



**T.C.**

**HARRAN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**JOHN HOLLAND KİŞİLİK ENVANTERİ BAKIŞ AÇISIYLA ÇALIŞAN  
KİŞİLİĞİ VE KARIYER SEÇİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR  
İNCELEME: ŞANLIURFA İLİ ÖRNEĞİ**

**İrfan İLAN**

**ŞANLIURFA-2019**



**T.C.**

**HARRAN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**JOHN HOLLAND KİŞİLİK ENVANTERİ BAKIŞ AÇISIYLA ÇALIŞAN  
KİŞİLİĞİ VE KARIYER SEÇİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR  
İNCELEME: ŞANLIURFA İLİ ÖRNEĞİ**

**İrfan İLAN**

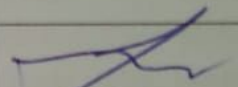
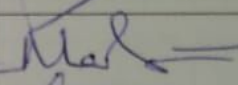
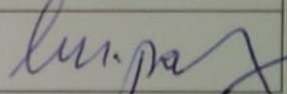
**Danışman  
Prof. Dr. Ferit KÜÇÜK**

**ŞANLIURFA-2019**

T. C.  
HARRAN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Enstitünüz İşletme Anabilim Dalı 175217008 numaralı İrfan İLAN' ın hazırladığı "John Holland Kişilik Envanteri Bakış Açısıyla Çalışan Kişiliği ve Kariyer Seçimi Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme: Şanlıurfa İli Örneği " konulu yüksek lisans tezi ile ilgili tez savunması, 17/06/2019 tarihinde, saat 13.00'da yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABUL (başarılı) olduğuna oybirliği/oy çokluğu ile karar verilmiştir.

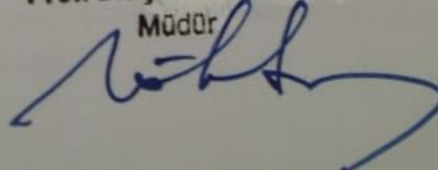
17/06/ 2019

Sınav Jürisi	Unvan, Adı Soyadı	Kanaati	İmzası
Danışman	Prof. Dr. Ferit KÜÇÜK	Kabul	
Üye	Prof. Dr. M. Nedim BAYUK	Kabul	
Üye	Prof. Dr. H. Mustafa PAKSOY	Kabul	

Bu tezin İşletme Anabilim Dalında Yapıldığını ve Enstitümüz Kurallarına Göre Düzenlendiğini Onaylarım.

16/07/2019

Prof. Dr. Şevket ÖKTEN  
Müdür



Not: a) Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan alıntıların, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

b) Tez, HÜBAK'tan Bilimsel Araştırma Projesi mali destek Almıştır Almamıştır.



HARRAN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ORJİNALLİK RAPORU VE BEYAN BELGESİ

**ÖĞRENCİ BİLGİLERİ**

Adı-Soyadı: İrfan İLAN

Öğrenci Numarası: 175217008

Enstitü Anabilim Dalı: İşletme

Programı: Tezli Yüksek Lisans

Başlık: John Holland Kişilik Envanteri Bakış Açısıyla Çalışan Kişiliği ve Kariyer

Seçimi Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme: Şanlıurfa İli Örneği

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

Yukarıda başlığı belirtilen "John Holland Kişilik Envanteri Bakış Açısıyla Çalışan Kişiliği ve Kariyer Seçimi Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme: Şanlıurfa İli Örneği" adlı çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 115 sayfalık kısmına ilişkin, 16/05/2019 tarihinde şahsım/ danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, benzerlik oranı % 16 'dır.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
- 2- Kaynakça hariç
- 3- Alıntılar hariç/dâhil
- 4- 6 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Yukarıda bilgileri verilen tezli/tezsiz lisansüstü programlarda seminer, dönem projesi, tez vb Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu tarafından kabul edilen lisansüstü orijinallik raporu alınması uygulama esasları ile belirlenen azami benzerlik oranlarını aşmadığını ve bütün bilgilerin, akademik kurallara uygun olarak toplanıp sunulduğunu, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı, blok şeklinde alıntılar yapmadığımı ve tüm alıntıların bilimsel atıf kuralları çerçevesinde kaynağını gösterdiğimi, Yükseköğretim kurulu bilimsel araştırma ve yayın etiği yönergesi ile Harran Üniversitesi bilimsel araştırma ve yayın etiği yönergesinin 8. maddesinde yer alan etik ihlallerden her hangi birisinin yer almadığını, etik ihlal tespiti halinde, Enstitü yönetim kurulunca, diplomamın iptal edilmesini kabul ediyorum.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

16/05/2019

İrfan İLAN

Yukarıda yer alan raporun ve beyanın doğruluğunu onaylarım. 16/05/2019

Prof. Dr. Ferit KÜÇÜK

## ÖZET

# JOHN HOLLAND KİŞİLİK ENVANTERİ BAKIŞ AÇISIYLA ÇALIŞAN KİŞİLİĞİ VE KARIYER SEÇİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR İNCELEME: ŞANLIURFA İLİ ÖRNEĞİ

İLAN, İrfan

Yüksek Lisans Tezi

İşletme Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ferit KÜÇÜK

Mayıs, 2019, 122 sayfa

Kariyer seçimi bireyler açısından oldukça önemlidir ve yapılan bu meslek seçimi bireyin yaşamının tüm alanlarını etkilemektedir. Kişinin bütün hayatını etkileyen meslek seçimi kişinin kendi kişilik ve yeteneklerinden ziyade birçok dışsal faktör tarafından etkilenmekte ve bireyin yaptığı seçime yön vermektedir. Bu sebepten dolayı kişi ilgi alanı ve kişilik tipine uymayan bir meslek yapmak zorunda kalır. Bireylerin kendi arzu ve istekleri dışında seçtikleri meslekleri ve kişilikleri arasında uyumsuzluklar yaratmakta ve bireyin iş yaşamını olumsuz yönde etkilemektedir.

Kişilerin kariyer seçimi ile ilgili kararları genel olarak üniversite okumadan önce birçok çeşitli dış etmen tarafından şekillenmeye başlar ve üniversite eğitiminden sonrada deneme, yanılma yoluyla devam eder. Bu bilgidен hareketle çalışan ve mesleğini seçmiş meslek erbabının yapmış oldukları meslek ve kişilikleri arasındaki uyum John Hollandın kategorize ettiği kişilik kuramı üzerinden incelenmiştir. Çalışmanın genel amacı, Şanlıurfa ilinde ikamet eden ve çalışan bireylerin kariyer yani meslek seçimlerini belirlemek ve bu meslek tercihinin kişilik tipleriyle uyumlu olup olmadığını araştırmaktır. Anket tekniğiyle toplanan veriler analiz edilmiş ve analizin sonucunda John Holland kişilik envanteri mantığına dayanak çalışanların kişilik tipleri ile meslek seçimleri arasında genel anlamda uyumluluk ve ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kişilik, Kariyer, Meslek, John Holland

## **ABSTRACT**

# **AN INVESTIGATION ON THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE PERSONALITY AND CAREER CHOICE WITHIN THE PERSPECTIVE OF JOHN HOLLAND PERSONALITY INVENTORY: AN EXAMPLE OF SANLIURFA PROVINCE**

**İLAN, İrfan**

**Master's Thesis**

**Department of Business Administration**

**Advisor: Prof. Dr. Ferit KUCUK**

**May, 2019, 122 pages**

Career choice is highly crucial for individuals and this choice affects all domains of an individual's life. Career choice that affects a person's whole life is influenced by many external factors rather than a person's own personality and abilities and directs the choices the individual makes. For this reason, a person may or has to make a career that does not match his/her interests and personality type. This creates inconsistencies between the career the individuals choose involuntarily and their personalities and negatively affects the business life of the individuals.

Decisions regarding career choice of individuals generally begin to be shaped by many external factors before studying at university and advances by trial and error after the university education. Based on this information, the harmony between the occupations and personalities of the employees who have chosen their career has been examined through the theory of personality categorized by John Holland. The overall aim of the study is to determine the career choices of the individuals residing and working in the province of Sanliurfa and to investigate whether this career questionnaire technique were analyzed and it was found as a result of the analysis that there was a harmony and relationship between the personality types and career choices of the employees, based on the John Holland personality inventory, in general terms.

**Keywords:** Personality, Career, Occupation, John Holland

**JOHN HOLLAND KİŞİLİK ENVANTERİ BAKIŞ AÇISIYLA ÇALIŞAN  
KİŞİLİĞİ VE KARIYER SEÇİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR  
İNCELEME: ŞANLIURFA İLİ ÖRNEĞİ**

**İÇİNDEKİLER**

TEZ ONAY SAYFASI .....	II
ORJİNALİK RAPORU VE BEYAN BELGESİ .....	III
ÖZET .....	IV
ABSTRACT .....	V
İÇİNDEKİLER.....	VI
TABLolar LİSTESİ.....	X
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	XII
EKLER LİSTESİ.....	XIII
GİRİŞ.....	1

**BİRİNCİ BÖLÜM**

**KARIYER**

1.1. Kariyer Kavramı.....	3
1.1.1. Kariyerle İlgili Bazı Kavramlar .....	4
1.1.1.1 Kariyer Platosu .....	4
1.1.1.2 Kariyer Aşamaları.....	4
1.1.1.3 Kariyer Safhaları .....	5
1.1.1.4 Kariyer Patikası .....	6
1.1.2. Kariyer Kavramının Önemi .....	6
1.2. Kariyer Planlama .....	7
1.2.1. Kariyer Planlamanın Tanımı.....	7
1.2.2.Kariyer Planlamanın Önemi Ve Amacı .....	8
1.2.3. Bireysel Kariyer Planlama.....	8
1.2.4. Örgütsel Kariyer Planlama .....	9

1.3. Kariyer Yönetimi.....	10
1.3.1. Kariyer Yönetimi Kavramı .....	10
1.3.2. Kariyer Yönetiminin Önemi Ve Amacı .....	10
1.3.3. Kariyer Yönetimi Uygulamaları .....	11
1.4. Kariyer Geliştirme .....	12
1.4.1. Kariyer Geliştirme Kavramı .....	12
1.4.2. Kariyer Geliştirmenin Önemi Ve Yararları .....	12
1.4.3. Bireysel Kariyer Geliştirme .....	12
1.4.3.1. Bireysel Kariyer Geliştirmede Kariyer Safhaları .....	13
1.4.3.2. Bireysel Kariyerde Kariyer Geliştirme Safhaları .....	14
1.4.3.3. Bireysel Kariyer Geliştirmede Kariyer Safhaları Ve Kariyer Geliştirme Safhaları Arasındaki İlişki .....	14
1.4.4. Örgütsel Kariyer Geliştirme .....	15
1.5. Kariyer Tercih Kavramı.....	15
1.5.1. Kariyer Seçimi Kavramının Tanımı.....	15
1.5.2. Kariyer Tercihinin Önemi .....	15
1.5.3. Kariyer Tercihini Etkileyen Faktörler .....	16
1.5.3.1. Aile İlişkileri.....	16
1.5.3.2. Cinsiyet .....	16
1.5.3.3. Çevre .....	17
1.5.3.4. Mesleki Değerler .....	17
1.5.3.5. Bireyin Beklentileri .....	17
1.5.3.6. İlgi Ve Yetenekler.....	18
1.6. Kariyer Yaklaşımları .....	18
1.6.1. Sınırsız (Boundaryless) Kariyer.....	18
1.6.2. İki Basamaklı Kariyer Yolu.....	19



1.6.3. Esnek Kariyer .....	20
1.6.4. Portföy Kariyer .....	20
1.6.5. Global Kariyer Yaklaşımı.....	21
1.6.6. Çalışan Eşlerin Kariyer Yaklaşımı.....	21

## İKİNCİ BÖLÜM

### KİŞİLİK

2.1. Kişilik Kavramı .....	23
2.1.1. Kişilik Kavramının Tanımı.....	23
2.1.2. Kişiliğin Kavramı Bileşenleri .....	24
2.1.2.1. Karakter.....	24
2.1.2.2. Mizaç.....	25
2.1.2.3. Yetenek .....	25
2.1.3. Kişiliği Etkileyen Faktörler .....	26
2.1.3.1. Fizyolojik Ve Biyolojik Faktörleri .....	26
2.1.3.2. Kültürel Faktörler .....	27
2.1.3.3. Aile Faktörü.....	27
2.1.3.4. Sosyal Sınıf Ve Sosyal Çevre Faktörü.....	28
2.1.3.5. Coğrafi Ve Fiziki Faktörler .....	29
2.1.4. Kişilik Teorileri.....	29
2.1.4.1. Kişilik Oluşumu Konusundaki Temel Teoriler .....	30
2.1.4.1.1. Sigmund Freud'un Psikanalitik Teorisi .....	30
2.1.4.1.2. Gustav Jung'un Analitik Teorisi .....	31
2.1.4.1.3. Alfred Adler'in İşlemsel Çözümleme Teorisi.....	33
2.1.4.1.4. Karen Honey'in Kişilik Teorisi.....	34
2.1.4.1.5. Eric Berne'nin Kişilik Teorisi.....	35
2.1.4.2. Çalışma Yaşamındaki Kişilik Teorileri .....	36

2.1.4.2.1. Hans Eysenck'in Kişilik Kuramı .....	36
2.1.4.2.2. A Tipi Ve B Tipi Kişilik Teorisi .....	37
2.1.4.2.3. Beş Faktör Kişilik Teorisi.....	38
2.1.4.2.4. Frommun Kişilik Teorisi .....	40
2.1.4.2.5. Myers-Briggs Tipi Kişilik Modeli.....	40
2.1.4.2.6. Kretschmerin Kişilik Tipolojisi .....	41
2.1.4.2.7. John Holland'ın Mesleki Kişilik Teorisi .....	41
2.1.4.2.8. Holland'ın Kişilik Tipleri Arasındaki İlişkiler .....	50

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### JOHN HOLLAND KİŞİLİK ENVANTERİ BAKIŞ AÇISIYLA ÇALIŞAN KİŞİLİĞİ VE KARIYER SEÇİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR İNCELEME: ŞANLIURFA İLİ ÖRNEĞİ

3.1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE AMACI .....	52
3.2. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	53
3.3. ARAŞTIRMANIN ANA KİTLESİ VE ÖRNEKLEMİ .....	53
3.4. VERİLERİN ANALİZİ .....	54
3.4.1 Araştırmanın Hipotezleri.....	54
3.4.2 Frekans Analizi .....	56
3.4.3 Faktör Analizi .....	57
3.4.4 Güvenilirlik Analizi .....	62
3.4.5 Bağımsız t-testi Sonuçları.....	67
3.4.6 Korelasyon Analizi Sonuçları.....	77
3.5. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI.....	84
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	90
KAYNAKÇA .....	97
EKLER.....	107

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> Katılımcıların Demografik Özellikler .....	56
<b>Tablo 2:</b> Kaiser Meyer Olkin ve Bartlett Küresellik Testi.....	58
<b>Tablo 3:</b> Geleneksel Tıpe Ait İfadeler ve Faktör Yükleri.....	58
<b>Tablo 4:</b> Artistik / Sanatsal Tıpe Ait İfadeler ve Faktör Yükleri.....	59
<b>Tablo 5:</b> Sosyal Tıpe Ait İfadeler ve Faktör Yükleri.....	59
<b>Tablo 6:</b> Girişimci Tıpe Ait İfadeler ve Faktör Yükleri.....	60
<b>Tablo 7:</b> Araştırmacı Tıpe Ait İfadeler ve Faktör Yükleri.....	60
<b>Tablo 8:</b> Gerçekçi Tıpe Ait İfadeler ve Faktör Yükleri.....	60
<b>Tablo 9:</b> Geleneksel Tıpe Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	61
<b>Tablo 10:</b> Artistik / Sanatsal Tıpe Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	61
<b>Tablo 11:</b> Sosyal Tıpe Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	62
<b>Tablo 12:</b> Girişimci Tıpe Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	62
<b>Tablo 13:</b> Araştırmacı Tıpe Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	63
<b>Tablo 14:</b> Gerçekçi Tıpe Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	63
<b>Tablo 15:</b> Kişilik Tıplerine ve Mesleklere Göre Verilen Cevapların Ortalamaları.....	63
<b>Tablo 16:</b> Cinsiyete Göre Girişimci Kişilik Tıpindeki Meslek Grupları Farklılığını Gösteren Bağımsız t-testi Sonuçları.....	65
<b>Tablo 17:</b> Cinsiyete Göre Araştırmacı Kişilik Tıpindeki Meslek Grupları Farklılığını Gösteren Bağımsız t-testi Sonuçları.....	66
<b>Tablo 18:</b> Cinsiyete Göre Gerçekçi Kişilik Tıpindeki Meslek Grupları Farklılığını Gösteren Bağımsız t-testi Sonuçları.....	66
<b>Tablo 19:</b> Cinsiyete Göre Sosyal Kişilik Tıpindeki Meslek Grupları Farklılığını Gösteren Bağımsız t-testi Sonuçları.....	67
<b>Tablo 20:</b> Cinsiyete Göre Artistik/Sanatsal Kişilik Tıpindeki Meslek Grupları Farklılığını Gösteren Bağımsız t-testi Sonuçları.....	68

