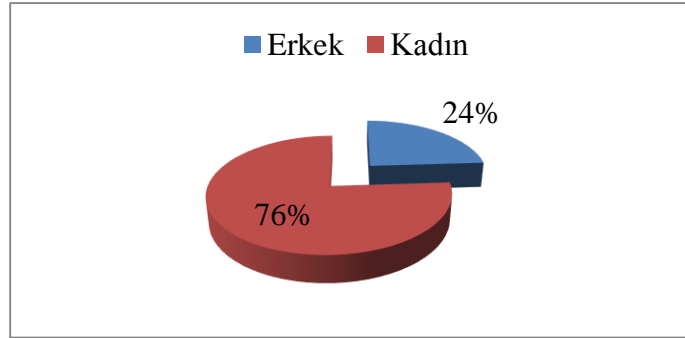
#### **Katılımcıların Demografik Bilgilerinin Dağılımını Belirleyen Frekans Analizi Sonuçları**

		n	%
Cinsiyet	Erkek	78	24,0
	Kadın	247	76,0
	Total	325	100,0
Medeni Durum	Bekâr	238	73,2
	Evli	87	26,8
	Total	325	100,0
Yaş	18-25	107	32,9
	26-35	186	57,2
	36-45	26	8,0
	46-55	5	1,5
	56-65	1	,3
	Total	325	100,0
İş yerindeki pozisyon	Çalışmıyor	140	43,1
	Çalışan	127	39,1
	Danışman	5	1,5

	Yetkili	23	7,1
	Yönetici	30	9,2
	Total	325	100,0
Çalışma süresi	Hiç çalışmadım	74	22,8
	1-5 yıl	168	51,7
	6-10 yıl	44	13,5
	11-15 yıl	30	9,2
	16 yıl ve üzeri	9	2,8
	Total	325	100,0
	Gelir düzeyi	0-500 TL	77
501-1500 TL		60	18,5
1501-2500 TL		72	22,2
2501-3500 TL		73	22,5
3501-5000 TL		31	9,5
5001 TL ve üzeri		12	3,7
Total		325	100,0
Eğitim durumu		Lisans mezunu	243
	Yüksek Lisans Öğrencisi	44	13,5
	Yüksek Lisans Mezunu	31	9,5
	Doktora Öğrencisi	7	2,2
	Total	325	100,0

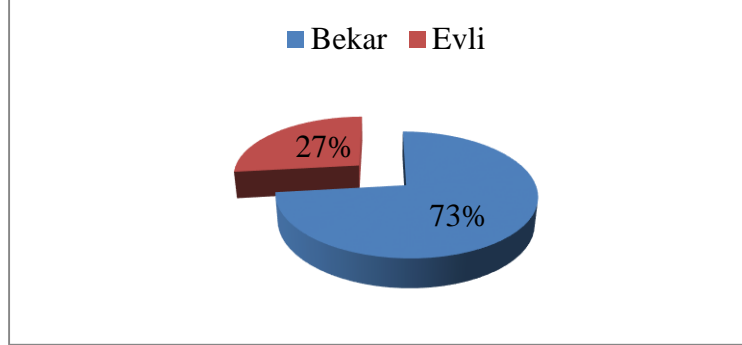
**Grafik 1**

**Cinsiyet Dağılımı**



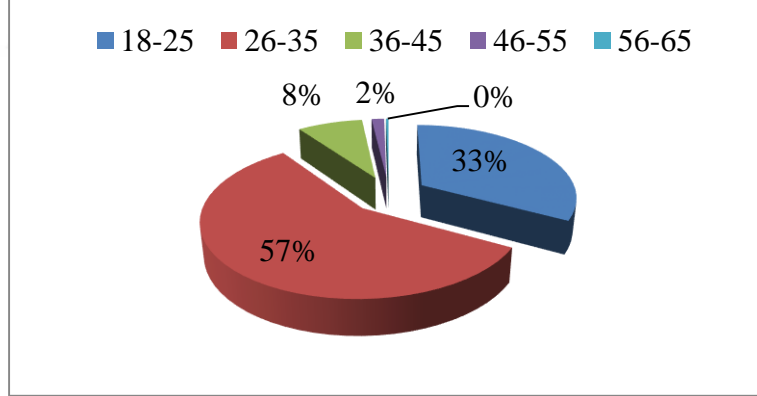
Katılımcıların cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde; %24'ünün erkek, %76'sının ise kadın olduğu görülmektedir.

**Grafik 2**  
**Medeni Durum Dağılımı**



Araştırmaya katılanların %27'si evli, %73'ü bekaardır.

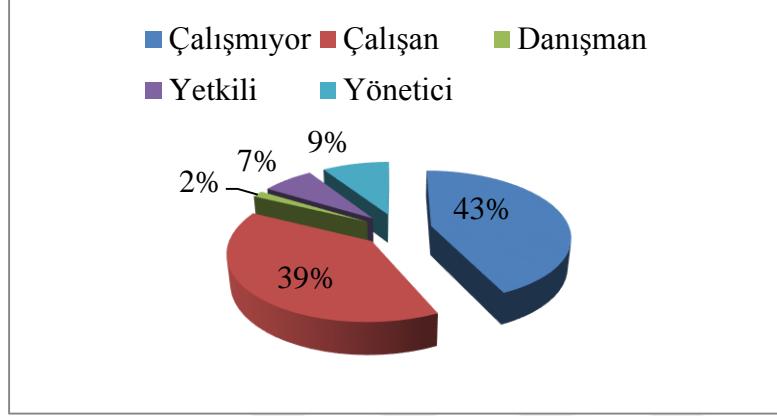
**Grafik 3**  
**Yaş Dağılımı**



Katılımcılarda 55 yaş üstünde kimse bulunmazken; %2'sinin 46-55 yaş aralığında, %8'inin 36-45 yaş aralığında, %33'ünün 18-25 yaş aralığında ve %57'sinin 26-35 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Daha çok 18-25 ve 26-35 yaş aralığındaki kişilerin kamu sektöründe bireysel planlama yönelmiş olduğu görülmektedir. Yaş grubu yükseldikçe oran da düşmektedir.

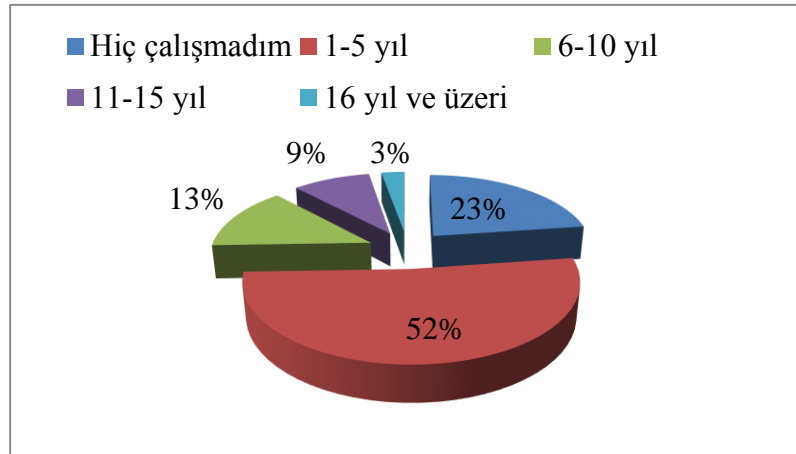
**Grafik 4**  
**Statü Dağılımı**



Katılımcıların %2'sinin danışman, %7'sinin yetkili, %9'unun yönetici, %39'unun çalışan ve %43'ünün işsiz olduğu görülmektedir.

Katılımcıların en büyük çoğunluğunun çalışmıyor grubu içinde yer alması ve aynı zamanda yaş grafiğinden de hareketle çalışmayan kesimde genç kişilerin çok olması sebebiyle genç yaşta çalışmayan ya da bir işte çalışıp danışman, yetkili ya da yönetici olmayan kişilerin kamu sektöründe bireysel planlamaya eğilimi olduğu görülmektedir.

**Grafik 5**  
**Çalışma Süresi Dağılımı**



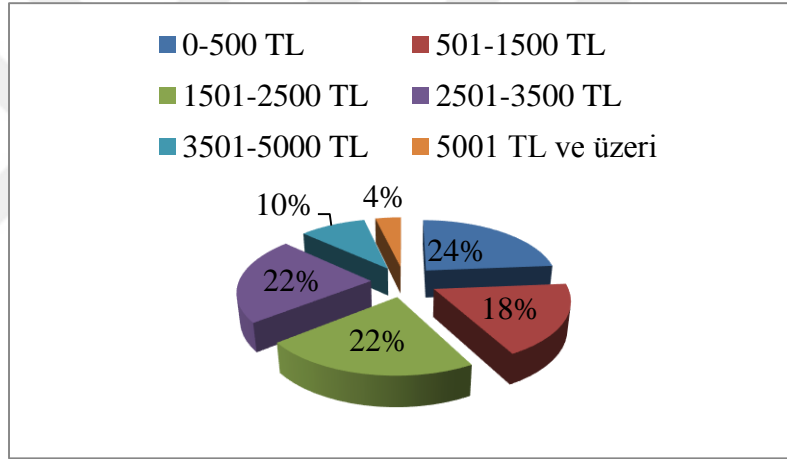


Katılımcıların %3'ü 16 yıl ve üzerinde iş deneyimine sahip iken, %9'u 11-15 yıl aralığında, %13'ü 6-10 yıl aralığında, % 23'ü 1-5 yıl aralığında çalışma hayatına katılmıştır. %52'sinin ise hiç çalışma hayatı olmamıştır.