<b>Tablo 21:</b> Cinsiyete Göre Geleneksel Kişilik Tipindeki Meslek Grupları Farklılığını Gösteren Bağımsız t-testi Sonuçları.....	69
<b>Tablo 22:</b> Medeni Duruma Göre Girişimci Kişilik Tipindeki Meslek Grupları Farklılığını Gösteren Bağımsız t-testi Sonuçları.....	69
<b>Tablo 23:</b> Medeni Duruma Göre Araştırmacı Kişilik Tipindeki Meslek Grupları Farklılığını Gösteren Bağımsız t-testi Sonuçları.....	70
<b>Tablo 24:</b> Medeni Duruma Göre Gerçekçi Kişilik Tipindeki Meslek Grupları Farklılığını Gösteren Bağımsız t-testi Sonuçları.....	71
<b>Tablo 25:</b> Medeni Duruma Göre Sosyal Kişilik Tipindeki Meslek Grupları Farklılığını Gösteren Bağımsız t-testi Sonuçları.....	72
<b>Tablo 26:</b> Medeni Duruma Göre Artistik/Sanatsal Kişilik Tipindeki Meslek Grupları Farklılığını Gösteren Bağımsız t-testi Sonuçları.....	73
<b>Tablo 27:</b> Medeni Duruma Göre Geleneksel Kişilik Tipindeki Meslek Grupları Farklılığını Gösteren Bağımsız t-testi Sonuçları.....	74
<b>Tablo 28:</b> Meslek ile Girişimci Kişilik Tipi Arasındaki Korelasyon Analizi Sonucu.....	74
<b>Tablo 29:</b> Meslek ile Araştırmacı Kişilik Tipi Arasındaki Korelasyon Analizi Sonucu.....	75
<b>Tablo 30:</b> Meslek ile Gerçekçi Kişilik Tipi Arasındaki Korelasyon Analizi Sonucu.....	75
<b>Tablo 31:</b> Meslek ile Sosyal Kişilik Tipi Arasındaki Korelasyon Analizi Sonucu.....	76
<b>Tablo 32:</b> Meslek ile Artistik/Sanatsal Kişilik Tipi Arasındaki Korelasyon Analizi Sonucu.....	76
<b>Tablo 33:</b> Meslek ile Geleneksel Kişilik Tipi Arasındaki Korelasyon Analizi Sonucu.....	77
<b>Tablo 34:</b> Kişilik Tipleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonucu.....	78
<b>Tablo 35:</b> Araştırma Hipotezlerinin Özeti.....	80

## ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 1:** Kariyer Safhaları.....5
- Şekil 2:** Hollandın Kişilik Tipleri Arasındaki İlişki.....50



## EKLER LİSTESİ

**EK-1:** Anket Formu.....ek s. 1

**EK-2:** Kişisel Bilgiler.....ek s.7



## GİRİŞ

İnsanlar hayatları boyunca birçok seçimde bulunurlar. Tercih ettiği mesleği, eşi, evi, arkadaş çevresi ve hayatıyla alakalı birçok tercih bireyin seçimine bağlıdır. Meslek tercihi ise kişinin yapmış olduğu en önemli ve hayatına yön veren seçimdir. Birey mesleğini seçerken aslında nasıl bir yaşantıya sahip olacağını seçer. Buna ek olarak kişinin seçtiği meslek; bireyin dünyaya bakış açısına, eş seçimine, günlük rutinine, sosyal ve ekonomik düzenine kadar birçok alışkanlığını etkiler. Bireyin yaşamında bu denli etki yönü fazla olan meslek seçimi özellikle şuan bulunduğumuz modern çağda teknoloji ve endüstrideki dijital gelişmelerle bir hayli zorlaşmıştır. Bu teknolojik gelişmeler toplumları ve iş yaşamını yeniden dizayn etmiş ve yeni iş kollarının ve meslek guruplarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Dolayısıyla seçim olanaklarının artması meslek seçimini karmaşık bir hal almasına neden olmuştur. Buna ek olarak bireylerin eğitim seviyesi ve niteliksel özellikleri arttıkça arzuları da değişiklik göstermiştir. Bu tarihsel dönüşümler arasında yenilenen çevre ve isteklere ek olarak kariyer ve kariyer seçimine bakış açısı da değişiklik göstermiştir. Yapılan bilimsel çalışmalarda kariyer kavramı farklı boyutlarıyla ele alınmıştır. Akademik literatürdeki çalışmaların çoğunda kariyer seçimi konusunun en önemli odağının meslek ve bireyin kişilik özelliklerinin olduğu görülmektedir.

Çalışma hayatı ve yaptığımız iş hayatımızın en önemli bölümünü kapsar. Bundan dolayı meslek tercihinin önemi yadsınamaz bir gerçektir. Bireylerin birçoğu uzun süre kapsayan iş hayatlarını yanlış kararlar vererek kendilerinin hem iş yaşamında hem de sosyal yaşamlarında mutsuz ve verimsiz bireyler olmalarına neden olmaktadır. Doğru bir kariyer seçiminin kişiye hem toplum içinde hem de özel hayatında birçok getiriş bulunur. Toplum içindeki statüsü bulunduğu gelir gurubu gibi birçok etmenle tatmin olmasına neden olur. Kariyer seçimi kişinin yaşamı boyunca devam eden ve gelişen bir olgu olduğu için kişi meslek seçerken kendi arzu, istek yetenek, ilgi alanı vb. hayati kıstasları unutmamalıdır

Günümüz insanı aile baskısı, çevrenin yönlendirilmesiyle eğitimlerini kendi kişilik özelliklerini ve yeteneğini göz ardı ederek yanlış bir şekilde devam ettirir. Aileler özellikle kendi çocuklarının ilgi ve kararlarını göz ardı ederek onların yerine karar vermekte sonuç itibarıyla işini sevmeyen verimsiz tatmin oranı düşük mutlu olmayan bireyler ortaya çıkar. Teknolojinin bu denli geliştiği çağımızda bireyler

kendi arzu isteklerine ve kişilik tiplerine uygun eğitim süreci izlemesi ve kendini bu yönde geliştirmesi önemli bir husustur.

Literatüre katkı amacıyla yapılan bu çalışma bireylerin kişilik ilgi ve yeteneklerinin ne denli devam ettirdikleri işe uygunluğu ve kariyer seçimlerinde onlara yol gösterme amaçlı olarak yapılmıştır. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır.

Tezin ilk bölümünde kariyer kavramı ve türleri ele alınırken teorik açıklamalar yapılmıştır. Tezin ikinci bölümünde ise kişilik kavramı ve yaklaşımları ele alınmış ve teorik bilgi verilmiştir. Tezin son bölümünde ise yapılmış saha araştırmasında deneysel metot kullanılarak Şanlıurfa ilindeki çalışan bireylerle yapılan anketler bilgisayar ortamına aktarılarak akademik literatüre uygun şekilde istatistiksel analiz yapılmış ve sonuçlar tablo ve şekiller yardımıyla aktarılmış son olarak genel bir değerlendirme yapılarak sonuç anlatılmıştır.



## BİRİNCİ BÖLÜM

### KARİYER

#### 1.1. KARİYER KAVRAMI

Kariyer gelişimi hepimiz için önemlidir. İnsanların bazen kariyer hedeflerine ulaşmak da zorluklar yaşadıklarını biliyoruz, bu çalışanları harekete geçirme ve yönetme çabalarında karşılaşılan yeni ve beklenmedik durumlara yöneltmeye ve bu doğrultuda hedefler koymaya iter. Değişen yaşam koşulları organizasyonların beklentileri ve çalışanların iş hayatına bakış açısı kariyer kavramını çok önemli bir hale getiriyor. Kurumun gelecekteki ihtiyaçlarını karşılayacak yetkin ve motive olmuş insanlara sahip olmak için, insan kaynakları yöneticileri çalışanların kariyer ihtiyaçları ile kurum gereksinimlerini senkronize etme ihtiyacı duyar.

Kariyer kelimesinin köken olarak birçok farklı dilde tanımı yapılmıştır. İngilizce literatür de “career” yani meslek kavramından gelir. Fransızcada “carriere” yani yarış yolu anlamına gelir. Son olarak Latince de ise “carrus” yani at arabası diye karşılık alır. Türkçe diline ise latince anlamıyla ilişkili at arabasının arkasından bıraktığı yol diye çevrilir. Kelime dar manada arena anlamını alırken gelişmiş anlamda iş ve meslek anlamına denk gelir (Aytaç, 2005, s. 5).

Günümüzde sık bir şekilde kullanım alanı bulan kariyer. Günlük sohbetlerde iş, meslek, başarı ve iş hayatı anlamına gelir (Bayram, 2008, s. 19). Kariyer bireyin yaşam boyu devam eden dinamik bir süreçtir. Meslek öncesiyle ve meslek sonrası barındıran, birey ve toplum arasındaki ilişkiyi devam ettiren önemli bir kavramdır. Kariyer, kişinin çalışma süresi boyunca belli bir iş kolunda devamlı ilerlemesi, tecrübe ve deneyim kazanması manasına gelse de bu anlamdan daha geniş bir anlam barındırır. Çünkü bireyin kariyeri sadece sahip olduğu meslek ve iş değil aynı zamandan işteki üstlendiği rolüne dair beklenti, hedef, duygu ve arzuların sonuca ulaştırılması için eğitime tabi tutulması ve edinilen bilgi ve becerilerle ilerleyebilmesidir. Kariyerin bir diğer anlamı, kişinin yaşamı süresince yapmış olduğu işlerin ve takındığı rollerin adeta bir örüntüsüdür ve birey bu örüntüsünü önüne çıkan tercihlere göre şekillendirir (Kuzgun, 2000, s. 3).

Kariyer kavramının sayısız anlamı barındırdığı ve geniş bir kullanıma sahip olduğu aşikârdır. Son olarak toparlamak gerekirse genel anlamda, bir meslekte ilerleme veya zaman içinde o meslekte istikrar anlamına gelebilir. Kişinin yaşam

seyrini kapsayan iş ile ilgili deneyimlerinin örüntüsü olarak tanımlanabilir veya bir kişinin yaşamı boyunca sahip olduğu istihdam pozisyonları dizisidir, denir ve kariyer kavramının önemli bir süreci ele aldığı bu tanım zenginliğinden anlaşılır (Decezenco ve Robbins, 2010, s. 236).

### **1.1.1. Kariyerle İlgili Bazı Kavramlar**

#### **1.1.1.1 Kariyer Platosu**

Çalışanın daha fazla yükselme olanaklarını kullanmadığı veya çok az olan bir kariyer basamağında bulunmasına kariyer platosu denir. Çalışanın kariyer ile ilgili durgunluğunu ifade eder. Kariyerin bir Plato gibi düz hale geldiği bu dönemde, çalışan kariyer iddiasını kaybeder ve ümitsiz, tepkisiz, motivasyon düşüklüğünün yüksek olduğu bir ruh haline girer.

Bulunduğu işten herhangi bir şekilde yükselmeyeceğini anlayan birey işinden soğur. Günümüzde kariyer platosunda bulunan kişiler az verimlilik ile çalışmaktadır. Bu durum ancak etkin bir kariyer yönetimi ile bu gibi dezavantajlı durum ve durumlar kontrol altında tutulmalı ve bununla alakalı yöntemler geliştirilmelidir (Geylan, v.d, 2013, s. 132).

Kariyer platosunda bulunan bireylerde stres, bunalım ve başarı düşüklüğü gibi durumlar içinde bulduklarından dolayı çalıştıkları iş yerindeki yöneticilerin daha anlayışlı olmaları ve bu bireylere destek olarak endişelerine, beklentilerine ve duygusal çöküntülerine yardımcı olacak stratejiler geliştirmeleri gerekir (Yılmaz, 2008, s. 294-295).

#### **1.1.1.2 Kariyer Aşamaları**

Bireyler iş yaşamları süresince yani kariyerleri boyunca belli başlı aşamalardan geçerler. Bu alanda çalışan çalışmacılar bunu belli başlı gruplara ayırmıştır. Bu gruplandırma aşağıda şematize edilmiştir.

**İş İçin Hazırlık Dönemi (0-25):** Bu aşama bireyin doğduktan sonra ta 25'li yaşlara kadar devam eden meslek hayalini kapsar. Birey kendi yetenek ve becerilerini, yapacağı iş ile senkronize etme çabasıdadır. Kişi Bu yöntemle iş seçer ve eğitim, öğretim hayatını buna göre düzenler. Bu dönem bireyin kendini kanıtlaması ve tüm alternatifleri değerlendirme dönemidir.

**Örgüte Giriş (18-25):** Birey burada yapacağı işi bulur ve çalışmaya başlar. Çalışan işe başladığında beklentilerinin ve gerçeğinin çok farklı olduğunu anlar.

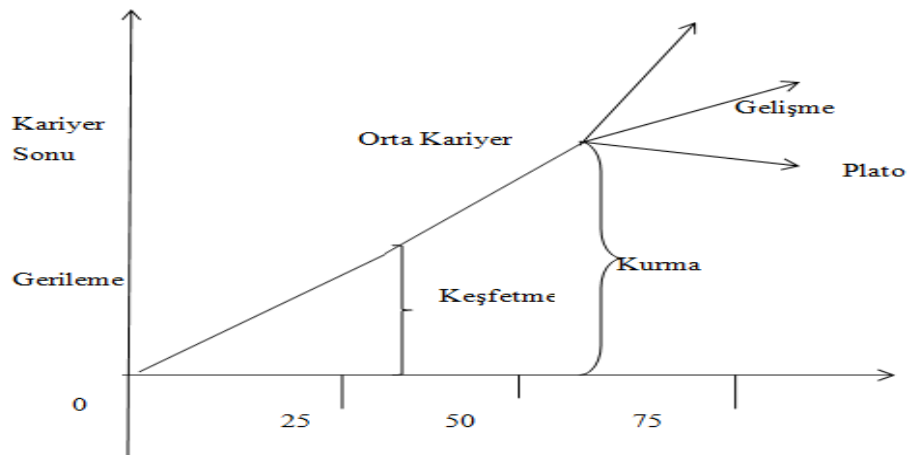
Çoğu kez bir işe girme isteğindeki tasarısıyla işe başlar ama gerçek yaşamla karşılaşmasında hayal kırıklığına uğrar. Çünkü ihtiyaç duyduğu bilgileri araştırıp sorarak test etmez. Bu dönemde en önemli sorun belirsizlik ve bunalımdır. Birey mevki bulma ve kendini kanıtlamak arasında bir ikilem yaşar.

**İlk Kariyer (25-40):** Bu aşamaya koruma evresi de denilir. İki önemli kademedden oluşur. İlk kademedde birey kendini örgüt ve iş çevresine kanıtlar. İkinci kademe ise birey başarı elde eder. Birey otorite elde etmeye çalışır. Çalışan bu evrede kariyer geliştirme noktasında daha bir donanımlı ve yetkin olur. Kariyer gelişimi ve bireysel gelişimi yanında aile ve sorumlulukları açısından da önemli bir dönemdir.

**Orta Kariyer(40-55):** Bu aşama kariyerde biraz daha büyüme veya var olan durumu korumak olarak da adlandırılabilir. Birey bu dönemde genelde kariyerinde gelişmeyi değil de bulunduğu konumu korumak ister. Mesleğinde saygın olan kişi daha çok ilerlemek istemez ve yerini korur ya da birey daha fazla sorumluluk alarak ilerlemeye devam edebilir.

**Son Kariyer(emeklilik):**Verimliliği devam ettirmenin ve iş yaşamından ayrılmanın son evresidir Bu aşamada işletmenin görevi çalışanın performansını sürdürme noktasında destek vermektir. Önceden alınacak önlemler ile çalışan, emekli oluncaya kadar aktif çalıştırılabilir. Örgütler her yaşlı çalışanlarının bu geçiş döneminde işlerinden daha başarılı ayrılmaları için yardımcı olmaya uğraşır.

**Şekil 1:** Kariyer Safhaları



**Kaynak:** Bayraktaroğlu, S. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.

Kariyer aşamaları çalışanın iş yaşamı boyunca dönemlere ayrılmış, belli başlı yaş aralıklarına göre düzenlenmiştir (Bingöl, 2016, s. 341-342).