Dilimler incelendiğinde %52 ve %23 lük en büyük paya sahip olanlar hiç çalışmayan ya da 1-5 yıl arası çalışanların, bir önceki incelemelerle de paralel olarak daha genç yaş aralığındaki kişilerin kamuda çalışmaya daha eğilimli oldukları söylenebilmektedir.

**Grafik 6**

**Gelir Durumu Dağılımı**

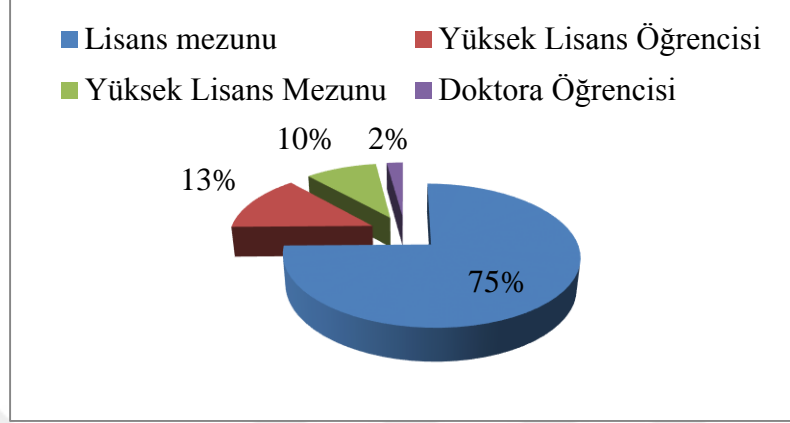


Katılımcıların %4'ü 5001 TL ve üstü gelire sahip iken, %10'u 3501-5000 TL, %18'i 501-1500 TL, %22'si 1501-2500 TL, %22'si 2501-3500 TL ve %24'ü 0-500 TL gelire sahiptir.

Geliri 3500 ve üzeri olanların kariyer planlamasında çok fazla kamuya yönelmedikleri görülebilmektedir.

**Grafik 7**

**Eğitim Durumu Dağılımı**



Katılımcıların %2'si doktora öğrencisi iken, %10'u yüksek lisans mezunu, %13'ü yüksek lisans öğrencisi ve % 75'i lisans mezunudur.

Çok büyük oranda lisans mezunu kişilerin kamuda istihdama istekli olduğu görülürken, aynı zamanda 18-25 ve 26-35 yaş aralığı itibariyle de bunun desteklendiği görülebilmektedir.

**3.7.3. Kişisel Özelliklerin Kamu Sektöründe Çalışmaya Yönelik Etkisiyle İlgili Analizler**

**Tablo 6**

**Ankette Kullanılan Ölçeğin Alt Boyutlarının Soru Karşılıkları**

	ALT BOYUT	SORU
BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ	Dışadönüklük-İçe dönüklük	(1.2.3.4.5.)
	Uyumluluk-Uyumsuzluk	(6.7.8.9.10.11.12.13.14.15.16.)
	Duygusal denge-Duygusal dengesizlik	(17.18.19.20.21.22.23.)
	Sorumluluk-Hedefsizlik	(24.25.26.27.28.29.30.31.32.)
	Deneyimlere Açıklık-Deneyimlere Kapalılık	(33.34.35.36.37.38.39.40.41.)

Beş faktör kişilik özelliklerine göre alt boyutların ölçümü için katılımcılara; dışa dönüklük-içe dönüklük alt boyutunda “konuşkan bir insanım, çekingen biri olduğumu düşünürüm, enerjik bir yapım vardır, eğlenceli birisi olduğumu düşünürüm, bazen sessizliği tercih ederim”, uyumluluk- uyumsuzluk alt boyutunda “bazen konuşkan bir insan olurum, sempatik biri olduğumu düşünürüm, insanların hatalarını bulmaya eğilimim vardır, kendimi yardımsever olarak görürüm, bazen kavgacı bir insan olduğumu düşünürüm, affedici biriyim, güvenilir biriyim, soğuk ve mesafeli olduğumu düşünürüm, hemen hemen herkese karşı kibar birisi olduğumu düşünürüm, bazen insanlara karşı kaba davrandığımı düşünürüm, digger insanlarla işbirliği yapmadan hoşlanırım“, duygusal denge-duygusal dengesizlik alt boyutunda “hüzünlü bir yapım vardır, gergin biriyim, endişeli bir insanım, duygusal açıdan istikrarlı biriyim, kendimi kaprisli olarak tanımlarım, sabırlı bir insanım, sinirli bir yapıya sahibim”, sorumluluk-hedefsizlik alt boyutunda,” sorumluluk-hedefsizlik alt boyutunda, “işimi eksiksiz yapan bir insanım, kendimi ihmalkar biri olarak görürüm, itimat edilen bir insanım, kendimi dağınık biri olarak görürüm, tembellik yapmaya eğilimim vardır, azimli bir insanım, işlerimi becerikli olarak yaptığımı düşünürüm, planlı ve planlarını uygulayan biriyim, dikkatim kolay dağılır”, deneyimlere açıklık- deneyimlere kapalılık alt boyutunda, “merakli bir insanım, kendimi bir düşünür olarak görürüm, hayal gücüm kuvvetlidir, yaratıcı bir inanım, sanata ve estetik değerlere önem veririm, rutin işlerden hoşlanan biriyim, fikirler üzerinde düşünmeyi severim, sanatsal meraklarım vardır, güzel sanatlar alanında kültürlü olduğumu düşünürüm” soruları yöneltmiştir.

**Tablo 7**

**5 Faktör Kişilik Ölçeği Testine Katılımcılarının Verdiği Cevapların Dağılımı**

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. Konuşkan bir insanım	14	4,3%	35	10,8%	65	20,0%	114	35,1%	97	29,8%
2. Çekingen biri olduğumu düşünürüm (T)	83	25,5%	94	28,9%	64	19,7%	58	17,8%	26	8,0%
3. Enerjik bir yapım vardır	17	5,2%	24	7,4%	88	27,1%	97	29,8%	99	30,5%
4. Eğlenceli birisi olduğumu düşünürüm	7	2,2%	17	5,2%	75	23,1%	120	36,9%	106	32,6%
5. Bazen sessizliği tercih ederim (T)	7	2,2%	20	6,2%	61	18,8%	104	32,0%	133	40,9%
6. Bazen utangaç bir insan olurum (T)	41	12,6%	51	15,7%	72	22,2%	102	31,4%	59	18,2%
7. Sempatik biri olduğumu düşünürüm	15	4,6%	20	6,2%	67	20,6%	134	41,2%	89	27,4%
8. İnsanların hatalarını bulmaya eğilimim vardır (T)	74	22,8%	87	26,8%	75	23,1%	51	15,7%	38	11,7%
9. Kendimi yardımsever olarak görürüm	8	2,5%	6	1,8%	38	11,7%	123	37,8%	150	46,2%