### **1.1.1.3 Kariyer Patikası**

Bu kavram istenilen ve amaçlanan kariyer basamağına giderken kullanılan ve takip edilen tüm iş pozisyonlarını barındırır. Örneğin; yükselmek isteyen bir yöneticinin istediği pozisyona uygun bir deneyime sahip olması ve gerekli yönetsel aşamalardan geçmesi gerekebilir.

İşletmeler hedeflere ulaşmak için belli bir izlenince takip ederler. Kariyer patikasının oluşturulması ise bireyin kariyer hedeflerine ulaşmasındaki bir kılavuz niteliği taşır.

İşletmeler ilk olarak işleri tanımlar ve analiz eder. Daha sonra fonksiyonel özellikleri belirler. Birbirinden farklı işleri nitelik açısından belirleyerek ortak bir paydada birleştirip bir kariyer patikası çizerler. Çalışanlar kendi yeteneklerini ve iş analiz sonuçlarını göz önünde bulundurarak kariyer patikalarını şekillendirir. Kariyer planlama uzmanları ise kariyer patikaları oluşturarak birey örgüt arzularını birleştirmeye çalışır (Taha, 2017, s. 8).

### **1.1.2. Kariyer Kavramının Önemi**

Kariyer, bireyin kişiliği toplumsal açıdan hangi tabakaya mensup olacağı, statüsünün oluşturulmasında önemli bir rol oynadığı için yönetimde üzerinde durulan bir konudur. Kariyer kavramının merkezinde insan bulunur. Kariyer, bireyin iş dışındaki yaşamını da kapsar ve iş ile ilişkilidir.

Kariyer sahibi olan birey toplum içinde saygın bir konumda olduğunu hisseder ve içinde bulunduğu toplumun diğer mensuplarıyla ilişki kurmakta başarılı olur.

Kişi açısından kariyer kavramı kapsamlı bir anlam ifade eder. Geniş bir zamana yayılan, ferdin yalnız kendi iş hayatını değil ailesini, bulunduğu toplumu, alışkanlıklarını ve diğer uğraşlarını da kapsar. Örgütlerinde kariyer kavramına el atmasıyla bu konunun planlanabilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir bir süreç haline alması önem arz etmiştir. Kısacası birey ve örgüt verimliliği için kariyer çalışmaları önemli bir araç haline gelmiş ve bütünleşme adına örgütlerin üzerinde çalıştığı bir konu olmuştur (Erol, 2013, s. 6).

## **1.2. KARIYER PLANLAMA**

### **1.2.1. Kariyer Planlamanın Tanımı**

Kariyer planlamasının literatür yazınında birçok tanımlaması bulunur. Aşağıda bu tanımlamalardan birkaçı ele alınmıştır.

Eğitim, öğretim, iş arama ve iş deneyimleri edinme yoluyla bireyin kariyerinin planlaması ve kariyer planlarının uygulanmasıdır. Yönetici pozisyonları için kilit bireyleri geliştirmeyi ve izlemeyi tanımlayan ardışık planlamalara verilen genel ada kariyer planlaması denir.

Kariyer planlaması, kişinin kendi inanç sistemindeki arzularını, ihtiyaçlarını, kabiliyetlerini veya yeteneklerinin sonucuyla beraber mesleki keşfinin ve ilerlemesinin sürekli devam etmesidir (Manolescu, 2003, Akt: Antoniu, 2010, s. 13).

Kariyer planlaması, bireyin kariyer hedeflerini ve bu hedeflere giden yolu seçtiği kapsamlı bir süreçtir. Kariyer planlamasının odak noktası, çalışanların kişisel hedefleri ve kurum içindeki gerçekçi olarak sunulan fırsatlar arasında bir bütünleşmenin sağlanmasıdır.

Kariyer planlaması, kendi başına bir olay veya amaç değildir. Ancak Optimum sonuçlara ulaşmak için sürekli olarak insan kaynakları geliştirme sürecidir. Bununla birlikte birey ve örgüt kariyer hedeflerinin ayrı ayrı olmadıklarına da dikkat gösterilmelidir. Bu nedenle kariyer planlamasında, her iki gurubunda ihtiyaçlarını karşılayabilmesine olanak sağlar (Rao, 2007, s. 134).

Bir diğer tanıma göre kariyer planlaması kariyer yönetiminin bir bileşenidir ve kariyer hedefleri ile örgütsel olanaklarının uzlaştırılmasını içeren eylem planlarıdır. (Argon ve Eren, 2004, s. 251).

Kariyer planlaması, bireysel bilgi ve becerilerin gelecekte kullanılma sürecidir. Kariyer planlamasında en büyük hedef bireyin sahip olduğu yeteneklerin geleceğini kontrol etmesi ve gelişerek ilerlemesidir. Kişi karşısına çıkan fırsatları ve alternatifleri nasıl değerlendireceğini ve bununla birlikte nasıl etkili kararlar vereceğini öğrenir. Kariyer planlaması, bireyin kişisel gereksinimlerini ve bu gereksinimlerini nasıl karşılayabileceğini gösterir (Sabuncuoğlu, 2000, s. 143).

### **1.2.2.Kariyer Planlamanın Önemi Ve Amacı**

1980'li senelerden sonra işletme, ticaret ve şirket yapılarında olan bakış açısı değişmeye ve yeni gelişmeler yaşanmaya başlamıştır. Örgütlerin başarılı bir şekilde devamlılıklarını sürdürmeleri için bünyelerindeki insan kaynakları imkânlarını geliştirip kendi lehlerine çevirme ihtiyacı duymuşlardır. Kariyer hedefleri gerçekleştirmede ve bu nedenle çalışan-işletme arasındaki uyumun gerçekleşmesinde önemli bir yer edinir.

Kariyer planlaması, işletmede kendine biçtiği kariyer hedefini seçerek bu yolda ilerlemeye kateden bireyin amaçlarının ve hedeflerini gerçekleştireceği araçları belirleme sürecidir. Değişen dış şartlara uyum sağlamak, örgütleri değişmeye zorlamış ve ayakta kalmaları ve insan kaynakları sermayelerini geliştirmede ve örgüt kalitesini arttırmada kariyer planlamasının önemi ve yeri büyüktür.

Örgütün bünyesinde bulundurduğu yetenekli çalışanların örgüt içinde istihdam edilmesi ve etkinliklerinin devamlılığı noktasında kariyer planlaması önemli bir yer kaplar. İşletme tarafından uyumlu kariyer planlaması ve geliştirilmiş bir sistemle tahmin edilen çalışan genel anlamda verimliliği yüksek ve yeniliklere daha fazla açık olduğu görülmektedir ( Taşlıyan, v.d, 2011, s. 234-235).

### **1.2.3. Bireysel Kariyer Planlama**

Bireyin kendi yetenek, beceri ve ilgilerini güçlü ve zayıf taraflarını değerlendirmesi işletme içi ve dışındaki fırsatları görmesi, kısa ve uzun vadeli hedefleri belirleme ve hedeflerine uygun planlar yapmasıdır. Çalışanın kendisini dev aynasında görmeyip tüm yönleriyle kendini tanıması ve bu yönde kendine bir plan yapması daha sağlıklıdır. Çünkü bireyin vizyonu, şahsi misyonuyla tamamlanır ve bu ihtiyaç bireysel planlamanın önemini ortaya koyar (Morrisey, 1992, s. 74).

Bireysel kariyer planlamasında birey ve örgüt uyum içinde olmalı ilk aşamada bireyin ilgisini, bilgileri ve yetenekleri analiz edilir performansı değerlendirilir. Çalışma yaşamı boyunca bireye gerekli tüm faaliyet ve eğitimler tespit edilir. Kariyer planı genel manada bir hedefi ve ona ulaşmak için gereken yolları gösterir. Bireysel planlama safhasında işletmeler, insan kaynakları yönetimi planları ile bütün sistemi birleştirip kariyere yönelik danışmanlık hizmeti vermeli ve verimliliği artıracak eğitim programları uygulamalıdır. Örgütün yapacağı bu danışmanlık kişinin kariyerini planlamasında önemli bir yer kaplar.

Bireysel kariyerin amacı, bireyin alacağı eğitimler ve yeni beceriler edinmesi ve bu gibi eğitimlere hazırlıktır. Birey kariyerinin hangi aşamasında, gelecek için neler yapılmalı, hedefleri ve şu an bulunduğu vaziyet birbirine uyuyor mu diye değerlendirmeye tabi tutar. Bu amaçla örgüt kendi çalışanlarına uygun testler ve materyallerde kullanır. Çalışanlar sürekli gelişim için gerekli sosyal ve psikolojik çabayı sarf eder ve hedeflerini planlar (Tuncer, 2012, s. 17).

#### **1.2.4. Örgütsel Kariyer Planlama**

Kariyer planlamasında en önemli görev bireyin olmasına karşın, bireyin hedeflerine yönlendirecek örgütün desteğidir. Kariyer konusunda bireye kapsamlı ve gerçekçi yol gösterecek olan örgüttür. Çalışanın kariyerini planlayan bir örgüt çalışan arasında ciddi bir etkileşim sağlar. Örgüt, bireyin hedeflerinin nereye gideceğini yetenek bilgi ve becerilerinin en üst seviyede kullanılması için gerekli planları yapar. Örgütsel kariyer planlaması, örgütün kariyer faaliyetlerinin beraber senkronize yürütülmesidir. Örgütün ileriye taşınması sürecinde örgütsel kariyer planlaması bireylerin yetenek değer ve ilgi alanlarını birleştirmek ve kariyer geliştirme ve hedeflerini örgütünün kendisi ve biri için ayarlaması demektir.

Örgüt kendi örgütsel ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurarak, çalışan bireye yardım ederse, hem birey hem örgüt açısından belirlenen hedefler daha iyi ulaşılır. Firmalar sadece kendi bünyesine katmak istedikleri üstün yetenekli kişiler için değil, firma içinde yükselmek ve kendini gerçekleştirmek isteyen ve herhangi bir kariyer planlaması olmayan kişilere de kariyer planlar. Bahsedilen bireylerin terfi etme arzularını gerçekleştirmek ve yardımcı olmak İlerleyen zamanlarda örgütte kalite ve verimliliği arttıracak bireylere kariyer planları yapar.

Genel anlamda örgütsel kariyer planlaması, örgütün kendini değerlendirmesi ve bünyesindeki kariyer olanaklarını değerlendirmesi, çalışanların performanslarını ölçmesi, kariyer noktasında danışmanlık ve kariyer odaklı eğitimler denilebilir (Merdan, 2011, s. 34-35).

İşletmeler tarafından düzenlenmiş iyi bir kariyer planlamasında üç önemli konunun olması başarılı olmaları için zaruridir

- Kendi çalışanlarına kariyer planlaması yaparken onların içsel arzularına yardımcı olmak,
- Örgütte bulunan kariyer odaklı fırsatları çalışana tanıtmak ve bunları geliştirmek

-Bireylerin gereksinim ve kabiliyetlerine uyumlu olarak kariyer fırsatlarını düzenlemek

Yukarıda bahsedilen kıstaslar sağlandığı sürece örgütsel kariyer planlaması, çalışanlar için işletmenin tüm imkânlarının kullanılması yoluyla onları tatmin etmek ve örgütün hedeflerine kolay bir şekilde ulaşmasının yollarını açar (Telci, 1992, s. 18).

### **1.3. KARIYER YÖNETİMİ**

#### **1.3.1. Kariyer Yönetimi Kavramı**

Kariyer yönetimi, çalışanların kariyer becerilerini ve ilgi alanlarını daha iyi anlamalarına ve bu becerileri ve ilgi alanlarını daha etkili bir şekilde kullanabilmeleri ne yönelik sürecin adıdır (Dessler, 2013, s. 237).

Kariyer yönetimi, insan kaynakları planlaması ile sistemin tamamının birleştirilmesi, kariyer hedeflerinin oluşturulması, kariyer fırsatlarının çalışanlara ilan edilmesi, bireylerin performanslarının analiz edilmesi, ast çalışanlara danışmanlık yapılması, işe dair deneyimlerin çoğaltılması, eğitim programlarının faaliyetlerinin düzenlenmesi süreçlerinin bütününe verilen addır (Tuncer, 2011, s. 240).

#### **1.3.2. Kariyer Yönetiminin Önemi Ve Amacı**

Kariyer yönetimi çalışanların iş ve meslek yaşamına dair planlar yapmasıdır. İnsan kaynakları yönetimi açısından kariyer yönetimi, iş görenlerin işletme içindeki dinamiklerinin sağlanması ve motivasyon depolamalarıdır. Kariyer yönetiminin önemsendiği Bir işyerinde çalışanlar hangi surede nerede ve hangi statüde olacaklarını bilir veya kestirebilir. İş görenlerin bunu tahmin etmesi çok önemli bir konudur.

İş görenin tahmin yapabilmesi onu örgüte bağlar ve motive olmasını sağlar. Kariyer yönetimi iş görenin bulunduğu statünün farkında olması bir diğer basamakta kendini neyin beklediğini tahmin etmesi yükselme seyrine uygun gereklilikleri hazırlaması yani kaba bir tabirle kendini Gelecek yetiştirmesidir.

Kariyer yönetiminin genel amaçları şöyle sıralanabilir.

- Örgüt gereksinimlerini karşılayacak yönetim başarısının tatmin etmek.
- İş görenlere belli düzeyde eğitim vermek ve onları geliştirmek.
- Çalışan bireylere bilgi ve yetenekleri doğrultusunda gerekli desteği sağlamak ve rehberlik hizmeti yapma



- Şuan ve gelecekteki işlerin daha verimli yapılması için çalışana gereken beceri ve nitelikleri benimsetmek.
- İşletme ve çalışan amaçlarını birleştirmek.
- Çalışanlara kendilerini geliştirme fırsatı vermek (Aktaş, v.d, 2015, s. 139).

### 1.3.3. Kariyer Yönetimi Uygulamaları

İşletmelerde kariyer yönetimi ile ilgili birçok uygulama ve yöntemler yapılmakta Bunlardan birkaçı aşağıdaki gibidir (Dolgun, 2012, s. 154-155).

**Değerlendirme merkezi:** Kariyer merkezi olarak da bilinir. Bu merkezler kariyer danışmanlığı ile kariyer için yapılan rehberliğin işlevsel olarak daha çok gelişmiş ve kurumsallaşmış şeklidir. Burada, grup çalışmaları, kurslar düzenlenir iş gerekleri ve kariyer ile alakalı fırsatlar değerlendirilir. Yetenek ve beceri testleri yapılır. İşbaşı ve iş dışı eğitim gibi faaliyetler kullanılır.

**Danışmanlık:** Bu hizmet insan kaynakları departmanı tarafından yürütülür. Danışmanlık hizmetine en çok kariyer seçimi ve bu seçimdeki isabetli ve yanlış noktalar, çalışanın mevcut bilgi ve beceri düzeyi ile kariyer seçimi arasındaki tutarlılık gibi genel sorunların çözümünde rol oynar. Çalışanın mevcut imkânı ve eğitim faaliyetlerinden faydalanarak, çalışanlara kariyer yönetimlerinde destek olan bütün planlı faaliyetler olarak da tanımlanabilir.

**Grup çalışması:** Kariyer yönetiminin bir diğer uygulaması da grup planlamasıdır. Çalışma grupları belli amaç ve hedeflere uygun belirlenir. Bu kurulan gruplarda kariyer yolları, sosyal statü, terfi, emeklilik ve kariyer platoları gibi konular değerlendirilir. Çalışmanın en büyük amacı sorunlar üzerine çalışmak ve fikir alışverişinde bulunmaktır.

**Koçluk:** Kariyer yönetiminde en yeni tekniklerdendir. Koçluk belli bir gruba özel ders, seminer, konferans vererek İş göreni belli bir kariyer hedefine ulaştıran kişidir. Bu eğitimlerde Koç çalışana terfi etmesi için gerekli yetenek ve becerileri geliştirmesi konusunda yardımcı olur. Kısacası koçlar, özellikle çalışanlar için özel bir kariyer yönlendirme danışmanıdır denilebilir.

## 1.4. KARIYER GELİŞTİRME

### 1.4.1. Kariyer Geliştirme Kavramı

Kariyer geliştirme, bireyin bilgi beceri ve yeteneklerini örgüt ve birey tarafından geliştirilerek kariyer amaçlarına ulaştıracak tüm faaliyetleri içerir. Kariyer geliştirme, yapılan planı sonrasında ihtiyaç duyulan eğitim, yetiştirme ve geliştirme faaliyetlerinin uygulanması süreçlerinin tamamıdır. İşletmenin görevi ise bu süreçte ortaya çıkan sorunları gidermek ve ihtiyaç duyulan güncellemeleri yapmak gibi ihtiyaç duyulan sorumlulukları yerine getirir (Geylan, v.d, 2013, s. 140).