10. Bazen kavgacı bir insan olduğumu düşünürüm (T)	86	26,5%	73	22,5%	59	18,2%	68	20,9%	39	12,0%
11. Affedici biriyim	28	8,6%	24	7,4%	70	21,5%	93	28,6%	110	33,8%
12. Güvenilir biriyim	2	,6%	3	,9%	13	4,0%	92	28,3%	215	66,2%
13. Soğuk ve mesafeli olduğumu düşünürüm (T)	78	24,0%	85	26,2%	64	19,7%	56	17,2%	42	12,9%
14. Hemen hemen herkese karşı kibar birisi olduğumu düşünürüm	6	1,8%	14	4,3%	47	14,5%	131	40,3%	127	39,1%
15. Bazen insanlara karşı kaba davrandığımı düşünürüm (T)	106	32,6%	82	25,2%	65	20,0%	51	15,7%	21	6,5%
16. Diğer insanlarla işbirliği yapmaktan hoşlanırım	21	6,5%	20	6,2%	65	20,0%	111	34,2%	108	33,2%
17. Hüzünlü bir yapım vardır	57	17,5%	64	19,7%	74	22,8%	85	26,2%	45	13,8%
18. Gergin biriyim	63	19,4%	82	25,2%	94	28,9%	55	16,9%	31	9,5%
19. Endişeli bir insanım	49	15,1%	71	21,8%	77	23,7%	80	24,6%	48	14,8%
20. Duygusal açıdan istikrarlı biriyim (T)	39	12,0%	44	13,5%	87	26,8%	86	26,5%	69	21,2%
21. Kendimi kaprisli biri olarak tanımlarım	143	44,0%	73	22,5%	55	16,9%	34	10,5%	20	6,2%
22. Sabırlı bir insanım ( T)	26	8,0%	24	7,4%	58	17,8%	96	29,5%	121	37,2%
23. Sınırlı bir yapıya sahibim	56	17,2%	64	19,7%	83	25,5%	74	22,8%	48	14,8%
24. İşimi eksiksiz yapan bir insanım	6	1,8%	11	3,4%	42	12,9%	144	44,3%	122	37,5%
25. Kendimi ihmalkâr biri olarak görürüm (T)	115	35,4%	95	29,2%	60	18,5%	30	9,2%	25	7,7%
26. İtimat edilen bir insanım	8	2,5%	14	4,3%	46	14,2%	138	42,5%	119	36,6%
27. Kendimi dağınık biri olarak görürüm (T)	98	30,2%	72	22,2%	55	16,9%	51	15,7%	49	15,1%
28. Tembellik yapmaya eğilimim vardır (T)	63	19,4%	50	15,4%	77	23,7%	83	25,5%	52	16,0%
29. Azimli bir insanım	10	3,1%	12	3,7%	72	22,2%	111	34,2%	120	36,9%
30. İşlerimi becerikli olarak yaptığımı düşünürüm	3	,9%	8	2,5%	48	14,8%	142	43,7%	124	38,2%
31. Planlı ve planlarını uygulayan biriyim	14	4,3%	28	8,6%	85	26,2%	100	30,8%	98	30,2%
32. Dikkatim kolay dağılır (T)	44	13,5%	48	14,8%	89	27,4%	78	24,0%	66	20,3%
33. Meraklı bir insanım	15	4,6%	19	5,8%	58	17,8%	119	36,6%	114	35,1%
34. Kendimi bir düşünür olarak görürüm	40	12,3%	44	13,5%	85	26,2%	89	27,4%	67	20,6%
35. Hayal gücüm kuvvetlidir	11	3,4%	12	3,7%	57	17,5%	87	26,8%	158	48,6%
36. Yaratıcı bir insanım	16	4,9%	19	5,8%	75	23,1%	96	29,5%	119	36,6%
37. Sanata ve estetik değerlere önem veririm	7	2,2%	19	5,8%	55	16,9%	99	30,5%	145	44,6%
38. Rutin işlerden hoşlanan biriyim (T)	68	20,9%	94	28,9%	91	28,0%	53	16,3%	19	5,8%
39. Fikirler üzerinde düşünmeyi severim	5	1,5%	18	5,5%	55	16,9%	113	34,8%	134	41,2%
40. Sanatsal meraklarım vardır	15	4,6%	37	11,4%	80	24,6%	84	25,8%	109	33,5%
41. Güzel sanatlar alanında kültürlü olduğumu düşünürüm	39	12,0%	61	18,8%	97	29,8%	69	21,2%	59	18,2%

### Dışa Dönüklük-İçe Dönüklük Alt Boyutu İncelemesi

Soru 1: “Konuşkan bir insanım” ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %4,3; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %10,8; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %20’dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %35,1 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %29,8’dir.

Elde edilen bulgulara göre, katılımcılar konuşkan kişilerdir. Büyük çoğunluğun iletişimde başarılı olduğu söylenebilir.

Soru 2: “Çekingen bir insan olduğumu düşünürüm” ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %25,5; Katılmıyorum

cevabı verenlerin oranı %28,9, Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %19,7'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %17,8 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %8'dir.

Elde edilen bulgulara göre, katılımcıların girişken insanlar olduğu söylenebilir.

Soru 3: "Enerjik bir yapım vardır" ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %5,2; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %7,4; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %27,1'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %29,8 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %30,5'tir.

Elde edilen bulgulara göre, katılımcılar kendilerini enerjik bulmaktadırlar.

Soru 4: "Eğlenceli birisi olduğumu düşünürüm" ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %2,2; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %5,2; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %23,1'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %36,9 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %32,6'dır.

Elde edilen bulgulara göre, katılımcılar kendilerinin eğlenceli buldukları söylenebilir.

Soru 5: "Bazen sessizliği tercih ederim" ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %2,2; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %6,2; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %18,8'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %32 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %40,9'dur.

Elde edilen bulgulara göre, katılımcılar sessiz kişilerdir.

Dışa Dönüklük-İçe Dönüklük alt boyutu incelendiğinde, katılımcıların yüksek bir oranının dışa dönük kişiler olduğunu söyleyebiliriz.

### **Uyumluluk-Uyumsuzluk Alt Boyutu İncelemesi**

Soru 6: "Bazen utangaç bir insan olurum" ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %12,6; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %15,7; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %22,2'dir. Katılıyorum

cevabı verenlerin oranı %31,4 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %18,2'dir.

Elde edilen bulgulara göre, katılımcıların çoğu utangaç kişiler değildir.

Soru 7: "Sempatik biri olduğumu düşünürüm" ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %4,6; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %6,2; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %20,6'dır. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %41,2 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %27,4'tür.

Elde edilen bulgulara göre, katılımcıların çok büyük bir kısmı sempatik kişilerdir.

Soru 8: "İnsanların hatalarını bulmaya eğilimim vardır" ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %22,8; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %26,8; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %23,1'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %15,7 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %11,7'dir.

Elde edilen bulgulara göre, katılımcıların bir çoğu, insanların hatalarını arayan kişiler değildirler.

Soru 9: "Kendimi yardımsever olarak görürüm" ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %2,5; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %1,8; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %11,7'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %37,8 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %46,2'dir.

Elde edilen bulgulara göre, katılımcıların çok büyük bir bölümü yardımsever kişilerdir.

Soru 10: "Bazen kavgacı bir insan olduğumu düşünürüm" ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %26,5; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %22,5; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %18,2'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %20,9 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %12'dir.

Elde edilen bulgulara göre, katılımcıların çoğunluğu kavgacı kişiler değildir ancak bir kısmının da azımsanmayacak derecede kavgacı kişiler olduğu söylenebilir.

Soru 11: “Affedici biriyim” ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %8,6; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %7,4; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %21,5’tir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %28,6 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %33,8’dir.

Elde edilen bulgulara göre, katılımcıların büyük bir çoğunluğu affedici kişilerdir.

Soru 12: “Güvenilir biriyim” ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %0,6; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %0,9; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %4’tür. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %28,3 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %66,2’dir.

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların geneli güvenilir insanlardır.

Soru 13: “Soğuk ve mesafeli olduğumu düşünürüm” ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %24; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %26,2; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %19,7’dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %17,2 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %12,9’dur.

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların büyük bir kısmı soğuk mizaçlı ve mesafeli değildir.

Soru 14: “Hemen hemen herkese karşı kibar birisi olduğumu düşünürüm” ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %1,8; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %4,3; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %14,5’tir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %40,3 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %39,1’dir.

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların çok büyük bir kısmı herkese karşı kibar davranma eğilimindedirler.

Soru 15: “Bazen insanlara karşı kaba davrandığımı düşünürüm” ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %32,6; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %25,2; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %20’dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %15,7 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %6,5’tir.

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların büyük bir kısmının kaba davranışlar sergilemediğini söyleyebiliriz.

Soru 16: “Diğer insanlarla işbirliği yapmaktan hoşlanırım” ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %6,5; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %6,2; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %20’dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %34,2 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %33,2’dir.

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların çok büyük bir kısmı işbirlikçi insanlardır.

Uyumluluk-Uyumsuzluk alt boyutu genel olarak incelendiğinde, katılımcıların kişisel özeliğinin uyumlu olduğu görülmektedir.

### **Duygusal Denge-Duygusal Dengezilik Alt Boyutu İncelemesi**

Soru 17: “Hüzünlü bir yapım vardır” ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %17,5; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %19,7; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %22,8’dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %26,2 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %13,8’dir.

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların bir çoğu hüzünlü bir yapıya sahiptir.

Soru 18: “Gergin biriyim” ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %19,4; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %25,2; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %28,9’dur. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %16,9 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %9,5’tir.

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların genel olarak gergin biri olmadıkları söylenebilir.

Soru 19: “Endişeli bir insanım” ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %15,1; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %21,8; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %23,7’dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %24,6 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %14,8’dir.



Elde edilen bulgulara göre katılımcıların bir çoğu endişeli insanlar değildir ancak endişeli olan kişilerin de oldukça fazla olduğu görülmektedir.

Soru 20: “Duygusal açıdan istikrarlı biriyim” ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %12; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %13,5; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %26,8’dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %26,5 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %21,2’dir.

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların büyük çoğunluğu duygusal yönden istikrarlıdır.

Soru 21: “Kendimi kaprisli biri olarak tanımlarım” ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %44; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %22,5; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %16,9’dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %10,5 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %6,2’dir.

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların çok büyük bir oranla kaprisleri olmayan kişiler olduğu görülmüştür.

Soru 22: “Sabırlı bir insanım” ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %8; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %7,4; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %17,8’dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %29,5 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %37,2’dir.

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların büyük bir bölümü sabırlı kişilerdir.

Soru 23: “Sinirli bir yapıya sahibim” ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %17,2; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %19,7; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %25,5’tir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %22,8 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %14,8’dir.

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların çoğunun sinirli bir yapıda olmadığı ancak azımsanmayacak bir kısmının da sinirli yapıda olduğu görülmektedir.

Duygusal Denge-Duygusal Dengesizlik alt boyutu incelendiğinde, katılımcılar genel

olarak duygusal denge içindedir ancak bazı ifadelerde birbirine çok yakın oranlı sonuçlar çıkmıştır. Duygusal Dengesizliğin de azımsanmayacak derecede görüldüğü söylenebilir.

### **Sorumluluk-Hedefsizlik Alt Boyutu İncelemesi**

Soru 24: “İşimi eksiksiz yapan bir insanım” ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %1,8; Katılmıyorum cevabı verenlerin /oranı %3,4; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %12,9’dur. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %44,3 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %37,5’tir.

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların çok büyük bir oranla işlerini eksiksiz yapan insanlar olduğu görülmektedir.

Soru 25: “Kendimi ihmalkar biri olarak görürüm” ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %35,4; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %29,2; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %18,5’tir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %9,2 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %7,7’dur.

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların büyük bir oranla ihmalkar kişiler olmadıkları görülmektedir.

Soru 26: “İtimat edilen bir insanım” ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %2,5; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %4,3; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %14,2’dur. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %42,5 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %36,6’dır.

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların çok büyük bir kısmı itimat edilen insanlardır.

Soru 27: “Kendimi dağınık biri olarak görürüm” ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %30,2; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %22,2; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %16,9’dur. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %15,7 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %15,1’dur.

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların büyük bir çoğunluğunun dağınık insanlar olmadığı görülmektedir.

Soru 28: “Tembellik yapmaya eğilimim vardır” ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %19,4; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %15,4; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %23,7’dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %25,5 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %16’dır.

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların büyük bir kısmı tembellik yapmaya eğilimlidir.

Soru 29: “Azimli bir insanım” ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %3,1; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %3,7; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %22,2’dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %34,2 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %36,9’dur.

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların bir çoğu azimli kişilerdir.

Soru 30: “İşlerimi becerikli olarak yaptığımı düşünürüm” ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %0,9; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %2,5; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %14,8’dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %43,7 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %38,2’dir.

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların çok büyük bir kısmı işlerini becerikli olarak yapan kişilerdir.

Soru 31: “Planlı ve planlarını uygulayan biriyim” ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %4,3; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %8,6; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %26,2’dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %30,8 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %30,2’dir.

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların çok büyük bir çoğunluğu planlı ve planlarını uygulayan insanlardır.

Soru 32: “Dikkatim kolay dağılır” ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle

Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %13,5; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %14,8; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %27,4'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %24 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %20,3'tür..

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların büyük bir kısmı dikkati kolay dağılan kişilerdir.

Sorumluluk-Hedefsizlik alt boyutu incelendiğinde, katılımcıların büyük bir oranla sorumlu kişiler olduğu görünmektedir ancak verilen cevaplara tek tek bakıldığında, hedefsizlik özelliğinin de azımsanmayacak derecede öne çıktığı görülmektedir.

### **Deneyimlere Açıklık-Deneyimlere Kapalılık Alt Boyutunun İncelemesi**

Soru 33: "Meraklı bir insanım" ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %4,6; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %5,8; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %17,8'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %36,6 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %35,1'dir.

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların büyük bir kısmının meraklı oldukları görülmektedir.

Soru 34: "Kendimi bir düşünür olarak görürüm" ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %12,3; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %13,5; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %26,2'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %27,4 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %20,6'dır.

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların yüksek bir oranla kendini bir düşünür olarak nitelendirdiği görülmüştür.

Soru 35: "Hayal gücüm kuvvetlidir" ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %3,4; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %3,7; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %17,5'tir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %26,8 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %48,6'dır.

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların çok büyük bir kısmının hayal gücü

kuvvetlidir.

Soru 36: “Yaratıcı bir insanım” ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %4,9; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %5,8; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %23,1’dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %29,5 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %36,6’dır.

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların çok büyük bir kısmı yaratıcıdır.

Soru 37: “Sanata ve estetik değerlere önem veririm” ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %2,2; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %5,8; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %16,9’dur. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %30,5 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %44,6’dır.

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların büyük bir kısmı sanata ve estetik değerlere önem vermektedir.

Soru 38: “Rutin işlerden hoşlanırım” ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %20,9; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %28,9; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %28’dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %16,3 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %5,8’dir.

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların büyük bir kısmı rutin işlerden hoşlanmamaktadır.

Soru 39: “Fikirler üzerinde düşünmeyi severim” ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %1,5; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %5,5; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %16,9’dur. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %34,8 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %41,2’dir.

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların çok büyük bir oranla fikirler üzerinde düşünmeyi seven kişiler olduğu görülmektedir.

Soru 40: “Sanatsal meraklarım vardır” ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %4,6; Katılmıyorum cevabı

verenlerin oranı %11,4; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %24,6'dır. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %25,8 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %33,5'tir.

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların büyük bir kısmının sanatsal merakları vardır.

Soru 41: "Güzel sanatlar alanında kültürlü olduğumu düşünürüm" ifadesine katılım düzeyi incelendiğinde; Kesinlikle Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %12; Katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %18,8; Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %29,8'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %21,2 iken Kesinlikle Katılıyorum cevabı verenlerin oranı ise %18,2'dir.

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların büyük kısmı güzel sanatlar alanında kültürlü kişilerdir.

Deneyimlere Açıklık-Deneyimlere Kapalılık alt boyutları incelendiğinde, kişilerin deneyimlere açık olduğu görülmektedir.

1 ve 2. Sorulara verilen cevapların tutarlıklarına bakıldığında, katılımcılar genel çoğunlukta "konuşkan bir insanım" sorusuna katılıyorum ya da kesinlikle katılıyorum durumunda cevap verirken, tersi durumun ölçüldüğü "çekingen biri olduğumu düşünürüm (T)" sorusuna da daha çok kesinlikle katılmıyorum ya da katılmıyorum cevabı vererek tutarlılık göstermişlerdir. Aynı şekilde 14 ve 15. Sorulardaki durum incelendiğinde "hemen hemen herkese karşı kibar biri olduğumu düşünürüm" sorusu katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum ifadelerinde yüksek oranlara sahipken, "bazen insanlara karşı kaba davrandığımı düşünürüm(T)" sorusuna büyük çoğunluk kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum cevabını vererek iki ters durum için tutarlılık göstermişlerdir. 21 ve 22. Sorularda ise "kendimi kaprisli biri olarak tanımlarım" sorusu büyük çoğunlukta kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum seçenekleri üzerinde yoğunlaşırken, "sabırlı bir insanım(T)" sorusu, da oransal olarak katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevaplarına verilen yüksek oranlarla, iki ters seçenek arasında tutarlılık sağlamıştır. 24 ve 25. Sorularda "işimi eksiksiz yapan bir insanım" ve "kendimi ihmalkar biri olarak görürüm(T)" durumları incelendiğinde, ilk durumda katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri, ikinci durumda ise kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum ifadeleri yüksek oranlara sahip olduğu için tutarlılık

gözenmiştir.

### **Alt Boyutların Etkileri**

Aşağıdaki tablolarda, katılımcıların genel olarak hangi kişilik alt boyutlarına sahip olduğu ve ortalama olarak hangi kişilik özelliğinin daha baskın gelirken, hangi özelliğın daha geri kaldığına değinilmiştir.

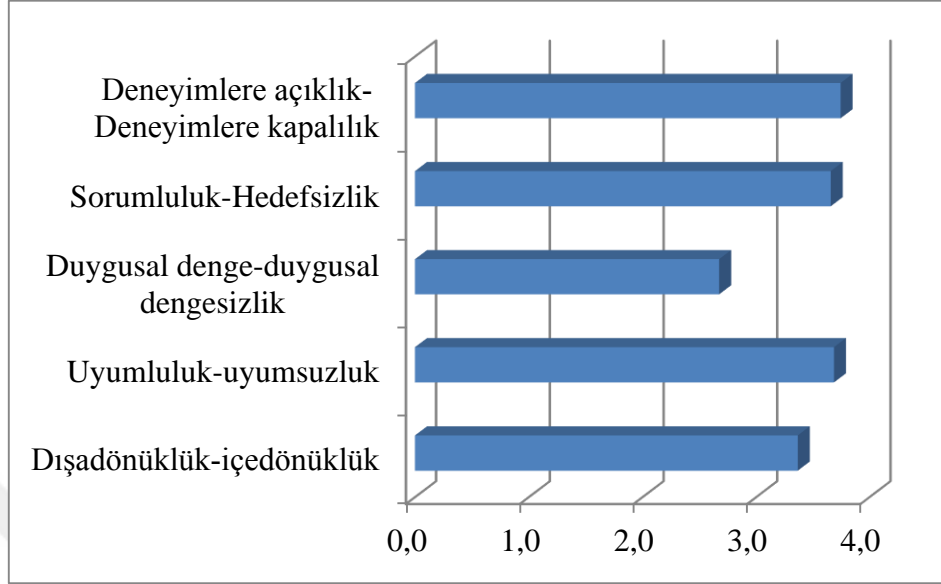
**Tablo 8**

#### **Alt Boyutların Genel Ortalamaları**

	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Std. Sapma
Dışadönüklük-içedönüklük	325	1,00	5,00	<b>3,37</b>	0,78
Uyumluluk-uyumsuzluk	325	2,10	5,00	<b>3,69</b>	0,58
Duygusal denge-duygusal dengesizlik	325	1,00	5,00	<b>2,67</b>	0,75
Sorumluluk-Hedefsizlik	325	1,44	5,00	<b>3,66</b>	0,68
Deneyimlere açıklık- Deneyimlere kapallık	325	1,67	5,00	<b>3,75</b>	0,66

**Grafik 8**

**Alt Boyutların Genel Ortalamaları**



Genel olarak, katılımcıların verdiği cevaplar doğrultusunda en çok ileri gelen kişilik özelliği Deneyimlere Açıklık-Deneyimlere Kapalılık alt boyutudur. Katılımcıların en önde gelen kişilik özelliği deneyime açık olmalıdır.