Kariyer geliştirme, iş görenlerin iş hayatı boyunca tercih edecekleri kariyer yolunun temel ögesidir. Bireyin kendine özgü sorun, konu, görevler kapsamında bu aşamaları dikkatli bir şekilde takip ederek kendilerini geliştirme işlemidir. İşletme ve çalışanların verimliliklerini yükseltirken, değişen çevre şartlarına da uyum sağlamasıdır (Yavaş, 2017, s. 34).

#### **1.4.2. Kariyer Geliştirmenin Önemi Ve Yararları**

Kariyer geliştirme amacı, değerli bir varlık olan insan gücünün muhafazası ve geliştirilmesi, iş görenlerin yeteneklerinden maksimum seviyede yararlanılmasını ve işten ayrılmaları en az seviyeye getirerek birey ve örgüt verimliliğinin artmasını hedefler. Etkin bir kariyer geliştirme programı işletme ve çalışanın kendi amaçlarına bütünleştirilmesi ve fayda elde edilmesi noktasından çok önemlidir. Örgüt içinde önceden alınan önlemlerle kariyer geliştirme örgütün kendi İnsan kaynaklarını sağlıklı bir şekilde yönetmesine neden olur.

Hazır olan el kitapları, verilen eğitimler örgütün geleceği ve iş görenin taleplerinin gerçekleştirilmesi ve kariyerin geliştirilmesi adına yarar sağlar. Bu geliştirme sayesinde birey sürekli bir öğrenme ve gelişme içine girer ve yaptığı işin hakkını verir. Kariyer geliştirme, yukarıya doğru bir sıçrama olarak algılandığından dolayı işletmelerde hızlı değişen çevre şartlarına başarılı bir şekilde uyum sağlar. Üretkenlik teşvik edildiği için birey sürekli kendini aşar ve işletmeye pozitif yönde etkileri olur. Personel devir hızında düşümlere, personel maliyetlerinde azalma, dikey hareketlilik de canlılık gibi faydalar sağlar (İrmiş, Bayrak, 2000, s. 183-184).

#### **1.4.3. Bireysel Kariyer Geliştirme**

Bireysel kariyer geliştirme, çalışanın kendi bilgi, beceri ve yetenekleri doğrultusunda yapmış olduğu kariyer planı ile alakalı yapmış olduğu eğitim, öğretim çalışma deneyimi gibi eylemlerin bütününe verilen addır. Bu gelişmede çalışma yapması ve üstüne düşen sorumlulukları kapsar (Merdan, 2011, s. 41).

### 1.4.3.1. Bireysel Kariyer Geliştirmede Kariyer Safhaları

Bu süreç genel hatlarıyla 5 temel aşamada incelenir. Bu aşamaların her birinin kendi has sorumluluklar ve beceri düzeyleri bulunur.

**1.İşe hazırlık:** Kariyer kavramına ilişkin birçok önemli tercihin yapıldı ve okul eğitiminden sonra işe girme dönemidir. Ebeveynlerin meslekleri, öğretmenler, yakın arkadaşlar, sosyal medya bireyin hem okul tercihi hem de kariyer tercihlerini belirlemede önemli birçok etmenlerden bazılarıdır. Kişiliğini ve kendini tanımaya, keşfetmeye ve bu bilgiler dâhilinde geliştirmeye çalışan birey iyi ve kötü yönlerini tespit ederek hangi çalışma yaşamında daha başarılı olabileceğini bulmaya çalışır (Tuncer, 2011, s. 242).

**2.Örgüte giriş:** Birey aradığı işini bulmuştur. Yapacağı işe ve ortama bedeni ve ruhi uyum sağlamaya çalışır. Bu dönemde iş teklifleri üzerinde ciddi değerlendirmeler yapılır. Doğru yetenek ve bilgi beceriler üzerine çalışan örgüt seçmeye çalışılır (Yavaş, 2017, s. 37).

**3.İlk kariyer:** Bu aşama çalışanın zihni ve fikri olarak sürekli açık olduğu bir dönemdir. Birey işi öğrenme, örgüt içinde Kural ve kaideleri özümseme ve buna göre davranma ve bunun akabinde seçtiği işletmede uyum sağlamak ve örgüt hedef ve amaçlarına katkıda bulunmak ve sürdürmek çabasıdır (Merdan, 2011, s. 42).

**4.Kariyer ortası:** Birey örgütte belli bir noktaya ulaşmış ve yerini artık sağlama almıştır. Çalışan artık tecrübeli ve birçok sorumluluk ve yetki ile donanımlıdır. Bu evrede çalışan gelişimini devam ettirirse başarı düzeyi kısa vadede artar yine de çalışanlar bu evrede çok bir çaba sarf etmez ve mevkilerini korumayı seçerler (Sabuncuoğlu, 2000, s. 151).

**5.Kariyer sonu:** Bu dönemin bir diğer adı olgunluk dönemidir. Genellikle emeklilik yaşlarını denk gelir. Birey artık yaşlanmış fizyolojik ve biyolojik olarak eski verimlilik düzeyinde değildir. Bunun aksine yılların vermiş olduğu bilgi düzeyi onu motive ve tatmin eder. İş ve gelecek hedefleri biten çalışan genellikle bu dönemde emekli olmayı düşünür (Uğur, 2003, s. 254).

### 1.4.3.2. Bireysel Kariyerde Kariyer Geliştirme Safhaları

Bireysel kariyer gelişiminde kariyerin hayat sayfaları ile işletmedeki kariyer aşamaları çalışanların yaşamları süresince veya bulunacakları makamları ifade eder (Aytaç, 1997, s. 157-159).

**Kariyer İmkânlarını Keşfetmek Araştırmak:** Birey bu aşamada kendini çevresini tanımak için çaba sarf eder ve özellikle kendi yetenek bilgi ve becerileri üzerinde durur. Kendi bulunduğu konumu iş yaşamına ve iş fırsatları değerlendirir. Birey almış olduğu eğitim sonrası iş aramakta ve bulduğu işte tatmin olmak istemektedir. Gerek maaş ve genel sosyal ihtiyaçlarını kendisinin mutlu etmesine göre iş arar.

**Kariyer Hedeflerini Belirlemek:** Birey bu aşamada kariyer hedeflerini belirler burada en önemli kıstas bireyin kariyer hedeflerini uzun vadeli ve gerçekçi tutmasıdır. Dış çevre şartlarını iyi değerlendirmeli ve hedeflerini uyumlu bir şekilde seçmelidir.

**Kariyer Stratejilerini Geliştirme Ve Uygulama:** Kişi kendi yeteneklerini ve iyi, kötü yanlarını çok iyi tanımalı kendi değer, kişilik ve benzeri duygularını iyi değerlendirerek kariyer hedeflerini geliştirmede profesyonel davranmalıdır. Kariyer geliştirme için öncelikle çalışan eğitilmeli ve eğitilen İş gören çalıştığı pozisyonla alakalı gelecekte ne yapabilir ve kendini nasıl geliştirebilirin planlamasını yapmalıdır.

**Kariyer İlerlemesini Kişisel Değerlendirme:** Genel bir değerlendirme yaparak kişinin kariyer ilerlemesi göz önüne alınır. Gerekirse hedefleri yeniden gözden geçirilir varsa eksik yönleri tamamlanır. Bununla alakalı eğitim, rotasyon, zenginleştirme gibi uygulamalar yapılmalı. Bu değerlendirme bulunduğu şartlar, piyasa ve sektör koşulları göz önünde bulundurularak yapılmalıdır.

#### **1.4.3.3. Bireysel Kariyer Geliştirmede Kariyer Safhaları Ve Kariyer Geliştirme Safhaları Arasındaki İlişki**

Bireyin yaşamı kariyer kavramı ile gelişen ve geleceğe taşınan bir olgudur. Bu nedenle hayat ve kariyer ayrılmaz bir bütünü oluşturuyor. Çalışanlar kariyer odaklı eğitim alır meslek seçer, yapacağı işi belirler ve işin belli bir süresinden sonra emekli olur. Bu dönemler insanoğlunun belli yaş aralıklarına denk gelir. Keşif evresi, çocukluk ve büyüme evresine kurulma dönemi, ilk yetişkinlik evresine kariyer sonu,

yetişkinlik evresine ve son olarak azalma dönemi ise emeklilik dönemine denk gelir. Her yaş ve evre birbiriyle ilişkilidir (Merdan, 2011, s. 43-44).

#### **1.4.4. Örgütsel Kariyer Geliştirme**

Örgüt kendi bünyesinde bulundurduğu insan kaynaklarına çok önem vermelidir. Bireysel kariyer geliştirme kişinin kendi hedefleri doğrultusunda kendini geliştirmesi iken örgütünde bu noktada üstüne düşen önemli görevleri vardır. Genel anlamda kariyer geliştirme, bireyin kariyer hedeflerine ulaşmada kendisine yardımcı olacak materyal ve malzemelerden faydalanmasıdır. Bu amaçla örgüt öncelikle analiz daha sonra mevcut fırsatlar, tehlikeler iyi ve kötü yönleri tespit ederek birinin çevre şartları ve işletme koşullarıyla değerlendirir daha sonra gereken hamleleri bir dizin haline getirir.

Örgüt kariyer geliştirmeyi bir strateji etrafında belirlerse, stratejik alternatiflerin oluşturulması, seçimler ve tüm olasılık hesaplamaları yapılarak daha başarılı sonuçlar elde edilir. Örgüt gerek işleri tanımlama ve gerekse çalışanı değerlendirirken sonra, kendi bekası ve çalışanından maksimum verimlilik elde etmek için onu geliştirecek tüm hamleleri planlar, uygular ve denetler. Örgütün kariyer geliştirmesi daha gerçekçi ve profesyonel olur çalışan hedeflerine daha emin adımlarla ilerler (Dolgun, v.d, s. 153).

### **1.5. KARIYER TERCİHİ KAVRAMI**

#### **1.5.1. Kariyer Seçimi Kavramının Tanımı**

Kariyer seçimi, kişinin arzularını, isteklerini ve ihtiyaçlarını bilgi, beceri ve yeteneklerini en iyi şekilde kullanabileceği mesleği seçmesi ve bununla ilgili bir dizi kararlar vermesidir. Bu kararı veren iş gören, maksimum performansla iş yaşamına devam ederken ayrıca iş tatminine de ulaşır. Bireyin kendisini kanıtladığı ve değer yaratan bir kişilik olma düşüncesi kendine olan güven duygusunu arttırır. Bu sonuçlar bireyin işe bağlılığını arttırırken sergilediği çabalar oranında başarılı olmasını sağlar (Merdan, 2011, s. 49).

#### **1.5.2. Kariyer Tercihinin Önemi**

Kariyer seçimi, iş görenin kimliği, yaşam tarzı, toplumsal ve çalışma statüsünü belirlenmesinden dolayı büyük bir öneme sahiptir. Kişinin bir işte çalışmak ve buna karşılık bir maaş elde etmek istemesinin temelinde ekonomik ve sosyal

ihtiyaçlar kadar, kişinin manevi ihtiyaçlarının da olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Bundan dolayı kariyer seçimi önem arz etmektedir.

Kariyer seçimi çalışanın sadece bir işte çalışma isteği değil, ayrıca ne tür bir hayat standardı ile hayatını geçirmek isteği olduğu için oldukça önemlidir. Kişinin yanlış kararlara düşmemesi için seçim işini gerçekçi yapması ve tüm ayrıntılarıyla değerlendirmeye tabi tutması gerekir. Yapılacak yanlış bir karar kişinin maddi ve manevi tatminsizlik yaşamasına ve haliyle yaşamına yansımaya neden olacaktır (Merdan, 2011, s. 50-51). Bu tarz aksaklıkların önlemi için birey gerekli danışmanlık hizmeti yeni basmalı ve uzman kişilerden destek almalıdır

### **1.5.3. Kariyer Tercihini Etkileyen Faktörler**

#### **1.5.3.1. Aile İlişkileri**

Kariyer seçimini büyük bir oranını etkileyen ailenin etkisi çok büyüktü. Kişinin başlangıç eğitimlerini aldığı sosyal hayata adım attığı ve uzun yıllar kaldı ailesinin kendi üzerinde etkileri önemlidir. Ebeveynler, bireyin bilgi, beceri ve yeteneklerini yön veren kişiliklerdir.

ilenin gelenek, görenekleri, buldukları coğrafya, eğitim seviyeleri, gelir seviyeleri bireye verecekleri eğitimin aslında temel taşlarını oluşturur. Birey bu önemli kıstaslarla büyütülür ve kişilik gelişimini bu yönde devam ettirir. Aile çoğu zaman kendi istekleri doğrultusunda çocuklarının kaderi seçmesini ister kendilerinin başaramadıklarını çocuklarının başarılması isterler (Aytaç, 1997, s. 85-86).

#### **1.5.3.2. Cinsiyet**

Kariyer seçimini etkileyen önemli bir kavramdır. Fizyolojik ve psikolojik farklılıklara sahip olan kadın ve erkekler ilgi, yetenek ve beceri noktasında farklılaşırlar bu farklılaşma haliyle kariyer seçimlerinde de önemli yer kaplar.

Kişinin cinsiyeti yapacağı işi seçmesinde ve toplum içinde ona biçilen rol oynamasını önemli bir etkendir. Örneğin; Kadınlar, erkeklere nazaran duygusal, ince düşünen varlıklar olduğu için bu meziyetleri isteyen mesleklerde daha başarılı olur, erkekler ise akıl güç ve cesaretin baskın geldiği mesleklerde daha başarılı olur yapılan son araştırmalara göre kariyer seçiminde cinsiyet faktörü rolünün yavaş yavaş azaldığı söyleniyor.

### **1.5.3.3. Çevre**

Kişinin sosyal çevresi yani bulunduğu toplumun kariyer seçimi etkiler. Yaşadığı toplumun kültürü, gelenek örf adetlerinden etkilenir. Toplumun refah seviyesi, teknolojiyi kullanma seviyesi, bireyin fikir dünyasına ve kariyer seçimi kararlarına yön verir. Çevresindeki, rol model kişilikler, akrabalar, arkadaş çevresi bireyin yetenek ve becerilerini şekillendirir.

Aile, kişinin kişiliğinin gelişmesinde ve sosyalleşmesinde en önemli faktör olarak, toplumun sosyo-kültürel değerlerini çocuklarına aktarmaktadır. Böylece aile, kişinin davranışlarını etkileyici bir özelliğe sahip olmaktadır. Bireysel yaşamda kişiler, kişisel sorunlarıyla ilgili kararlarını kendi başlarına kolayca alamamakta, zaman zaman güvencbildikleri ve inandıkları kişilerin görüşlerini alma ihtiyacı duymaktadırlar. Bu bağlamda, bireysel kararlarına etki eden ilk ve en önemli sosyal etken, aile ve aileye mensup bireylerdir (Çerik, 2002, s. 23).

### **1.5.3.4. Mesleki Değerler**

Kişinin seçtiği mesleğin ona kazandıracığı itibar maddi gelir makam mevki gibi mesleğin ona katacağı değerler kişinin karar seçiminde etkileyici bir rol oynar. Meslek değerleri para, makam, mevki, kaliteli yaşam, kendini geliştirme, yükselme olanağı, psikolojik tatmin gibi konular olarak sayılabilir.

Değerlerin belli bir kısmı ekseriyetle meslek seçiminde bir kısmı ise daha çok iş ararken etkili olur. Fedakârlık duygusu, estetik bakış, yaratıcılık, zihinsel aktiviteleri teşvik, bağımsızlık, başarı duygusu, çeşitlilik ve buna ek olarak otorite içsel değerler diye adlandırılır. İşin ekonomik cephesi, güvenlik derecesi, çevre, yönetimle kurulan ilişkiler, iş arkadaşları, saygınlık ve hayat tarzı dışsal değerler diye adlandırılır. Yukarıda sayılan sosyal ve kişisel beklentiler “iş değerleri” olarak sınıflandırılır (Kubat ve Kuru üzüm, 2010, s. 494)

### **1.5.3.5. Bireyin Beklentileri**

Bireyin beklentileri çalışma yaşamına atfettiği değer, kariyer seçiminde önemli bir etkidir. Bu beklentiler maddi ve manevi değerler etrafında gelişir. Bireyin yaşı veya bulunduğu kişilik kuşağı, bireyin kariyer seçiminde hedeflerini arzu ve isteklerinin nedenlerini ortaya koyar.

Modern dünyada şu an bireyler para, güç ve ün gibi bireysel beklentilerini tatmin edecek ve yükselme olanaklarının İvedi bir şekilde olduğu meslekleri seçmeye yönelir (Taha, 2017, s. 19).

Günümüzde kariyer tercihi para, güç ve itibar gibi ekonomik beklentiler göz önünde bulundurularak seçim yapıldığından, kariyer tercihleri de hızlı yükselme imkânına sahip olabileceği mesleklere doğru meyil göstermiştir. Hâlbuki bu ekonomik beklentiler yerine motivasyon ve tatmin sağlama gibi manevi kazanımlar daha önemlidir. Aşırı derece maddi imkânlara değer verilmesi manevi imkânların göz ardı edilmesi kişinin iş yaşamında mutsuz olmasına neden olacaktır

### **1.5.3.6. İlgi Ve Yetenekler**

Kariyer seçme ve onunla ilgili hedefler belirlemede bireyin kişisel özellikleri ilgi ve yetenekleri en önemli etkidir. Yapılan kişilik, envanter ve testleri bireyin ilgi ve yeteneklerine uygun meslekler yönünde kariyer seçimini yaptığı görülmüştür.

Bireyin ilgisi ve yeteneği ona manevi bir kazanç sağlamasına ve maddi kazançtan daha önemli olduğuna yapılan araştırma sonuçları teyit etmektedir. Kişilerin ilgi besledikleri şeyleri yapmaları, hem motivasyonlarının hem de başarılarının artmasını sağlamaktadır. Çocukluk evresinde çok değişken olan birey ilgileri, gelişme ve olgunlaşmayla beraber belirli faaliyetlere odaklanmaktadır. Kişinin ilgi alanlarının çokluğu ve değişkenliği gün geçtikçe azalmakta ve bir takım faktörlerden etkilenerek belli başlı alanlara odaklanmaktadır. Süreklilik arz eden bu ilgiler kişinin ailesi, içinde yaşadığı sosyal ve ekonomik ortamı, okul, ilişkide bulunduğu çevresi ile olan etkileşim düzeyi ve yaptığı gözlemler sonucunda öğrenme aracılığıyla elde edilir ve kişiliğinin bir parçası olur. Buradan da anlaşılacağı üzere ilgiler genetiksel yolla kazanılan unsurlar değildir. Kişinin belirli bir alandaki yetenek ve becerilerinin olumlu bir şekilde desteklenmesi ile ilgiler ortaya çıkar (Özgüven, 2002, s. 121).

## **1.6. KARIYER YAKLAŞIMLARI**

### **1.6.1. Sınırsız (Boundaryless) Kariyer**

Bu kavram ilk kez Arthur ve Rousseau tarafından ortaya konulmuş ve Handy vasıtasıyla gelişmiştir. Bu üçlü yaptıkları çalışmalarda kariyer geleceğine yönelik olarak belirsizliğini ortaya atmışlardır. Geleneksel kariyer yaklaşımının aleyhine olarak, yapılan işin tek bir organizasyon ile sınırlandırılmaması gerektiği ve bu



durumun kariyer hareketliliğinde çeşitlilik oluşturacağını ifade eder. Geleneksel yaklaşımda, birkaç tane işletmedeki mesleki gelişme olanağı iken, sınırsız kariyerde ise tek bir işletmenin sınırlarını aşan ardışık birden fazla iş olanağı sunmasıdır (Sullivan, 1999, s. 458).

Birey kendi yetenekleri üzerinde yoğunlaşmalıdır. Birey bu yaklaşımda kendi kariyer hedeflerini bir örgüt organizasyonu ile sınırlandırmamakta, sınırsız ve geniş bir açıyla kariyer hedefleri oluşturur. Günümüzde bilgiye ulaşmak daha kolay olduğundan, birey gelişimi açısından seçenekler çoğalmıştır. Birey kendisini gerçekçi ve tutarlı değerlendirmeli ve kariyer hedeflerini öyle saptamalıdır.

Kendini organizasyona sınırlamayan birey kariyer hareketliliğinde çeşitlilik sahibi olur. Handy'nin yonca şeklindeki üç yaprak modeli bu yaklaşımın en önemli örneğidir.

-İlk yaprakta, işletmede bulunan yönetici, uzman ve profesyonellerin oluşturduğu iş grubu.

-İkinci yaprakta, işletme dışındaki dağıtım, kontrol ve tedarikçiler.

-Üçüncü yaprakta, kısmi zamanlı çalışanlar.

Bu özellikteki bir organizasyon çevresel değişime açık, tehdit ve fırsatları değerlendiren bir örgüttür ve bu mantığa göre kariyer hedefleri belirlenir (Uyargil, v.d, 2008, s. 334).

### **1.6.2. İki Basamaklı Kariyer Yolu**

Teknik ve yönetsel kariyeri birleştiren bu yaklaşım, teknik eğitim almış ve mesleklerinde yani kariyerinde belli bir uzmanlık düzeyine erişmiş çalışanların yönetim basamaklarında ilerlemeleri ve bu aşamada oluşabilecek problemlerin çözümü odaklı ortaya çıkmıştır.

Teknik noktada eğitimi bitiren ve o alanda uzmanlık elde etmiş kişiler yönetim kademelerinde ilerlemek ve kariyer hedeflerini bu alanda geliştirmek isterler. Bu yaklaşıma en güzel örnek; mühendislik eğitimi almış kişilerin yönetimde ilerlemek için yüksek lisans yapması denilebilir. Bu yaklaşım yönetim ve tekniği birleştiren iki basamaklı bir kariyer yaklaşımıdır. Fakat teknik noktada yetkin kişilerin bilgi ve beceri isteyen yönetsel alanda başarılı olması her zaman söz konusu değildir. Genelde bu tarz yöneticiler yüksek ücret ve statü olduğu için yönetici olmak isterler. Yönetici kademesinde çalışmak isteyen teknik elemanlar, kendi hedef

planlarını iyi yapmak ve örgütün ise, bireyleri iyi değerlendirip çalışan motivasyonunu sağlaması gerekir (Parlak, 2016, s. 8).

### **1.6.3. Esnek Kariyer**

Esnek işletme yapılarının bir sonucu olarak geliştirilen bu yaklaşımda örgüt çalışanlarına ayırım gözetmeksizin gelişme ve ilerleme imkânları sunmak ve çalışanların birden fazla işi aynı anda ve senkronize bir şekilde yapabilme bilgi ve becerisine sahip olur (Waterman ve Collard, 1994, s. 88).

İş görenlerin kariyerlerinde belli kısıtlar içinde, mevki ve makama bağlı, dikey bir şekilde değil, yetkinlikleriyle paralel olarak esnek bir biçimde ilerlemenin söz konusu olduğu yaklaşımdır. Bu yaklaşım çalışanlara kendi kariyer seçimi ve yollarını yönetme sorumluluğu verir. Bu doğrultuda, işletme yönetiminden beklenen ise, çalışanların bilgi ve becerilerini geliştirebilecekleri koşul ve araçları temin etmeleridir. Bu yolla, işleme ve iş görenler arasında daha profesyonel ilişkiler kurulur. (Peiperl ve Baruch, 1997, s. 10-11).

Modern işletmelerde, değişik uzman ve teknik elemanların bir araya gelerek oluşturdukları projeler vardır. Proje kapsamında çalışanlar farklı görev ve yetkidedirler. Bireye her projede aynı görev verilmez, kendi alanının dışında da görev ve sorumluluklar yüklenebilir. Bir diğer tabirle kişi sınırlandırılmaz kariyeri bir sınırdan tutulmaz, yetenekleri doğrultusunda esnek tutulur. Bireye bakan yüzü ise, çalışan kendisini iyi tanımalı, çevresel değişimlere ayak uydurmalı ve kendini sürekli geliştirmelidir. İş dünyasının globalleştiği bu dönemde çalışanlar çevresel değişimlere ayak uyduramazlarsa başarısız olurlar. Bu yaklaşım kişiye bir kariyer yolu çizer ama bakış açısını geniş tutar (Uyargil, v.d, 2008, s. 335).

### **1.6.4. Portföy Kariyer**

Portföy kariyer yaklaşımı ilk kez Handy tarafından ortaya konulmuştur. Portföy kariyer yaklaşımına göre birey tek bir işletmede ve tek ücrete bağlı, tam zamanlı bir şekilde çalışmaktan ziyade bağımsız olarak çalışmayı tercih ettikleri için yaptıkları işin karşılığını alırlar. Bu işin temelini müşteri ve müşteri istekleri şekillendirdiğinden dolayı birey kariyerine ilişkin önemli sorumluluklar üstlenir. Kendi beceri ve yeteneklerini göz önünde bulundurarak kişisel bir portföy oluşturmak ve dışarıdan gelen iş tekliflerini değerlendirmek durumunda kalır. Portföyün asıl amacı değer oluşturan becerilere sahip olmak veya aynı anda birden

fazla müşteri ile çalışarak riski azaltmak ve bu riski yönetmektir. Bireyin istihdam güvencesi işletmeden çok sahip olduğu ve kendi oluşturduğu portföyüne bağlıdır.

Bu yaklaşıma göre müşteri kavramı çok önemli yer tutar. Çalışanlar, birçok müşteri ile çalışmakta ve bu işler farklılık göstermektedir. Çalışan belli bir ücret mukabilinde sürekli çalışma yerine bilgi, beceri ve yetenekleri doğrultusunda emeğinin karşılığını alır. Bu yaklaşımda kişi portföyünü oluşturur. Birey kendisini geliştirmek zorundadır. Birey kendini içinde bulunduğu örgüte bağlı kılmaz, portföyünü oluşturduktan sonra dışarıdan gelecek iş tekliflerini bekler. Handy ” portföy işçisi” kavramıyla, bireyin herhangi bir örgüte bağlı olmayarak çeşitli projelerde yer alarak kendi yetenekleri doğrultusunda bir işletmeden, başka bir işletmeye giderek kendi yolunu çizer (Parlak, 2016, s. 9).

#### **1.6.5. Global Kariyer Yaklaşımı**

Küreselleşen dünya bir köy haline gelmiş ve işletmeler arası sınırlar yok denecek kadardır. Uluslararası işletme sayıları artmış ve bu şirketlerde çalışanların uyum problemlerini açmaları için yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bu konuyla alakalı yaklaşımlardan en önemlisi gruba kariyer yaklaşımıdır. Yöneticiler ve kültüre göre işletmeler 3 grup altında toplanır

**-Ana ülke işletme:** Tek bir merkezden yönetilir ve şirketin önemli kademelerine ülke vatandaşları getirilir.

**-Konuk ülkeye eğilimi:** Başka bir ülkede kendine bağlı şirketler de yine o ülkeden vatandaşlar çalıştırılır.

**-Dünya eğilimli işletme:** Bu şirketlerin faaliyetleri dünya çapındadır. Çalışanlardan özel bilgi ve beceriler istenir genel itibarıyla görevlendirildikleri ülkede uzun bir süre kalabilecek kişiler seçilir.

Bu yaklaşım bu çalışma koşullarına ayak uydurabilecek ve bu yönde bilgi, beceri, yetenek geliştirecek bireyler için önemlidir (Dündar, 2010)

#### **1.6.6. Çalışan Eşlerin Kariyer Yaklaşımı**

Ekonomik sebeplerden dolayı evli çiftler, yeni karı ve koca ikisi de çalışır. Bu durum kişilerin hem özel yaşamlarında hem de çalışma yaşamlarında bir takım sorunlar oluşturur. Her ikisi de kendi kariyer planları doğrultusunda kariyer yolu seçerler büyük çoğunlukla çiftlerin kariyer hedefleri birbirleriyle çakışmakta birinin kariyerinin devamlı diğerininkine engel olmaktadır.

Özellikle evli çiftlerin yaşadığı bu sıkıntıda en çok geride kalan kadın olur, gerek çocuk yetiştirme gerek diğer meselelerden dolayı kariyer hedefinden bir hayli uzaklaşır (Uyargil, v.d, 2008, s. 337).



## İKİNCİ BÖLÜM

### KİŞİLİK

#### 2.1. KİŞİLİK KAVRAMI

##### 2.1.1. Kişilik Kavramının Tanımı

Kişilik kavramı günlük hayatımızda çokça kullanılan bir kelimedir (Güney, 2000, s. 245). Çokça kullanılmasına rağmen genel hatları aynı olmak şartıyla birçok tanımlama ile tanımlanmıştır ve yapılan bu tanımların çoğu ortaklık kişilik ile alakalı bazı tanımlar şunlardır.

- Kişilik kelimesinin ilk terminolojik açıklamalarından bir tanesi de Latince'deki "persona" kavramından gelir. Eski Roma tiyatro oyuncularını, oynadıkları rollere uygun maskeler takarak bu rolleri canlandırırlardı. Bu yüze takılan maskelere ise "persona" adı verilirdi (Luthans, 1992, s. 76)

- Bireyin, başkalarına nasıl tepki göstereceğini ve diğer insanlarla nasıl etkileşime gireceğini belirleyen tutarlı davranış kalıpları ve kararlı içsel durumların bütününe verilen addır (Langton, v.d, 2010, s. 41).

- Bir bireyin diğer insanlara nasıl tepki gösterdiği ve etkileştiği yollarının toplamına kişilik denir. Bu psikolojik sistemlerin birbirinin içinde, çevresi ile eşsiz ayarlarını belirleyen dinamik bir organizasyondur. Kişinin yetiştirildiği çevre ve kalıtım faktörleri ile gelişen bir kavramdır (Kondalkar, 2007, s. 51).

- Kişilik bir insanın kendine ait doğasını yansıtan ve diğer insanlarla etkileşime girdiği ve etkileşimde bulunduğu özelliklerinin genel profilini veya karakteristiklerini temsil eder (Schermerhorn, v.d, 2007, s. 19).

- Kişinin, kendisine ait olan fizyolojik, biyolojik ve ruhsal yetenekleri hakkındaki bilgisidir. Kişinin kendisine ait olan ve olayları değerlendirmesi ve kendisine tatmin ve menfaat sağlayan duruma yakınlık duyması hislerinin toplamıdır. Bir diğer özelliği ise onun toplum içindeki belirli olan özellik ve rollere sahip olunması denilebilir (Eren, 2012, s. 83).

- Bireydeki özellik ve eylemlerin hareketli bir dizinidir. Bu silsile zamanla psikolojik davranış ile ortaklaşarak içinde bulunan ortamın sosyal ve ruhi baskıları ile beslenir ve kişinin kişiliği denilen şey ortaya çıkar kişilik bu özelliklerin bütünüdür (Kaynak, 1990, s. 60).

Kişilik kavramı günlük dilde çok konuşuluyor olmasına rağmen karakter, mizaç gibi kavramlarla karıştırılmaktadır. Kişilik kavramı yerine kullanılan bu kavramlar aslında kişiliği oluşturan alt etmenlerdir. Kişilik kavramını ve bu tanımlama karmaşasını gidermek adına bahsedilen kavramlar ayrı ayrı açıklanacaktır

### **2.1.2. Kişiliğin Kavramı Bileşenleri**

Kişiliği meydana çıkaran ve ekseriyetle kişilik kavramı ile karıştırılan hatta ve hatta günlük sohbetlerde eş anlamlı olarak kullanılan karakter, mizaç, yetenek vb. gibi kavramlar yer alır. Bu kavramları tanımlamak ve kişiliği daha açıklamak için tek tek açıklanmalıdır. Karakter, mizaç, yetenek kişiliğin üç önemli ve esas yönü olarak gösterilmektedir (Erdoğan, 1997, s. 244).

#### **2.1.2.1. Karakter**

Kişiyeye ait olan davranışların tamamı olup kişinin fizyolojik psikolojik ve nörolojik etkinliğe çevresini verdiği değerdir. Karakter, kişinin doğuştan sahip olduğu ve zamanla değişmesi zor olan ana özellikleridir. Karakter, bir insanın kişiliğinin iskeletidir denilebilir. Belli bir zaman süreci içerisinde bireyin devam ettiği kişilik özellikleri aslında karakterinin görünmesidir (Şimşek, v.d, 2014, s. 81).

Karakter çoğu zaman kişinin kişiliğinde bulunan ve doğuştan var olan ve bulunduğu çevrenin tesiri ile beraber kuvvetli bir şekilde ortaya gelen eğilimlerin bütünüdür. Karakter, bireyin dünyaya gelmesiyle ortaya çıkar ve kendini belli eder. Yani karakter bireyin kişiliğini şekillendirirken önce ve sonra da kişilerde var olan bir kavramdır (Eren, 1998, s. 40).

Karakter oluşumu belli başlı basamaklara ayrılır. Karakter oluşumunun en başta iki ana basamağı bulunur: Bunlardan ilki Beğeni alama, takdir ve ödüller kazanma ikincisi ise ideallerin gerçek olduğu basamak. Bu iki basamak kişiyi harekete geçiren ve yönlendiren basamaklardır. Bazı bireyler kendi kişisel çıkarları için toplum tarafından kabul edilen ve uygun karşılanan olumlu davranışlar sergilerler. Kazanacakları fayda doğrultusunda hareket ederler. Bazı bireyler ise kendi çıkar ve menfaatlerinden ziyade, olumlu olmayan durumlarla karşılaşacak bile olsalar toplumsal kaide ve değerlerden taviz vermeksizin doğru ve güzel olan şeylerin peşinden giderler. Bu tarz bireyler için ahlaki değerler her türlü maddi menfaatten daha değerlidir (Saltürk, 2008, s. 96).