Uyumluluk-Uyumsuzluk ve Sorumluluk-Hedefsizlik alt boyutları birbirine yakın aralıklarda olmak üzere; ikinci öncelikli olarak baskın gelen özellik katılımcıların uyumlu olmalarıdır. Alt boyutlar içerisinde üçüncü olarak önde gelen özellik ise katılımcıların sorumlu olmasıdır.

Dışa dönüklük-İç Dönüklük alt boyutu diğer boyutlara göre daha geri planda kalmıştır. Katılımcıların öncelik sırasında göre dördüncü sırada sahip oldukları özellikleri dışadönük kişiler olmalarıdır.

Katılımcıların verdikleri cevaplara göre en az etkili olan özellik Duygusal Denge-Duygusal Dengesizlik alt boyutudur. Diğer boyutlara göre açık bir şekilde etkinliği daha azdır. Katılımcılar duygusal dengeye sahiptir ancak baskın olarak çıkan bir özellik değildir.



## Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Cinsiyete Göre Değişimi

Tablo 9

### 5 Faktör Kişilik Özelliklerinin Cinsiyete Göre Değişimi

Cinsiyet		N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Dışadönüklük- içedönüklük	Erkek	78	16,33	4,01	-1,307	0,192
	Kadın	247	17,00	3,87		
Uyumluluk-uyumsuzluk	Erkek	78	39,92	6,28	-1,013	0,312
	Kadın	247	40,76	6,40		
Duygusal denge- duygusal dengesizlik	Erkek	78	18,10	5,26	-1,186	0,237
	Kadın	247	18,91	5,25		
Sorumluluk-Hedefsizlik	Erkek	78	31,35	6,97	-2,636	0,009*
	Kadın	247	33,42	5,75		
Deneyimlere açıklık- Deneyimlere kapalılık	Erkek	78	34,00	5,38	0,495	0,621
	Kadın	247	33,62	6,16		

\*p<0,05

Sorumluluk-Hedefsizlik özelliği cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken (p<0,05), diğer özellikler cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Kadın katılımcılar erkek katılımcılara göre daha dışadönük, uyumlu, duygusal dengeye sahip, sorumlu olduğu görülürken, erkeklerin kadınlara göre daha deneyime açık olduğu saptanmıştır.

## Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Medeni Duruma Göre Değişimi

Tablo 10

### 5 Faktör Kişilik Özelliklerinin Medeni Duruma Göre Değişimi

Medeni Durum		N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Dışadönüklük- içedönüklük	Bekâr	238	16,42	3,86	-3,225	0,001*
	Evli	87	17,98	3,84		
Uyumluluk- uyumsuzluk	Bekâr	238	39,92	6,17	-3,032	0,003*
	Evli	87	42,31	6,63		

Duygusal denge- duygusal dengesizlik	Bekâr	238	19,06	5,07	1,973	0,049*
	Evli	87	17,77	5,66		
Sorumluluk-Hedefsizlik	Bekâr	238	32,00	6,00	-4,618	0,000*
	Evli	87	35,44	5,75		
Deneyimlere açıklık- Deneyimlere kapalılık	Bekâr	238	34,08	5,97	1,886	0,060
	Evli	87	32,68	5,90		

\*p<0,05

Dışadönüklük-içedönüklük, Uyumluluk-uyumsuzluk, Duygusal denge-duygusal dengesizlik ve Sorumluluk-Hedefsizlik medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken (p<0,05), Deneyimlere açıklık- Deneyimlere kapalılık özelliği medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir.

Evli katılımcılar bekar katılımcılara göre daha dışadönük, uyumlu, sorumlu iken, bekar katılımcılar evli katılımcılara oranla daha duygusal dengeli ve deneyimlere açıktır.

### Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Yaşa Göre Değişimi

Tablo 11

#### 5 Faktör Kişilik Özelliklerinin Yaşa Göre Değişimi

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Dışadönüklük- içedönüklük	18-25	107	16,12	3,91	3,556	0,015*
	26-35	186	16,99	3,89		
	36-45	26	17,85	3,65		
	46-55	6	20,33	2,94		
	Total	325	16,84	3,91		
Uyumluluk- uyumsuzluk	18-25	107	39,24	6,28	2,965	0,032*
	26-35	186	41,43	6,15		
	36-45	26	40,23	7,68		
	46-55	6	38,50	5,47		
	Total	325	40,56	6,37		
Duygusal denge- duygusal dengesizlik	18-25	107	19,38	4,98	2,048	0,107
	26-35	186	18,18	5,37		

	36-45	26	19,04	5,52		
	46-55	6	22,00	2,83		
	Total	325	18,72	5,25		
Sorumluluk- Hedefsizlik	18-25	107	31,07	6,32	5,674	0,001*
	26-35	186	33,67	5,82		
	36-45	26	34,35	6,16		
	46-55	6	36,67	3,27		
	Total	325	32,92	6,12		
Deneyimlere açıklık- Deneyimlere kapalılık	18-25	107	32,92	6,20	2,149	0,094
	26-35	186	34,16	5,95		
	36-45	26	32,81	4,81		
	46-55	6	37,83	5,31		
	Total	325	33,71	5,97		

\*p<0,05

Dışadönüklük-içedönüklük, Uyumluluk-uyumsuzluk, ve Sorumluluk-Hedefsizlik yaşa göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken (p<0,05), Deneyimlere açıklık- Deneyimlere kapalılık ve Duygusal denge-duygusal dengesizlik özelliği yaşa göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir.

Tablo incelendiğinde, yaş aralıklarına göre en dışa dönük yaş grubu 46-55 yaş arası iken; en az dışa dönük olan yaş aralığı 18-25 yaş arasıdır. Bu sonuca göre, katılımcılarda yaş arttıkça dışa dönüklük artmıştır. Uyumlulukta en önde gelen yaş grubu 26-35 yaş arası saptanırken; en az uyumluluk özelliğine sahip olan yaş grubu ise 46-55 yaş arası olan kişilerdir. 46-55 yaş arası katılımcılar diğer yaş gruplarına göre en fazla duygusal dengeye sahip olanlardır. Bununla birlikte en az duygusal dengeli olan yaş aralığı 26-35 yaş arası olarak saptanmıştır. Sorumluluk özelliğinin en fazla olduğu yaş yine katılımcılar içinde en yaşlı olan 46-55 yaş aralığında görülmektedir. En az sorumluluğa sahip yaş aralığı da, katılımcıların en gençleri olan 18-25 yaş aralığında görülmüştür. Buna göre katılımcılarda yaş ilerledikçe sorumluluk özellikleri artmaktadır. Deneyimlere açıklık özelliği incelendiğinde, 46-55 yaş arası katılımcılar en deneyimlere açık yaş grubu olurken; 36-45 yaş arası katılımcıların, diğer katılımcılara oranla deneyimlere daha kapalı olduğu görülmektedir.

## Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Yerindeki Pozisyona Göre Değişimi

Tablo 12

### 5 Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Yerindeki Pozisyona Göre Değişimi

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Dışadönüklük- içedönüklük	Çalışmıyor	140	16,55	3,87	0,364	0,834
	Çalışan	127	17,00	3,89		
	Danışman	5	17,00	7,58		
	Yetkili	23	17,04	3,43		
	Yönetici	30	17,30	3,98		
	Total	325	16,84	3,91		
Uyumluluk- uyumsuzluk	Çalışmıyor	140	39,76	6,71	1,390	0,237
	Çalışan	127	40,91	6,12		
	Danışman	5	39,20	5,93		
	Yetkili	23	41,61	5,66		
	Yönetici	30	42,23	6,16		
	Total	325	40,56	6,37		
Duygusal denge- duygusal dengesizlik	Çalışmıyor	140	18,89	5,32	1,235	0,296
	Çalışan	127	18,69	5,18		
	Danışman	5	22,20	2,95		
	Yetkili	23	19,00	3,05		
	Yönetici	30	17,20	6,56		
	Total	325	18,72	5,25		
Sorumluluk- Hedefsizlik	Çalışmıyor	140	32,18	5,95	2,496	0,043*
	Çalışan	127	33,26	6,16		
	Danışman	5	27,80	8,93		
	Yetkili	23	34,48	6,17		
	Yönetici	30	34,63	5,57		
	Total	325	32,92	6,12		
Deneyimlere açıklık- Deneyimlere kapalılık	Çalışmıyor	140	33,61	5,93	0,155	0,961
	Çalışan	127	33,65	6,25		
	Danışman	5	34,40	2,79		
	Yetkili	23	33,52	3,88		
	Yönetici	30	34,47	6,88		
	Total	325	33,71	5,97		

\*p<0,05

Sorumluluk-Hedefsizlik kişilik özelliği iş yerindeki pozisyona göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken diğer özellikler iş yerindeki pozisyona göre anlamlı düzeyde

farklılık göstermemektedir.