### **2.1.2.2. Mizaç**

Mizaç kişilik kavramıyla aynı anlamda kullanılan bir kavramdır. Mizaç veya huy denilen bu tanımlama kişiliğin duygusal yönünü ifade eder (Özgün, 2007, s. 16). Mizaç veya huy günlük hayatımız içinde bireye özgü, oldukça kısıtlı, belli başlı duygusal reaksiyonların nitelik ve niceliğinin değişmesidir (Köknel, 1999) Olaylara ve davranış biçimlerine ani tepkiler vermek üzülmek, kızmak, neşelenmek, mutlu olmak vb. gibi değişen özellikler mizaç veya huy olarak adlandırılır. Kısacası mizaç bireyin duygu yönüdür denilebilir (Yıldız, 2001, s. 6).

Kişilerin, duygu yönünden dengeli olmalarını ifade eder. Bir anda sıkılmak, öfkelenmek, neşelenmek tez canlı olma, heyecanlı olma gibi değişkenlik gösteren özellikler mesaj olarak ele alınır. Kişiliğin duygusal yönünü yansıtmaktadır. Mizacın ana özellikleri, özellikle kalıtım yoluyla diğer yanı ise alışma ve öğrenme yolu ile kazanılır (Şimşek, vd., 2014, s. 81).

Mizaç, kişinin yapmış olduğu hareketlerde kendisinden olan önemli bir parça olarak kendini belli eder. Bu yüzden ki yapılan hareket o kişiye ait olduğu hemen anlaşılır. Çünkü o hareketler bütünü kişiye hastır.

Mizaç karakterin aksine değişime göstermeyen ve bireyin hayat boyu gösterdiği özellikleridir. Çevre faktörleri bunu geliştirmektedir. Mizacın oluşumunda fiziki ve genetik özelliklerde etkilidir. Mizaç adeta birinin parmak izidir diyebiliriz ( Bal, 2017, s. 21).

### **2.1.2.3. Yetenek**

Kişilerin belli beceri ve bilgileri elde etmekteki başarı seviyelerini belirleyen ve yatkınlıklarının kaynağına yetenek denir. Genel anlamda, belli konulardaki kapasite ve yatkınlıklar bütününe yetenek denilir.

Birey, önceden iş deneyimi yoksa yeni gireceği örgüte girerken yetenekleri önemli bir rol oynar. Bireyin yetenleri ne kadar iyi olursa, işteki başarısı da o derece yüksek olur.

Yetenekler ana hatlarıyla şöyle sıralanabilir; zihinsel, mekanik, ruhsal, görsel ve iş yetenekleridir. Bunların her biri farklı işlere ve pozisyonlara denk gelir. İşletmeler genel itibarıyla çalışan yeteneklerini kişilik testleriyle tespit etmeye çalışırlar (Baysal ve Tekarslan, 1996, s. 347).

Yetenek sadece kişilik kavramını oluşturan bir etmen olmaktan öte aynı vakitte kişiliğin şekil almasında da önemli bir yer tutan faktörlerdendir. Yetenek kişinin algılama, analiz etme, çözümlenme, karşılaştırma, öğrenme, soyut fikirleşim, sonuca varma gibi mental özellikleri ve bunun yanı sıra duyu organları aracılığıyla yürüme, koşma, renk ayrımı, koku alma, el ayak koordinasyonu, ses ayırma vb. bedensel özelliklerin bütünüdür. Kişiliğin oluşumunu ve gelişmesi kişinin bedeni ve zihinsel yeteneklerinin hangi yönde geliştiği ve bütünleştiği ile alakalıdır. Bunun yanı sıra yetenek bireyin öz güvenini artırır, toplumda sosyal bir saygınlık kazanmasına da yardımcı olur (Kutunis, 2003).

### **2.1.3. Kişiliği Etkileyen Faktörler**

Kişiliği belirleyen veya oluşturan birçok değişken bulunur. Bireyin davranışlarına etki eden her faktör, bir kişilik faktörüdür denilebilir. Kişiliği oluşturan sayısız faktör olabileceği için hepsini bir sıraya koymak ve açıklamak bir hayli zor olacaktır. Bu kısıtlar ve zorluktan dolayı kişiliği oluşturan faktörler birkaç genel başlık altında toplanacaktır (Eroğlu, 2000).

#### **2.1.3.1. Fizyolojik Ve Biyolojik Faktörleri**

İnsanların fizyolojik yapıları ve davranış boyutları karşılaştırıldığında birbirleriyle sıkı bir ilişki halinde oldukları görülmektedir. Birey kişilik özelliklerinin birçoğunu doğuştan yani kalımsal olarak kişiye aktarımla elde eder. Bu sebepten dolayıdır ki fizyolojik özellikler birey kişiliğinin oluşmasında önemli rol oynar. Birey, anne ve babanın birçok özelliğini genler yoluyla taşır. Ve bu kalımsal yolla gelen birey özellikleri çevreninde etkisiyle kişilik oluşmaya ve oturmaya başlar. Yapılan araştırmaların birçoğunda gensel özelliklerin kişiliği etkileyen en önemli ve esas etmen olduğunu ortaya çıkarmıştır. Fakat bu bilgiyle beraber genetik özelliklerin bireyden bireye kişiliği etkileme ve şekillendirme derecesinin farklı olduğu görülmüştür (Aytaç, 2000, s. 163).

Bireyin kişiliğinde egemen olan ve kişiliğini etkileyen en önemli unsurlardan birisi kişinin fiziksel ve biyolojik özellikleridir. İnsan, diğer insanlara benzer bir şekilde bir gelişim sürecinde doğar, büyür ve ölür. Belli bazı fiziksel özellikler çevreye nasıl uyum sağlanacağı konusunda bize ipuçları verir.

Örneğin; bir depresyon haline insan vücudu benzer tepkiler verir. İnsan genetiği bireyin kişiliğini etkiler. Örneğin, fiziksel görünümümüz, boyumuz vücut



şeklimiz, genetik yapımızdan etkilenir ve kişilik üzerinde dolaylı bir etki oluşturur. Kişinin boy uzunluğu, ten rengi, göz rengi ve kilosunu kişiliğini etkilemektedir. Ama son yapılan araştırmada bilim insanları bunun etkisinin bildiğimiz kadar çok olmadığını öngörmektedir (Özkalp ve Kırel, 2018, s. 75).

### **2.1.3.2. Kültürel Faktörler**

Kişiliğin, bedeni, mental ve psikolojik tarafının gensel olarak bireye geçtiği bilinmektedir. Lakin kişilik sadece gensel unsurlar tarafından şekillenmez. Bireyin kişilik yapısı gensel yolla aktarılan özelliklerin toplum kültürü tarafından etkilenmesiyle şekillenir. Kısacası; kişilik, kalıtsal ve kültürel yolla etkileşme sonucu oluşur denilebilir. Her birey bir toplum kültürüne mensup olacak ve toplum içinde bulunduğu sürece bu kültürel yapıdan yoğun bir şekilde beslenecektir. Genel hatlarıyla incelendiğinde kişiliğin birçok yönüyle kültürel yapının fonksiyonlarından etkilendiği görülür. Örneğin kültürel yapı içindeki değerler, eğitim ve yaşanan kuşak sayılabilir. Bireyin kişilik oluşumunda toplumsal kültürden etkilenme veya yaşadığı ortama uyum sağlama gibi bir öğrenme süreci sonunda gerçekleşir. İnsanlar kültürel değerleri algılama vasıtasıyla elde eder ve uyum sağlamaya gayret eder ve bunu davranışlarına yansıtır. Haliyle her bireyin algılama düzeyi farklı ve bunun sonucunda oluşan davranış farklı olur ve bu davranış farklılığı, herkesten farklı olan kişilik özelliğini ortaya çıkarır (Onaran, 1971)

Bireyin kişiliğinin gelişiminde etkisi olan bir faktördür. Kültür; gruplar ve kurumlar arası etkileşimdir. Birey öğrendiği şeyler de kişilik gelişiminde belli başlı gruplardan etkilenir. Bu gruplar aile, arkadaş gibi kişiliğimizi şekillendiren gruplardı. Doğru, yanlış, etik, ahlak gibi konular kültürden kültüre değişir ve bireye bunları aşılamanın içinde bulunduğu toplum kültürüdür. Aynı yönde sosyal kurumlar, din ve eğitim gibi kavramlar bizim kişiliğimizi etkiler ve yön verir. Esasında kültür bir toplumda bir toplumdaki değerler bütünü olarak da tanımlanabilir. Bu değerler bireyin fikir dünyasını etkiler ve günlük yaşamında kendisini nasıl ifade ettiğini ve olaylara bakış açısını şekillendirir. Bunun en büyük nedeni de toplum kültürü kavramıdır (Özkalp, v.d, 2013, s. 32).

### **2.1.3.3. Aile Faktörü**

Aile, insanın içinde hayata başladığı en önemli ve en etkili bir kurumdur. Her birey bir ailenin ferdi olarak doğar. Gelişim evreleri aile içinde başlar ve kişi

sosyalleşir ve daha geniş bir topluma üye olur. Bireyin mensup olduğu ailesi davranışlarını etkiler ve yön verir. Kişinin belirli davranış tarzlarını göstermesini ve bunu karşılıklı etkileşim içerisinde yapmayı güden aile, birey kişiliğini eğitir. Ailenin ekonomik durumu, dini inancı, ikamet ettiği coğrafi bölge, kültürü bu eğitimin temel unsurlarını oluşturur (Özkalp, v.d, 2013, s. 32).

Birey kişiliğinin oluşmasında en etkili çevre ailedir. Şahıs ilk olarak gözünü aile ortamında açar. Bu nedenden dolayıdır ki aile bireyin karşılaştığı ilk sosyal gruptur denilir. Bu yüzden bireyin, kültürel değerleri öğrenmeye başladığı ilk yer aile ortamıdır. Anne ve babamız toplumsallaşma sürecimizin en temel kaynağıdır. Ebeveynlerin yaşama tarzı, sosyalite düzeyleri ve bunma bağlı olarak davranış özellikleri çocuğa yansır (Özcan, 2011)

Ebeveynler, çocuklarında istenen davranışları onaylayacak, istemedikleri davranışları ise onaylamayacak veya cezalandıracak, bu yolla çeşitli alışkanlıklar amaç ve değerlerin belirlenmesinde önemli bir rol oynar. Anne ve babanın çocuklarıyla olan ilişkileri, çocuklarının eğitimleri noktasında kullandıkları yöntemler, kardeş ilişkileri, ailede bulunan çocuk sayıları, barınma, sağlık ve diğer sosyo-kültürel gereksinimlerin karşılanma düzeyi çocuğun kişiliği üzerinde etkili olan aile içi faktörlerdir (Silah, 2005)

#### **2.1.3.4. Sosyal Sınıf Ve Sosyal Çevre Faktörü**

Sosyal sınıf ve kişinin içinde olduğu alt kültürlerde kişiliğin oluşmasında etkili olur. Kişinin mensup olduğu kültür yapısı genel ve genellenebilir davranış yapılarını ortaya çıkarır fakat bireyin içinde bulunduğu sosyal sınıf ise daha özel bir kısmı etkiler. Sosyal sınıf farklılığı d0,,a farklı kişilik tiplerinin ortaya çıkma nedenidir. Kişinin mensup olduğu sosyal sınıflar yaşam tarzını, eğitim imkânını, düşünce yapısını ve buna bağlı olarak kişilik yapısını etkilemektedir. Birey hayatı boyunca bulunduğu sosyal sınıfın etkisiyle birçok sosyal sınıfa da dâhil olur. Meslek seçiminden tutun ta eş seçimine kadar bulunduğu sosyal sınıf kaideleriyle hareket eder. Bunların yanı sıra bireyin dâhil olduğu formal ve informal guruplardan da kişilik yapısına etkiler yadsınamaz bir gerçektir. Etki derecesi, guruba bağlılık düzeyine göre değişir (Saltürk, 2008, s. 137).

Bu faktör kişiliği etkileyen, bireysellik diye de adlandırabiliriz. Her birey özel ve kendine has davranışlarda bulunur. Kişi farklı eğitim ve tecrübelerden kişiliğini

oluşturur. Örneğin; yaşı daha küçükken anne ve babası vefat eden bir kişi, bu tecrübesi yaşamı boyunca kendisiyle beraber devam eder. Bundan dolayı kişinin sosyal çevresi kendisini etkiler. Örneğin, kendi ailesinde din olgusunun zayıf olduğu bir çocuk, dine bağlı bir aileye sahip olan yakın arkadaşı ve ailesinden etkilenir. Yani sosyal çevre bireyin davranış, algı ve hareketleri üzerinde etkili olur (Özkalp ve Kırel, 2018, s. 76).

#### **2.1.3.5. Coğrafi Ve Fiziki Faktörler**

Bireyin içinde bulunduğu doğup ve büyüdüğü coğrafi çevre bu çevreye ait iklim, yaşanılan bölgedeki fiziksel şartlar da bireyin kişilik oluşumunu etkileyen faktörlerdendir. Örnek olarak, dünyanın kuzeyinde yaşayanlar mizaç olarak daha katı ve donuk, fakat güneyinde yaşayanlar ise daha sıcakkanlı ve yumuşak mizaca sahiptir. Bireyin yaşadığı yerin konumu, mevsime bağlı ihtiyaçlarını, görevleri gibi birçok özelliğini etkiler ve kişiliğinin bu yönde gelişmesine katkı sağlar (İlal, 2001)

Bireyin içinde doğduğu ve iklimsel olarak kişiliğinde etki eden bir diğer unsurda coğrafi ve bulunduğu fiziki şartların durumudur. Örneğin; sıcak bir iklimde doğan bir kişinin daha sıcakkanlı ve duygusal olduğu, tam aksine soğuk bir iklimde doğan ve yaşayan bireyin soğukkanlı ve daha akılcı olduğu yapılan araştırmalar sonucu saptanmıştır. Bireyin içinde bulunduğu şartlar, iklim koşullarının sert ve çetin olması da bireyi girişimci ve daha cesur yapmakta, tam aksine fiziki koşulları daha iyi olan kişilerin zorluklar karşısında daha bir şüpheli ve cesaretsiz olduğu söylenir.

#### **2.1.4. Kişilik Teorileri**

Kişilik konusu epey geniş ve kompleks bir yapıya sahiptir, bu zorluk aslında insanın kainatta var olan en zor ve karmaşık bir varlık olmasından gelir. Bu karmaşık yapı birçok kuramın ve tek bir görüşte birleşmeyen bilimsel yazıtlar ortaya koymuştur.

Kuramlar genellikle ya kişiliğin oluş biçiminden ve görünüş biçiminden hareketle oluşturulmuştur. Çalışmamızın bu kısmında tüm kuramları değil de literatürde yer edinmiş belli başlı kuramları ele alacağız (Erdoğan, 1997, s. 248).

## **2.1.4.1. Kişilik Oluşumu Konusundaki Temel Teoriler**

### **2.1.4.1.1. Sigmund Freud'un Psikanalitik Teorisi**

Psikanalitiğin kurucusu Sigmund Freud'un, kişilerin davranışlarına yön veren etkenin bilinçaltı olduğu ve cinsellik ve saldırganlık içgüdülerinin sosyal engellerle çarpışması sonucu ortaya çıkan tablo olduğunu söyler.

Freud, benliği üç kısma ayırır:

#### **1.Üst Benlik (Süper ego)**

#### **2.Benlik (Ego)**

#### **3.İlkel Benlik (İd)**

Bireydeki pozitif ve negatif, kontrollü ve kontrolsüz istekler arasındaki iletişim ve dengeyi ego sağlar. Kişiliklerin farklı olması bu üç kişilik diliminin her bireyde farklı sentezlenmesinden dolayıdır.

Freud birey kişiliğinin en ilkel, en coşkulu ve içgüdüsel arzuların egemen olduğu ilk kısma İd demiştir. Bu kısımda arzular her ne olursa olsun tatmin edilmesi gerekir. İd benliğinden gelen dürtüler bilinçaltımızdaki libido ile tanımlanır. Birey davranışlarında egemen olan benlik eğer id olsaydı insanın hayvandan kalır yanı olmazdı. İşte bunun hemen akabinde bir denetim mekanizması olan Ego ortaya çıkar. Ego, daha akılcı ve gerçeği temsil eden ve id benliğe yol gösteren şekilde ifa edilir. Başka bir anlamda ego benliğin id benliğe danışmanlık yaptığı söylenebilir. Ego mantıksal bir çerçevede çalışır ve eylemlerini pratiğe döker. Tam aksine id ego ise akıl ve mantığı devreden çıkarır arzu ve duygular doğrultusunda eyleme geçer. Ego benlik görünüşte id benlik ile çatışıyor görünse de esasında id benliğin arzularını gerçekleştirir. Ahlaki bir yönü olmamakla beraber iyi ve kötü kavramlarıyla ilgilenmez. İşte tam bu aradaki çıkmazda devreye giren benlik ise Süper ego benliktir. Toplumsal yargılar, toplum vicdan ve inanç sisteminden ortaya çıkar. Süper ego benlik, id ve egoya karşı çıkararak ikisini istediği düzene yöneltir ve kusursuz olmaları için çalışır. Bireyin yapmış olduğu eylemlerde doğru ve yanlış düzleminde davranışlarını daimi olarak süzgeçten geçirebilmesi için iletiler verir (Cüceloğlu, 2014, s. 407).