Tablo incelendiğinde; dışa dönüklük özelliği en çok yöneticilerde gözlemlenirken; işsiz olan katılımcılar en içe dönük olanlardır. Katılımcılardan en uyumlu olanlar yine yöneticiler iken, danışmanlar en az uyumlu kişilerdir. Duygusal dengeye en çok sahip olanlar yöneticilerken; danışmanlar en çok duygusal dengesizlik görülenler olmuştur. Deneyimlere açıklık özelliğine göre; yöneticiler en çok deneyime açık kişiler iken, yetkili olarak çalışanlar deneyime en kapalı olanlardır.

### Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışma Süresine Göre Değişimi

Tablo 13

#### 5 Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışma Süresine Göre Değişimi

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Dışadönüklük- içedönüklük	Hiç çalışmadım	74	16,07	3,93	5,391	0,000*
	1-5 yıl	168	16,48	3,91		
	6-10 yıl	44	17,98	3,69		
	11-15 yıl	30	17,77	3,37		
	16 yıl ve üzeri	9	21,11	2,47		
	Total	325	16,84	3,91		
Uyumluluk- uyumsuzluk	Hiç çalışmadım	74	39,11	7,07	1,804	0,128
	1-5 yıl	168	40,82	5,77		
	6-10 yıl	44	41,52	7,01		
	11-15 yıl	30	40,37	6,79		
	16 yıl ve üzeri	9	43,56	5,00		
	Total	325	40,56	6,37		
Duygusal denge- duygusal dengesizlik	Hiç çalışmadım	74	19,85	5,62	1,483	0,207
	1-5 yıl	168	18,39	5,05		
	6-10 yıl	44	17,95	5,33		
	11-15 yıl	30	19,27	4,93		
	16 yıl ve üzeri	9	17,44	5,98		
	Total	325	18,72	5,25		
Sorumluluk- Hedefsizlik	Hiç çalışmadım	74	32,50	5,84	2,914	0,022*
	1-5 yıl	168	32,41	6,26		
	6-10 yıl	44	33,98	6,03		
	11-15 yıl	30	33,53	5,91		
	16 yıl ve üzeri	9	38,78	3,31		
	Total	325	32,92	6,12		

Deneyimlere açıklık- Deneyimlere kapalılık	Hiç çalışmadım	74	34,09	5,74	0,970	0,424
	1-5 yıl	168	33,17	6,18		
	6-10 yıl	44	34,70	5,31		
	11-15 yıl	30	33,73	6,11		
	16 yıl ve üzeri	9	35,67	6,50		
	Total	325	33,71	5,97		

\*p<0,05

Dışadönüklük-içedönüklük ve Sorumluluk-Hedefsizlik özellikleri çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken, diğer özellikler çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir.

Tablo incelendiğinde; en dışa dönük kişilerin en çok çalışma hayatına sahip olan, 16 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir. En içe dönük kişiler de hiç çalışma hayatı olmamış kişiler olarak saptanmıştır. Uyumluluk özelliğine göre; en uyumlu kişiler 16 yıl ve üzeri iş deneyimine sahip olan katılımcılar iken, katılımcılar içinde en az uyumlu olanlar ise hiç çalışmamış kişilerdir. En duygusal dengeye sahip katılımcılar hiç çalışmayan kişiler iken, en duygusal dengesiz olanlar ise 16 yıl ve üzeri çalışma deneyimi olan kişilerdir. 16 yıl ve üzerinde çalışmış kişiler en sorumlu ve en dışa dönük kişiler olarak görülürken; 1-5 yıl arasında çalışmış kişilerin en az sorumluluğa sahip olduğu ve deneyimlere açık olmadığı görülmektedir.

## Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Gelire Göre Değişimi

**Tablo 14**

### 5 Faktör Kişilik Özelliklerinin Gelire Göre Değişimi

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Dışadönüklük- içedönüklük	0-500 TL	77	16,29	3,62	0,647	0,664
	501-1500 TL	60	16,62	4,35		
	1501-2500 TL	72	16,99	3,97		
	2501-3500 TL	73	17,11	4,14		
	3501-5000 TL	31	17,29	3,33		
	5001 TL ve üzeri	12	17,75	3,19		
	Total	325	16,84	3,91		

Uyumluluk-uyumsuzluk	0-500 TL	77	40,38	6,49	0,376	0,865
	501-1500 TL	60	40,07	5,85		
	1501-2500 TL	72	40,78	6,52		
	2501-3500 TL	73	40,30	6,83		
	3501-5000 TL	31	41,71	5,92		
	5001 TL ve üzeri	12	41,50	6,23		
	Total	325	40,56	6,37		
Duygusal denge-duygusal dengesizlik	0-500 TL	77	18,79	4,84	1,157	0,330
	501-1500 TL	60	18,75	5,53		
	1501-2500 TL	72	19,17	5,37		
	2501-3500 TL	73	19,18	5,27		
	3501-5000 TL	31	17,13	4,77		
	5001 TL ve üzeri	12	16,67	6,47		
	Total	325	18,72	5,25		
Sorumluluk-Hedefsizlik	0-500 TL	77	31,56	6,62	2,082	0,067
	501-1500 TL	60	33,60	6,08		
	1501-2500 TL	72	32,64	5,54		
	2501-3500 TL	73	34,41	5,87		
	3501-5000 TL	31	31,84	5,91		
	5001 TL ve üzeri	12	33,75	6,86		
	Total	325	32,92	6,12		
Deneyimlere açıklık-Deneyimlere kapalılık	0-500 TL	77	33,96	6,23	0,201	0,962
	501-1500 TL	60	34,08	5,80		
	1501-2500 TL	72	33,49	5,31		
	2501-3500 TL	73	33,26	6,27		
	3501-5000 TL	31	33,68	6,39		
	5001 TL ve üzeri	12	34,33	6,97		
	Total	325	33,71	5,97		

Hiçbir kişilik özelliği gelire göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ).

Tabloya genel olarak bakıldığında; katılımcılar içinde en az gelire sahip olanların en dışa dönük oldukları; en çok gelire sahip olanların ise en içe dönük oldukları görülmektedir. Yine gelir seviyesi en düşük olan katılımcıların en az sorumluluk özelliğine sahip oldukları gözlemlenmiştir. En yüksek gelir aralığında olan katılımcılar, katılımcılar içinde en çok duygusal deneye sahip ve deneyimlere açık kişilerdir.

## Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Eğitim Durumuna Göre Değişimi

Tablo 15

### 5 Faktör Kişilik Özelliklerinin Eğitim Durumuna Göre Değişimi

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Dışadönüklük- içedönüklük	Lisans mezunu	243	16,77	4,07	1,682	0,171
	Yüksek Lisans Öğrencisi	44	16,18	3,14		
	Yüksek Lisans Mezunu	31	18,10	3,58		
	Doktora Öğrencisi	7	17,86	2,85		
	Total	325	16,84	3,91		
Uyumluluk- uyumsuzluk	Lisans mezunu	243	40,84	6,32	1,535	0,205
	Yüksek Lisans Öğrencisi	44	38,68	6,45		
	Yüksek Lisans Mezunu	31	41,16	6,76		
	Doktora Öğrencisi	7	40,14	5,05		
	Total	325	40,56	6,37		
Duygusal denge- duygusal dengesizlik	Lisans mezunu	243	18,78	5,35	0,501	0,682
	Yüksek Lisans Öğrencisi	44	19,16	4,83		
	Yüksek Lisans Mezunu	31	17,90	5,31		
	Doktora Öğrencisi	7	17,43	4,50		
	Total	325	18,72	5,25		
Sorumluluk- Hedefsizlik	Lisans mezunu	243	32,76	6,36	0,657	0,579
	Yüksek Lisans Öğrencisi	44	32,84	5,11		
	Yüksek Lisans Mezunu	31	34,39	5,65		
	Doktora Öğrencisi	7	32,57	5,32		
	Total	325	32,92	6,12		
Deneyimlere açıklık- Deneyimlere kapalılık	Lisans mezunu	243	33,64	5,77	0,613	0,607
	Yüksek Lisans Öğrencisi	44	34,59	6,91		
	Yüksek Lisans Mezunu	31	32,81	5,95		
	Doktora Öğrencisi	7	34,57	7,37		
	Total	325	33,71	5,97		

Hiçbir kişilik özelliği eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ).



Tablo detaylı olarak incelendiğinde; en dışa dönük olanların yüksek lisans mezunları olduğu, en içe dönük olanların ise lisans mezunu oldukları görülmektedir. Uyumluluk yönünden incelendiğinde, en uyumlu kişisel özelliklerine sahip olanlar yüksek lisans mezunları iken, yüksek lisans öğrencileri en uyumsuz kişiler olarak görülmektedir. Katılımcıların içinde en duygusal dengeli olanlar yüksek lisans öğrencileri iken, doktora öğrencileri en fazla duygusal dengesizliğe sahip olanlardır. Sorumluluk yönünden en ileride olan kişiler yüksek lisans mezunları iken, doktora öğrencileri en sorumsuz kişisel özelliğe sahip olanlardır. Yüksek lisans öğrencileri deneyimlere en açık kişiler olarak görülürken, yüksek lisans mezunları ise deneyimlere kapalıdır.