Freud kuramı, kendisiyle özdeşleşen deniz ve buzdağı örnekleri ile açıklanabilir. Denizin en dip kısmı ilkel benliğe benzetilebilir. Çünkü orada ne olup bittiği pek önemli değildir. Yukarıya çıkıldıkça su artar. Deniz yüzündeki atmosfer

tabakasını da benlik dilimine benzetir. İç ve dış kuvvetlerin etkisiyle deniz belli bir şekil alır kişinin benliği de böyledir.

Freud kişilik analizinde üst benlik, benlik, ilkel benlik çalışmasını yapısal öğreti, bilinç öncesi, bilinçdışı diye adlandırır insan kişiliğini 5 döneme ayırır.

- **Oral dönem (1-1,5 yaş arası):** Yeterince beslenen çocuklar güvenilir ve bağımsız, tam aksine beslenmeyenler güvensiz ve bağımlı olur.

- **Anal dönem (1,5-3 yaş arası):** Katı ve dayatmacı uygulamalar bağımsızlık özelliğini olumsuz etkiler.

- **Faillik dönemi (3-6 yaş arası):** Araştıran, sorgulayan çocuklar ileride cinsel kimlik bunalımı yaşar.

-**Lates dönemi (6-11yaş arası):** Bu dönemde kazanılan alışkanlık ve özellikler kişinin ilerisindeki yaşamını etkiler.

-**Genital dönem (11-13 yaş arası):** Kişilik, çocukluktan erişkinliğe geçer (Sayar ve Dinç, 2011, s. 97-101).

Sigmund Freud genel olarak ruhi problemlerin, bastırılmış duygular tarafından, bilinçaltına itilen sorunların ortaya çıkarılması üzerine psikoterapi uygulamıştır. Fakat modern davranış bilimciler Onun bu hesabını tamamıyla benimsememişlerdir.

#### **2.1.4.1.2. Gustav Jung'un Analitik Teorisi**

Carl Gustav Jung, insanın içgüdüleri tarafından yönlendirildiğini savunur. Fakat Freud'dan ayrılan bir yönü bireyin kişilik gelişmesinde arzu ve isteklerin önemli bir yer kapladığı düşüncesidir. Sigmund Freud birey yaşamı devam ettiği sürece içgüdüsel faaliyetlerinde tekrar edeceğini savunur. Jung ise bireyin kendini sürekli yenilediği ve geliştirdiği kanaatindedir. Jungta Freud gibi tüm zihinsel çabaların libido tarafından yönlendirildiğini savunur. Fakat jung cinsel dürtülerin çok fazla ön plana konulmasını eleştirip diğer dürtülerinde en az cinsel dürtü kadar önemli olduğunu savunur (İnanç ve Yerlikaya, 2011, s. 34).

Jung, Freud'un sınıf arkadaşı olmasından dolayı teorisi Freud'un savına yakın ama bazı yönlerden farklılıklar gösterir. Jung daha çok kişinin kişiliğine etkinlik kazandıran, enerji kaynakları ve kişiliği oluşturan biçimler üzerinde durur. Jung'a göre kişilik 3 alt sistemden oluşur.

## **1.Bilinç**

## **2.Bilinç Dışı**

## **3.Kolektif Bilinç**

Jung'a göre bilinç; düşünme, duygular, duyum, sezgilerin ve bunlar gibi zihinsel işlevlerinin gelişmesi ile oluşur. Hayatın il evrelerinde oluşmaya başlar ve daha sonra duygu, düşünce, anı, algı ve sezgiler bilinçaltını büyütür. Bilinç esasında birey ile alakalı tüm kişilik bilgisini içerir. Bu bilinçlilik merkezinin ana kaynağını da ego olarak gösterir (Mete, 2006, s. 30).

Bilinç dışı, benliğin geri gönderdiği yaşantı, düşünce ve duyguların biriktirdiği kısım olarak adlandırılır. Bazı bilgiler, bilinç düzeyine çıkabilir. Jung'un bilinçdışı adlandırması Freud'un ilkel benlik kavramından daha geniştir. Sosyo kültürel değerler ve arzu istekler bu kısımda bulunur. Bilinç dışını bir başka şekilde tanımlamak gerekirse evvelden bilinç içerisinde yer edinmesine rağmen, unutulmuş etkililiğini yitirmiş bilincin dikkat alanından çıkmış fakat herhangi bir şekilde kişiliğe şekil vermiş özelliklerin bir arada olduğu bölümdür. Dahası egonun içerisine almadığı ve reddettiği anı, duygu ve fikirlerin toplandığı yerdir. Yaşanılan hiçbir şeyin varlığını yitirmediği bilince ulaşmasa bile bilinçaltına ulaşır (Bahadır, 2007, s. 67).

Kolektif bilinç ise bireyin içinde bulunduğu toplumun kalıtımsal özellikleriyle alakalı bir kavramdır. Bu özellikler genetik yoluyla bize aktarılır. Duygu, düşünce ve algılama biçimimiz bu yolla şekillenir. Bilinç ve bilinçdışı, bireyin yaşamının bir çıktısı iken, kolektif bilinçdışı ise içinde yaşadığı toplumun kalıtım özellikleriyle alakalıdır. Bu yüzden ki bu kavramın bir diğer adı sosyal bilinçdışıdır. Kolektif bilinçdışı, kalıtımsal olarak kişiye aktarılan ve kişinin tecrübeleriyle elde edilmeyen bütün varlıkların barındırdığı ilkel formu barındıran ve kişiliğin ana iskeletini oluşturan parçalardan meydana gelmektedir. Jung, kalıtımsal bilginin beden yapısını etkilemesinin yanı sıra ruh yapısına da etkisinin olduğunu savunur. Birey, mensup olduğu ırk özelliklerinde dolayı doğuştan edindiği bir takım özelliklere ve davranış yapısına sahiptir. Bu özellikler kişinin daha önce yaşamadığı fakat nesiller tarafından tecrübe edilen toplumsal bilinçte kayıtlıdır. Junga göre toplumun din, inanç, örf ve adetleri kişilik yapısını ve bilinç düzeyini etkiler (Burger, 2006, s. 156).

Jung kişisel farklılıkları içe dönüklük ve dışadönüklük gibi birçok boyutta ele alır. En önemlisi “bilinç tarzı” boyutudur. Jung bu boyutu anlayan, sezen, düşüneni, hisseden diye ayırır. Jung'un teorisi Sigmund Freud'un teorisine göre sınanması daha kolaydır fakat yine de eleştirilere maruz kalmıştır (Aşan, v.d, 2006, s. 74-75).

#### **2.1.4.1.3. Alfred Adler'in İşlemsel Çözümleme Teorisi**

Alfred Adler bireysel psikolojinin temel taşlarından, aynı zamanda Sigmund Freud'un öğrencilerindedir ve ondan etkilenmiştir. Ona göre her birey biricik, bölünmez, tutarlı ve kendine hastır. Adler kişiliği insanın kendine ve özellikle topluma karşı takındığı davranışlar bütünü olarak tanımlar.

Kuramında kişiliği etkileyen unsurun, egemenlik, üstünlük içgüdü, itibar ve güç sağlama dürtüsünün olduğunu savunur. Ona göre kişi hayatının gayesi, kendisini uzmanlaştırması ve bu amaca tüm özellikleriyle kendini güdülemesidir. Bu üstünlük duygusu ve bireyin kendini uzmanlaştırma çabası kişiliğini şekillendirir Adler aynı zamanda üstünlük kurma çabasının her vakit ve ortamda gerçekleşemeyeceğini de savunur. Herhangi bir nedenle bu içgüdü'nün kısıtlanması beraberinde çatışmaları da getirecektir. Bu nedenle kişiler aşağılık ve yetersizlik duygusuna kapılacaktır. Bu engelleri şöyle açıklar örneğin, boyu kısa veya bir organı eksik olan insanların yaşadığı duygusal sıkıntıların bu üstünlük çabasını bozduğunu savunur. Bunlara ek olarak eğitimsizlik, maddi imkânsızlık toplumda azınlık olma gibi duygularda eklenebilir (Köknel, v.d., 1993, s. 120).

Çevresel faktörler, bireyin kişiliğini etkileyen ve geliştiren bir birleşimdir. Adler'e göre kişilik, algılanan tüm uyarıcı etkenlerin, bireyin değer yargıları, alakalı olduğu alanlar, duygu, düşünme yardımıyla çözümlenmesi ve kabul etmesidir. Yani kişinin uyarıcıları yorumlanması ve bunu davranış haline getirmesi kişiliğidir denilir.

Adler, kişinin biyolojik özelliklerinden çok, toplum içindeki ilişkileri ve özellikleri önemsemesi ve bireyin güç biriktirmesini bu alanda karşılayarak kişiliğini inşa etmesini vurgular. Kuramında bu kavrama “giderme etkisi” denir. Bu bakış açısından dolayı modern teorisyenler arasında yer alır.

Alfred Adler de Freud gibi kişinin yaşamının ilk beş yılı içerisinde kişiliğinin iskelet olarak şekillendiğini savunur. Freud'un çocuklar için cinsellik fikrini benimser. Adler bu cinsel davranışı da üstünlük çabası olarak yorumlar. Freud bu

aşamadaki ebeveyn ve çocuk arasındaki iletişimi cinsel açıdan yorumlarken Adler ebeveyn ve çocuklar arasındaki ilişkiyi üstünlük çabasıyla analiz eder.

Kişilik oluşumunda anne ve babanın rolü üzerinde duran Adler, çocuğun ilerideki yaşamında kişilik bozukluğuna neden olabilecek iki tane ebeveyn davranışının olduğunu tespit eder. Birinci davranışı şımartmak olarak belirler. Ebeveynlerin aşırı korumacılığı ve sürekli özenli olmaları çocuğun ilerleyen yıllarında duygusal olarak aşağılık duygusu yaşamasına neden olur. Şımartılan bireyler ekseriyetle kendi başlarına karar almakta zorluk yaşarlar ve sıkıntılara göğüs geremez duruma gelirler. İkinci davranışı ise ihmal olarak belirler. İlgi ve alakadan yoksun olarak büyütülen çocuklar ileride soğuk fitratlı ve şüpheli olurlar. Samimiyet duygusundan hoşlanmazlar (Mete, 2006, s. 30).

Adler bireylerin yüklenmesi gereken 3 büyük ödev olduğunu belirtir. Bunlar iş ve mesleki sorumluluklar, insan olmak, cinsel tercihte bulunma ve cinsel rolünü oynanmasıdır. Adler'e göre bu ödevler tek başına değerlendirilmez. Her bir ödevin anlaşılıp çözümlenmesi diğer ödevlerin başarısı ile alakalıdır. Alfred Adler'in bu çalışmaları bireysel psikolojiye kaynak sağlayan çalışmalar olmuştur (Usal ve Kuşluvan, 2002, s. 90-92).

#### **2.1.4.1.4. Karen Honey'in Kişilik Teorisi**

Honeyde, Sigmund Freud'un öğrencisidir. Freud'un psikanaliz kuramından etkilenmiş ve kuramını bu yönde inşa etmiştir. Psikanalizde ilk kadın kuramcı olarak bilinmektedir. Honey bireyin kişilik gelişimini, bastırılmış cinsel ve saldırgan dürtülerden ziyade, toplumsal ilişki ve özelliklerin bir ürünü olduğuna inanır. Honeye göre; anne ve babanın çocuğunu eğitirken sergiledikleri davranışlar standart ve ihtiyatlı değilse çocuk kendini güvende hissetmez. Çocukta düşmanlık ve endişe duygusu baskın gelir.

Bu yüzden honey, bireyin davranış nedenlerini iki temel kişilik kavramı olan endişe ve korkuya dayandırır. Her birey bu duygularla başa çıkmak için hareket eder ve davranışsal kalıp ve taktiklerini ona göre geliştirir. Bu davranışsal kalıplar bireyin sosyal ilişkilerine yön verir. Buradaki en önemli amaç kişiyi sinirsel gerilimlerden kurtarmak ve korumaktır. Birey bunlardan( kaygı ve korku) korunmak ve karşı koymak için bazı mekanizmalar geliştirir ve geliştirdiği bu mekanizma toplumsal



ilişkilerine yön verir. Honey bu mekanizmaları üç gruba ayırır. Bu tipler insanlara karşı

**1.Yakınlık ve sevgi besleyenler;** bu tip kişilikler bu yaklaşım tarzıyla korku ve kaygıları gidermek için taktiksel olarak çaba sarf ederler.

**2.İnsanlardan Bağımsız ve uzak duranlar;** bu tip kişilikler insanlarla beraberlik kurmadan, onlardan uzak durmaya çalışarak korku ve kaygılarını gidermeye çalışır.

**3.İnsanlara karşı dirençli çatışmalara girenler;** bu tip kişiliğe sahip kişiler ise insanlarla mücadele içinde olup kendilerinin güçlü ve yenilemez olduklarını göstermeye çalışarak ve karşı çıkarak korku ve kaygılarını giderme çabası içerisinde (Aşan, v.d, 2006, s. 76).

Genel olarak Karen Honeyin kuramına bakarsak, bireylerin korku ve kaygı duygularından sıyrılmak adına ortaya koydukları davranış kalıplarının, kişilik tipleri hakkında da bilgi verdiğini tespit etmekteyiz.

#### **2.1.4.1.5. Eric Berne'nin Kişilik Teorisi**

Freud'un kişilik kuramına çok yakın bir kuramdır. Ayrıldığı tek nokta” Sevgi yoksunluğu” düşüncesidir. Berne kişiliği Freud gibi duygusal açıdan açıklar ve kişiliği üç kısımda inceler. Etkileşim analizi diye tanımlar yaklaşımını; birden fazla bireyin kendilerine has olarak tanımlanan kısıtlı sayıdaki benlik durumları esas alınarak aralarındaki her türlü iletişimin analizine dayanarak oluşturulan sosyal faaliyet ve kişilik teorisidir (Bobbit vd., 1978, s. 312; Akt. Özkara, 2010, s. 82) Berne tarafından kişilerin birbirleriyle iyi iletişim ve ilişki geliştirebilmesi için birbirlerini anlama odaklı bu kuram geliştirilmiştir (Davis, 1988; Akt: Özkara, 2010, s. 82). Berne, kişilik dilimlerini şöyle tanımlar.

**1.Çocukluk Evresi:** Her bireyin yaşam sürecinde böyle bir evre yaşaması tabiidir. Çocukluk döneminde bireye çağrışımlar yapan temel izlenceler ve edilgen tavırlar, kendini düşünme sorumluluktan uzak davranışlar,içinde bulunduğu zamana odaklanmak, belli başlı davranış seçimleriyle hareket etme, sürekli eğlenme ve oyun düşkünlüğü sınırı bulunmayan ve içgüdüsel olan davranışların olduğu bir dönemdir denilebilir (Eroğlu, 2009, s. 224).Bu evrede çocuk kendi davranışlarının toplumsal sonuçlarını hesaba katmadan hareket eder. Bireyin zihinsel yapısındaki bazı itici faktörler kişiyi bencilliğe, sorumsuzluk duygusuna ve her şeyi eğlenme olarak gören

anlayışa iter. Birey kişiliğinin gelişimindeki ilk evere olan çocukluk küçük yaşlarda baskın iken ilerleyen yaşlarda bu özellikleri zayıflar (Zel, 2011, s. 30).

**2.Ebeveyn Evresi:** Bu evrede birey ebeveynlerinin veya onların yerine koydukları kişilerin egosal durumlarını, kendi algıları biçiminde yeniden kurgulayarak kendi kişiliğinde yeni bir ebeveynlik inşa eder. Bireylerin diğer insanlara nasihat verme, yol tarif etme, yasaklar koyma, davranış düzenleme veya kısıtlama gibi genel davranışlar kendi içlerinde barındırdıkları anne ve babalık yönlerinin dışavurumudur (Eroğlu, 2009, s. 224).