## SONUÇ VE ÖNERİLER

İnsan, iş hayatının en belirleyici ve en önemli unsurudur. İnsan kaynağının kişilik özellikleri dikkate alınarak iş hayatında değerlendirilmesi çok önemlidir. Özellikle öğretmenlik gibi çok hassas bir mesleği yerine getirecek olan insanların, bu mesleğin gerekliliklerini karşılamaları gerekir ve bu mesleğin alternatifsizlikten seçilmesi, kamu sektörüne giriş için hedeflenmesi doğru değildir.

Bireylerin kişisel özelliklerinin farkında olması, kendini tanıması, idealler belirlemesi ve kendine gerçekçi hedefler koyması gerekmektedir. Sadece ekonomik kaygılar ve fazladan boş zamanlar için mutsuz olunacak bir kariyer planı yapılmamalıdır. İş doyumunu ve motivasyonu için de kişisel özelliklere göre kariyer planı yapılması gerekmektedir.

İnsan kaynakları yönetiminin uygun işe uygun aday yerleştirilmesi, liyakat ilkesine bağlı kalınması, adaylara kişiliği belirleyici envanterler uygulanması, kişisel özelliklerini tespit edilmesi ve personellerin uygun departmanlara yerleştirilmesi hem insan kaynağının doğru istihdam edilmesi hem de işletmelerin verimi açısından önemlidir.

Meslek seçimi kişisel özellikler dikkate alınarak ve öz farkındalık artırılarak yapılmalıdır.

Yapılan çalışmada herhangi bir lisans programından mezun olarak, öğretmen olmak amacıyla pedagojik formasyon eğitimi alan öğretmen adaylarının kişiliklerini belirlemeye yönelik sorular sorulmuş ve kamu sektörüne yönelimine kişisel özelliklerinin nasıl etki ettiği sorusuna cevap bulmaya çalışılmıştır.

Bulgular neticesinde kamu sektörüne yönelen bireyler; dışa dönük, sorumlu, deneyimlere açık, uyumlu ve duygusal dengelidir. Alt boyutlara verilen cevaplar tek tek incelendiğinde, bu kişilerin duygusal denge-duygusal dengesizlik alt boyutunda, hüzünlü yapıda kişiler olduğu görülmüştür. Yine bu alt boyutta başka bir soruda katılımcıların önemli oranda endişeli oldukları ortaya çıkmıştır. Katılımcıların genelinin sınırlı bir yapıya eğilimi oldukları görülmektedir.

Dışa dönük-içe dönük alt boyutu incelendiğinde bu kişilerin sessizliği tercih ettikleri

saptanmıştır.

Katılımcılar genel olarak kendilerini; sempatik, enerjik, konuşkan ve yardımsever olarak tanımlamışlardır.

Uyumluluk alt boyutu incelendiğinde, verilen cevaplara göre, kişilerin çoğunluğu kavgacı yapıda değilken, bir kısım kişilerin de kavgacı yapıda oldukları görülmüştür.

Sorumluluk-hedefsizlik alt boyutu incelendiğinde, kişilerin çoğunun tembellik yapmaya eğilimi olduğu ve yine aynı alt boyuta göre dikkatleri çabuk dağılan kişiler oldukları ortaya konmuştur.

Araştırma kapsamında bireylerin demografik yapıları incelendiğinde, cinsiyet dağılımında kadınların oranı erkeklere göre fazladır. Öğretmenlik mesleğinin de genellikle kadınlara atfedilmesini doğrulayan bu bulguya göre, kamu sektörüne, kadınlar erkeklere göre daha fazla ilgi göstermektedirler.

Yaş dağılımına bakıldığında, kamu sektörüne yönelmede 26-35 yaş aralığı en ön sırada gelirken, onu 18-25 yaş aralığı takip etmektedir. Kariyer evreleri başında olan 26-35 yaş ve 18-25 yaş arası kişilerin kariyerlerine kamu sektöründe çalışma hedefi koyarak başladığı söylenebilir.

Katılımcıların büyük çoğunluğu hiç çalışmamış kişilerdir. Aynı şekilde katılımcıların neredeyse yarısı şu anda işsizdir. Kendilerine yeni bir iş alternatifi belirlemek amacıyla eğitim almaktadırlar.

Katılımcıların çoğunluğu lisans mezunudur. Küçük bir oran da olsa içlerinde doktora öğrencileri de bulunmaktadır. Bunun nedeni kariyerlerinin geleceğinin belirsiz olması olabilir.

İnsan kaynağının kariyer tercihi yaparken, severek çalışacağı bir işi seçmesi hem bireysel duygusal tatmin hem de özgerçekleştirme için çok önemlidir.

Toplum, motivasyonu yüksek ve tatminkar bireylerden etkilenecek gelişir ve düzeler. Kişisel ihtiyaçlarını karşılayamayan ve özgürce, yetenekleri doğrultusunda kariyerini planlayamayan insanlar stres ve depresyon içinde olurlar.

İş yaşamındaki liyakatsızlık, adaletsizlik ve profesyonel anlayıştan uzak insan

kaynakları yönetimi uygulamaları, iş gücünü kolayca kaçmaya ve yetenek, bilgi, becerilerini görmezden gelmeye zorlamaktadır. Kamu sektörüne yönelimin başlıca nedenlerinden birisi yanlış insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve devlet politikalarının istihdam konusunda yetersiz oluşudur.

Araştırmaya katılan bireylerin önemli ölçüdeki kısmının tembel oluşu, endişeli, sınırlı, kavgacı ve hüzünlü oluşu; iş hayatına dair güvensizleştirilmesi ve cesaretlendirilmemesi nedeniyle meydana gelmektedir. Kariyerlerine istedikleri gibi yön veremeyen insanlarda sinir ve endişe yaşanması olağandır.

İnsan kaynakları yönetimi, profesyonelce düşünen ve kişilik özellikleri ile iş yetkinliğini bazında istihdam gerçekleştiren karar organları olmalıdırlar. İnsan kaynağının kariyer belirsizliği ve bocalamalardan kurtulması için de küçük yaştan itibaren yeteneklerini keşfedecekleri ve geliştirecekleri aktiviteler yapılmalı, doğru mesleğe, kişisel özellikleri dikkate alınarak; okul, aile ve sosyal çevresi yardımıyla yönlendirilmelidir.

## KAYNAKÇA

### Kitaplar

AKOĞLAN, Meryem. (2001). **Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Kitabevi

AYKAÇ, Burhan. (1999). **İnsan Kaynakları Yönetimi ve İnsan Kaynaklarının Stratejik Planlaması**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

AYTAÇ, Serpil. (1997). **Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları**. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.

AYTAÇ, Serpil. (2005). **Çalışma Yaşamında Kariyer**. Bursa: 4 Nokta Matbaacılık.

BARUTÇUGİL, İsmet. (2004). **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**. İstanbul: Kariyer Yayınları.

BİNGÖL, Dursun. (2013). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. İstanbul: Beta Yayınları.

BURGER, Jerry. (2006). **Kişilik**. (Çev: İnan Deniz SARIOĞLU). İstanbul: Kaknüs Yayınları.

CAN, Gürhan. (2016). **Psikolojik Danışma ve Rehberlik**. Ankara: Pegem Akademi.

CAN, Halil. AKGÜN, Ahmet. KAVUNCUBAŞI, Şahin. (1995). **Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi**. Ankara: Siyasal Kitabevi

CÜCELOĞLU, Doğan. (2005). **İnsan ve Davranışı**. İstanbul: Remzi Kitabevi.

ÇALIK, Temel. EREŞ, Figen. (2006). **Kariyer Yönetimi Tanımlar Kavramlar İlkeler**. Ankara: Gazi Kitabevi

ERDOĞMUŞ, Nihat. (2003). **Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

EREN, Erol. (2010). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: Beta Yayınları.

GÜNEY, Salih. (2006). **Davranış Bilimleri**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- KOPTAGEL, Günsel. (2001). **Davranış Bilimleri**. İstanbul: Nobel Kitabevleri.
- KULAKSIZOĞLU, Adnan. KULAKSIZOĞLU, Nur. (1994). **Meslekler Rehberi**. İstanbul: Kavram Yayınları.
- KUZGUN, Yıldız. (2006). **Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- KUZGUN, Yıldız. (2003). **Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- MEHMEDOĞLU, Ali. (2004). **Kişilik ve Din**. İstanbul: Dem Yayınları.
- NOE, Raymond. (2009). **İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Gelişimi**. (Çev: Canan ÇETİN). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- ONUR, Bekir. (1995). **Gelişim Psikolojisi**. Ankara: İmge Kitabevi.
- ÖZKALP, Enver. (2008). **Davranış Bilimleri**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- ÖZGÜVEN, Ethem İbrahim. (2005). **Bireyi Tanıma Teknikleri**. (6.Baskı). İstanbul: Pdrem Yayınları.
- PALMER, Margaret. WINTERS, Kenneth. (1993). **İnsan Kaynakları**. İstanbul: Rota Yayıncılık.
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat. (2013). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. İstanbul: Beta Yayınları.
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat. (2000). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. İstanbul: Farklı Yayıncılık.
- SALTÜRK, Metin. (2008). **Yönetim Başarısı ve Kişilik**. İstanbul: Toplumsal Dönüşüm Yayınları.
- SCHULTZ, Duane. SCHULTZ, Sdney. (2002). (Çev: ASLAY, Yasemin.) **Modern Psikoloji Tarihi**. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- SOLMUŞ, Tarık. (2007). **Endüstriyel Klinik Psikolojisi ve İnsan Kaynakları**

**Yönetimi.** İstanbul: Beta Yayıncılık.

TAGGAR, Simon. HACKEW, Rick. SAHA, Sudhir. (1999). **Leadership Emergence in Autonomous Work Teams: Antecedents And Outcomes.**

TAN, Hasan. BALOĞLU, Mustafa. (2006). **Psikolojik Danışma ve Rehberlik.** Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

TÜRK, M. Sezai. (2007). **Örgüt Kültürü ve İş Tatmini.** Ankara: Gazi Kitabevi.

VIARGUES, Jean Louis. (1999). **Manager Les Holmes.** Paris: Edition d'Organisation.

YANBASTI, Gülgün. (1990). **Kişilik Kuramları.** İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.

YAZGAN, Banu. BİLGİN, Mehmet. ATICI, Meral. (2004). **Gelişim Psikolojisi Çocuk ve Ergen Gelişimi.** Adana: Nobel Kitabevleri.

YÜKSEL, Özden. (2002). **Eğitimde Yeni Değerler.** Ankara: Pegem Yayıncılık.

YÜKSEL, Öznur. (1998). **İnsan Kaynakları Yönetimi.** Ankara: Gazi Kitabevi.

YÜKSEL, Öznur. (1998). **İnsan Kaynakları Yönetimi.** (2. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.

## **Makaleler**

ACAR, Ahmet Cevat. (1997). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İstihdamda Eşitlik. **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yönetimi. (Sayı 27).**

AŞKIN, Mehmet. (2003). Mesleki Rehberlik. **Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi Eğitim Bilimleri Özel Sayı.**

CALDWELL, David. BURGER, Jerry. (1998). Personality Characteristics of Job Applicants And Success in Screening Interviews. **Personnel Psychology.**

DEMİR, Halis. TARHAN, Okan. (2008). Karadeniz Teknik Üniversitesi. Akademisyenlerinin Kariyer Aşamaları ve Değişmeyen İhtiyaçları. **İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi.**

KLUCKHOHN, Clyde. (1951). Values And Value Orientations in The Theory of Action: Toward a general theory of action. **Harvard University Press.**

SERİNKAN, Celaletdin. (1996). İşletmelerin Personel İnsan Kaynakları Yönetimi. **Verimlilik Dergisi**.

SOMER, Oya. TATAR, Arkun. KORKMAZ, Mediha. (2004). Kuramdan Uygulamaya Beş Faktör Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Envanteri. **Ege Üniversitesi Basımevi. İzmir**.

VAROL, Ergin Sait. (2001). Kariyer Yönetimi Planlaması ve Yeni Gelişmeler. **İstanbul Üniversitesi Yayınları**.

### **Tezler**

ÇİĞDEMOĞLU, Sema. (2006). **Lise I.sınıf öğrencilerinin akran baskısı, özsaygı ve dışadönüklük kişilik özelliklerinin okul türlerine göre incelenmesi**.Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

DEMİRCİ, S. (2003). **Öğretmenlerde Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**. Trabzon. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniv.

ERDOĞDU, Emel. (2013). **İnsan Kaynakları Yönetiminde Personel Seçimi ve Psiko-teknik Testlerin Önemi**. T.C. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. Ankara.

GİRGİN, Birsen. (2007). **Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kütahya.

KOCA, Ayşe İpek. (2009). **Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri ile Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi. Adana.

NAYİR, Ayten. (2007). **Türk İlaç Sektöründe Kariyer Algılaması: İki Örnek Olay**. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.Yüksek Lisans Tezi.



# EKLER

## EK 1-ANKET FORMU

### Yüksek Lisans Tez Anketi

Bu anket formu yüksek lisans tezi kapsamında, bir kariyer tercihi olarak kamu sektörünü seçmeye yönelik düşüncelerinizi belirlemek üzere hazırlanmıştır. Ankette bir kişilik envanteri mevcuttur. Elde edilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacak olup, ankette isim belirtme zorunluluğu bulunmamaktadır. Ankette yer alan sorulara içtenlikle ve hiçbir soruyu atlamadan yanıt vermeniz, araştırmanın bilimsel geçerliliği ve güvenilirliği açısından büyük önem taşımaktadır. Zaman ayırarak çalışmamıza katıldığınız için teşekkür ederiz.

\* Gerekli

#### BİREYSEL KARIYER PLANLAMASINDA KAMU SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMAYA YÖNELİK BİR PİLOT ARAŞTIRMA

##### Bölüm 1

###### Kişisel Bilgiler

#### 1. Cinsiyetiniz? \*

- Kadın  
 Erkek

#### 2. Medeni Durumunuz? \*

- Bekar  
 Evli

#### 3. Yaşınız? \*

- 18-25  
 26-35  
 36-45  
 46-55  
 56-65  
 65 ve Üstü

4. İş yerindeki pozisyonunuz? \*

- Çalışmıyor
- Çalışan
- Danışman
- Yetkili
- Yönetici

5. Çalışma süreniz? \*

- Hiç çalışmadım
- 1-5 Yıl
- 6-10 Yıl
- 11-15 Yıl
- 16 ve Üstü

6. Ekonomik gelir aralığınız? \*

- 0-500 TL
- 501-1500 TL
- 1501-2500 TL
- 2501-3500 TL
- 3501-5000 TL
- 5001 TL ve üstü

7. Eğitim durumunuz? \*

- Lisans mezunu
- Yüksek Lisans öğrencisi
- Yüksek Lisans mezunu
- Doktora öğrencisi
- Doktora mezunu

## Bölüm 2

### 5 Faktör Kişilik Ölçeği

Açıklama: Lütfen aşağıda verilen ifadeleri okuyarak, size uyma derecesini, verilen ölçek üzerinde ilgili rakamı işaretleyerek belirtiniz. Her ifade için bir seçeneği işaretlemeniz ve cevapsız soru bırakmamanız gerekmektedir.

Seçenekler: 1- Hiç Katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Kararsızım 4- Katılıyorum 5- Tamamen Katılıyorum

#### 1. Konuşkan bir insanım \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

#### 2. Çekingen biri olduğumu düşünürüm (T) \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

#### 3. Enerjik bir yapım vardır \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

#### 4. Eğlenceli birisi olduğumu düşünürüm \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

#### 5. Bazen sessizliği tercih ederim (T) \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

6. Bazen utangaç bir insan olurum (T) \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

7. Sempatik biri olduğumu düşünürüm \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

8. İnsanların hatalarını bulmaya eğilimim vardır (T) \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

9. Kendimi yardımsever olarak görürüm \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

10. Bazen kavgacı bir insan olduğumu düşünürüm (T) \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

11. Affedici biriyim \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

12. Güvenilir biriyim \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

13. Soğuk ve mesafeli olduğumu düşünürüm (T) \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

14. Hemen hemen herkese karşı kibar birisi olduğumu düşünürüm \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

15. Bazen insanlara karşı kaba davrandığımı düşünürüm (T) \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

16. Diğer insanlarla işbirliği yapmaktan hoşlanırım \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

17. Hüzünlü bir yapım vardır \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

18. Gergin biriyim \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

19. Endişeli bir insanım \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

20. Duygusal açıdan istikrarlı biriyim (T) \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

21. Kendimi kaprisli biri olarak tanımlarım \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

22. Sabırlı bir insanım (T) \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

23. Sinirli bir yapıya sahibim \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

24. İşimi eksiksiz yapan bir insanım \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

25. Kendimi ihmalkar biri olarak görürüm (T) \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

26. İtimat edilen bir insanım \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

27. Kendimi dağınık biri olarak görürüm (T) \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

28. Tembellik yapmaya eğilimim vardır (T) \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

29. Azimli bir insanım \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

30. İşlerimi becerikli olarak yaptığımı düşünürüm \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

31. Planlı ve planlarını uygulayan biriyim \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

32. Dikkatim kolay dağılır (T) \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

33. Meraklı bir insanım \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

34. Kendimi bir düşünür olarak görürüm \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

35. Hayal gücüm kuvvetlidir \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

36. Yaratıcı bir insanım \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

37. Sanata ve estetik değerlere önem veririm \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

38. Rutin işlerden hoşlanan biriyim (T) \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

39. Fikirler üzerinde düşünmeyi severim \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

40. Sanatsal meraklarım vardır \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum

41. Güzel sanatlar alanında kültürlü olduğumu düşünürüm \*

	1	2	3	4	5	
Hiç Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum



## ÖZGEÇMİŞ

04.06.1987 tarihinde İstanbul'un Şişli ilçesinde doğan Gökşin BAL, ilkokul ve ortaokul öğrenimlerini Güzeltepe İlköğretim okulu, orta öğrenimini Eyüp Alibeyköy Lisesi'nde tamamladı. Celal Bayar Üniversitesi'nde Muhasebe ve Finans, İstanbul Gelişim Üniversitesi'nde Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği bölümlerinden mezun oldu. Gebze Teknik Üniversitesi'nde pedagojik formasyon eğitimi aldı. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda öğretmenlik yapmakta olan Gökşin BAL, 2015 yılında Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim dalında yüksek lisans eğitimine başladı.