Anne ve babalık yönü kişinin yaşamındaki devamlılık faktörüdür. Normal anlamda kişideki ebeveynlik yönü çocukken düşük oranda iken yaş ilerledikçe bunun payı daha çok olur. (Zel, 2011, s. 30). Bernenin ebeveynlik adlandırması Freud'un süper-ego kavramına denk gelir.

**3.Olgunluk Evresi:** Bu evre hemen hemen her fertte bulunur ve yaşamı devamı için çok önemlidir. Birey olgunluğu, kişinin hayatın gerçeklerine karşı objektif olması ve daha etkin kararlar vermesine etki eder. Ferdin yapmak istediği fakat yapamadığı eylemler olgunluk evresi sayesinde bilinçaltına atılıp baskın bir anlayışla idare edilir. Sorumluluk ve duyarlılıkta kalite, içinde yaşadığı zamanla geçmiş olayları değerlendirme, çok seçenekli davranış kabiliyeti, çalışmada başarıyı arzulama düzeyi, istek ve arzuların gerçekçi olarak sosyo-ekonomik şartlara göre belirlenmesi olgunluk evresindeki bir ferdin yapmış olduğu davranış biçimleridir. Sigmund Freud'da egonun görevi id benlik ve süper-ego arasında danışmanlık görevi ise bernede de olgunluk evresi çocukluk ve ebeveynlik evresi arasında arabuluculuk görevini üstlenir (Eroğlu, 2009, s. 225-226).

#### **2.1.4.2. Çalışma Yaşamındaki Kişilik Teorileri**

##### **2.1.4.2.1. Hans Eysenck'in Kişilik Kuramı**

Eysenck, insan kişiliğini biyolojik kıstaslarla açıklayan ve kuramını bu temele dayandıran ilk bilim insanlarından. Ona göre bireyin temel kişilik özellikleri büyük ölçekte genetik olarak ortaya çıkar. Fakat kişi davranışlarının şekillenmesinde genetik özelliklerinin yanı sıra çevresel etkilerde bir hayli önemli yer tutar. Bu yüzden kişiliğin ayırt edici özellikleri esasta kalıtım ile belirlenmekte çevresel ve durumsal etmenlerde kişiliğe yön vermektedir.

Eysenck kişiliği hiyerarşik bir düzlemde ele alır. Kuramının iskeletini kişiliği meydana getiren faktörlerin hiyerarşik bir düzenle sıralamasıyla yapar. Birey kişiliğini dört kademedede tarif eder. Bu yaklaşma binaen ilk kademe, birey kişiliğinin en alt düzeyini belirtir. Belli başlı uyarıcılara bireyin tepki verdiği biyolojik düzeyin temelleri yer alır. İkinci kademedede ise bireyin hayatını devam ettirdiği ortamın bilgi düzeyi ile biçimlenir. Bireyin alışkanlıkları birbirine benzer olaylara verdiği benzer tepkilerin sebepleri bu kademedede açıklanmaktadır. Üçüncü kademedede ise yönelmeler kademesidir. Bireyin alışkanlık ve davranışları arasındaki ilişkileri belirler. Dördüncü kademe ise bireyi kişiliğinin vardığı ve kemale erdiği, kişilik tipinin ortaya çıktığı evredir (Erdoğan, 1997, s. 248).

Hans Eysenck kişiliği iki ana gruba ayırır. Bunlardan ilki dışadönüklük ve ikincisi duygusal dengeliliktir. Bu iki ayırımından da dört farklı kişilik özelliği ortaya çıkarır.

1. **Duygusal dengeli-Dışa dönük kişiler:** Lider, duyarlı, konuşkan, sosyal girişken.
2. **Duygusal dengeli-İleriye dönük kişiler:** Güvenilir, sakin düşünceli, dikkatli.
3. **Duygusal dengeli olmayan-Dışa dönük kişiler:** İyimser, aktif hareketli, alıngan, telaşlı.
4. **Duygusal dengeli olmayan-içe dönük kişiler:** Sessiz, asosyal çekingen, huysuz (Cross ve Corbey, 1999, s. 30-31).

#### **2.1.4.2.2. A Tipi Ve B Tipi Kişilik Teorisi**

Bu teori Meyer Friedman tarafından ortaya konulmuştur. Kendi hastaları üzerinde yapmış olduğu davranış okumaları sonucu kişilikleri a ve b diye iki kısma ayırmıştır.

A tipi davranıştaki bireyler genellikle şu özelliktedirler. Rekabet etmeyi seven, kendini işine adanmış ve zaman kavramına azami derecede önem veren kişiliklerdir. A tipi kişilikler çok sayıda güdüye sahip olup Az zamanda sonuca varmak eğilimindedirler. Tez canlı ve enerjiktirler. Sabırsız bir özelliğe sahip olan A tipi bireyler beklemeye tahammülleri yoktur.

B tipi davranıştaki bireyler ise şöyle tanımlanmıştır. Bu kişiler daha az rekabetçi, işine kendisini çok adamayan zaman kavramını çok fazla önemsemeyen kişiliklerdir. Çatışma ortamından uzak duran bu kişilikler yaşamlarına karşı daha dengeli ve rahattırlar. Belli bir hızla çalışırlar ve kendilerini güvende hissederler bu

tip kişiler uysal ve az rekabetçi oldukları için sakin ve düzenli çalışırlar (Durna, 2005, s. 276-279).

#### **2.1.4.2.3. Beş Faktör Kişilik Teorisi**

1985'te Paul Costa ve Robert McCrae'nin geliştirdiği genellikle kişilikle ilgili kabul gören değerli bir teoridir. Bu teori özellik yaklaşımına göre şekillenmiştir. Bireyin, kişiliğini tanımlarken kullandığı sıfatlar kişiliğini ölçmede önemli bir veri olarak kullanılır. Bu teori birtakım kişilik testi ve ölçeklerinin kapsamlı bir faktör analizi yapılarak şekillenmiştir (Parlak, 2016, s. 42).

Bu yaklaşım beş boyut altında incelenir.

**Dışadönüklük:** Bulunduğu toplumun içinde bireyin girişken, konuşkan, iyimser, sosyal, neşeli, yapıcı, yardımsever olma gibi boyutları kapsar. Dışa dönük kişiler çevreleriyle iyi ilişkiler kurmaktadır. Dışadönüklük özelliği az olan bireyler daha bir içine kapanık, utangaç ve dışarıya karşı mesafeli bireylerdir.

**Uyumluluk:** Toplum içinde bireyler arası ilişkilerin sağlıklı olmasında uyumlu kişiler önemli rol oynar. Yapıcı, nazik, açık sözlü özelliklere sahiptirler. Uyumluluk özelliği düşük olan kişiler inatçı, şüpheli ve başına buyruk kişilerdir.

**Sorumluluk(Öz disiplinlik):** Toplum içindeki sorumlu bireyler azimli, çalışkan ve titizdirler. Bu özelliği düşük olan bireyler ise disiplinden uzak dağınık ve tembel kişilerdir. Bu duygunun bir boyutu bireyi başarıya çabuk bir şekilde ulaştırır. Diğer bir boyutu ise daha çok titiz ve ihtiyati olmasına neden olur (Somer, v.d, 2002, s. 21-23).

**Duygusal dengesizlik (Nevrotiklik):** Bu tarz bireyler duygularını yoğun ve uçlarda yaşar. Güvensiz, çabuk sinirlenen, alıngan kişiler olarak değerlendirilirler. Bu özelliği düşük olan bireyler ise duyguları dingin, rahat, kendini kontrol eden ve stres oranları az olan bireylerdir.

**Deneyimi açıklık:** Bu tarz bireyleri zekâ ve kültür seviyeleri yüksek olan bireylerdir. Çözümleyici zekâyâ, yaratıcılığa, hayal gücüne, bağımsızlığa, meraklılık duygusuna sahip bireylerdir. Deneyime açıklık özelliğine sahip birey fikir dünyası işleyen, özgürlüğünü önemseyen bireylerdir. Deneyime açık olmayan bireyler ise geleneksel, sabit fikirli ve yeniliklere kapalı bireylerdir (Doğan, 2003, s. 56-64).

Beş faktör kuramı davranış bilimlerinde uzunca bir geçmişe sahip olma özelliğini barındırır. Diğer teorilerden ayrılan yönü ise teorisel değil, gözleme dayalı

bir kuram olmasıdır. Başlangıçta kişilik özelliklerinin sınıflanmasından ibaret olan bu beş faktör daha sonra bir kuram halini aldı. Costa ve McCrae, elde ettikleri verilerle birey kişiliğinin yapısını belirleyen şeylerin ne olduğu sorusuna tatmin edici cevaplar bulduklarına inanmış ve sadece birey kişiliğinin boyutlarını tanımlamanın yetersiz kalacağını ve boyutların açıklanması gerektiğini düşünerek kuramlarını geliştirmek için çalışmışlardır (Girgin, 2007, s. 73)

Kişilikle alakalı birçok çalışmada bireyin kişilik özelliklerinin anlaşılabilir bir şekilde sınıflanabilmesi açısından beş faktör kuramının tutarlılığı konusunda hem fikir olunmuştur. Beş faktör kişilik kuramı evrensel bir kişilik değerlendirme modeli haline gelmiş ve davranış bilimi otoriteleri tarafından kabul edilmiştir. İngilizce bilimsel literatürde “The Big Five Theory” olarak adlandırılır ve beş temel boyutta birey kişiliklerini tanımlar (Karaca, 2007, s. 86-87).

Esasında beş faktör kişilik kuramının altyapısını kişilerin sergiledikleri davranışsal farklılıkların dünya üzerindeki tüm diller tarafından kodlanacağı ve bunun sözcüklere dönüşerek konuşma diline aktarılacağı ve yansıtılan bu sözcüklerden yola çıkılarak insan kişiliğini kapsayacak bir sınıflamanın inşa edileceğini savunur. Bu çalışmalar epey zamandır farklı diller üzerinde uygulanmakta, üzerinde tam bir anlaşma sağlanamasa da kişilikle alakalı kavramların hiyerarşik bir yapının çatısını kurabilecek beş faktör altında toplanabileceğini ortaya koymaktadır. Bu kuramın kullanım gayesi, insanın kişilik özelliklerini belirlemenin yanı sıra farklı iş pozisyonlarına da uyum sağlamanın durumlarını belirlemek olduğunu ifade eder. Bu durum bireyin kişiliğine uyumlu olmayan işlerde çalışmasını ve vakit kaybetmesini engellediği gibi işverenlerinde işe alacakları kişinin uygun aday olmasını kolaylaştırır. Beş faktör kuramı insan kişiliğini belirlemekten çok işin gerektirdiği özelliklerde uygun adayları ortaya çıkarma noktasında büyük bir önem taşır (Somer, 1998)

Beş faktör kişilik teorisi literatürde geniş bir kullanım alanı bulmuş bir modeldir. Fakat bu kullanım alanının genişliğine rağmen birçok eleştiriye maruz kalmıştır. En başta eleştirilen yönü kompleks bir yapıda olan insan kişiliğini basite indirgeyerek beş faktörde açıklamak ve bunun eksik olduğu görüşüdür. Bir diğer önemli tenkit ise modelde yer alan beş faktörün alt boyutlarında hala tam bir uzlaşma sağlanamamasıdır. Tüm bu eleştirilere maruz kalmasına karşın bilimsel araştırma ve

analizlerde kişilik konusu hakkında yıllardır başvurulan modelin birey kişiliğini açıklamada yeterli olduğu kabul edilmiştir

#### 2.1.4.2.4. Frommun Kişilik Teorisi

Fromm, üstatları Freud ve Marks'tan etkilenmiştir. Teorisinde kişiliğe etki eden unsurlar ekonomik, sosyolojik, tarihsel ve antropolojik olarak açıklanmıştır. Fromm, kuramında insanlığın başından geçen evrimsel sürecini kişilere problemler doğurduğu ve bu problemlerin nasıl çözüme kavuşacağını ele alır.

Fromm, kapitalist sistemin kişilere özgürlüğün aksine Esaret getirdiğini ve insanların bu sistemde yön verilen bir araç olduğunu savunur. Birey belli başlı kazanımlar sağlamış fakat tam manasıyla özgür değildir. Kişi toplumun ona biçtiği kişi olmak zorunda ve davranışlarını bu baskıya göre şekillendirmek zorundadır.

Fromm, bireyin doğumu ile beraber özgürlüğünü eğer sağduyulu bir şekilde kazanırsa üretkendir der. Eğer birey özgürlükten yoksun işte kişi kaçış yollarına başvurur. Ya yapıcı olur, ya yıkıcı olur Daha sonra bunları da dört kısma ayırır.

-İstifçi Bireyler

-Pazarlayıcı Bireyler

-Alıcı Bireyler

-Sömürücü Bireyler (İnanç ve Yerlikaya, 2012, s. 113-114).

#### 2.1.4.2.5. Myers-Briggs Tipi Kişilik Modeli

Gustav Jungun kişilik sınıflandırılmasındaki tiplerinden yaralanmıştır. Eşi ve kızı tarafından geliştirildiği için onların isimleri ile adlandırılmıştır. On altı adet sınıflandırılan kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi sonucunu içerir. Bu kişilik testi dört çift boyutta( içe dönüklük/ dışadönüklük, duygusal/ sezgisel, düşünme/ hissetme, muhakeme/ algılama) gibi seçimlerini ölçmek için belirli bazı durumlarda nasıl bir hissiyatta olduklarını ve nasıl hareket ettiklerini belirten yüz maddeden oluşur.

**Dışadönüklük/ içe dönüklük:** Dışa dönük bireyler enerjilerini başka insanlarla harcarlar ve etkileşimde bulunurlar. İçe dönükler ise tek başlarına ve yalnız kalmayı severler. Dışsal kişiler çevreleriyle etkileşimde olup daha sosyal yaşarken, içsel kişiler kendi fikir dünyaları ile meşgul olurlar.

**Duyusal /sezgisel:** Bazı insanlar bilgi edinirken duyularıyla işe koyulurlar bunlar duyusal kişilerdir. Bazı bireyler ise sezgiye dayanır ve sistematik olmayan bir

bilgi toplama sürecini takip eder. Duyusal kişilikler, maddi ve gerçekçi işler yapar ve mevcut bilgilerine yetinirler. Sezgisel kişilikler ise sorunlarla başa çıkan ve becerilerini kullanarak yeni bilgiler peşinden koşan bireylerdir.

**Düşünsel/ duygusal:** Düşünsel kişilikler daha çok bilimsel yöntemleri seçen ve neden sonuç ilişkisi ile hareket eden kişiliklerdir. Duygusal tipleri ise değer yargılarıyla hareket eden ve bireyselliğin ön plana çıktığı ve soyut kavramların önemli olduğu kişiliktir.

**Yargısal/ Algısal:** yargısal kişilikler ilişkilerinde daha çok yapısalcı bir yöntem güderler. Bir şeyi sonlandırmaz ve karar mekanizmasını denetlemeyi seven tiplerdir. Algısal kişilikler ise esnek ve seçimleri her daim belli olan, katılıktan kaçan bireylerdir (Aşan, v.d, 2006, s. 77-78).

#### **2.1.4.2.6. Kretschmerin Kişilik Tipolojisi**

Kretschmerin kuramı bireylerin ruhi ve bedeni özelliklerini içinde barındıran bir kuramdır. Ona göre kısıklık, uzunluk, zayıflık, şişmanlık, güzellik, saç rengi, ten rengi ve benzeri bedensel özelliklerine göre birey çevresiyle ilişki kurmakta ve bu yönde bir kişilik sergilemektedir Kretschmer kişilik tiplerini dört boyutta inceler.

**Piknik tip:** Bu bireyler genellikle kısa boylu ve yassı boyunlu, dar omuzlu, geniş yüzlü, tıknaz, yuvarlak karınlı tipler olarak tanımlar. Bu tip bireyler yaşamayı seven, neşeli, çevresine karşı duyarlı, yumuşak özelliklere sahip kişilerdir.

**Astenik tip:** Genellikle boyu uzun, zayıf, omuzları dar, göğüs kafesi geniş olan kişilerdir. Bu tip bireyler duygusal, içine kapanık, yalnız olmayı seven bireylerdir.

**Atletik tip:** Genel itibarıyla atletik bir vücuda sahip omuzları geniş, dar kalçaya sahip ve ince belli kişilerdir. Bunlar hayalperest, içe kapanık, soğukkanlıdır. Astenik tiplerle ortak yanları fazladır.

**Displastik Tip:** Bu tip bireyler bedeni ve ruhi yapıları ilk üç tipe benzemeyen bireylerden oluşur.

#### **2.1.4.2.7. John Holland'ın Mesleki Kişilik Teorisi**

Sosyal bilim uzmanlarının yapmış olduğu çalışmalara bakıldığında kişinin davranış ve alışkanlıklarına bulunduğu çevrenin fiziksel ve toplumsal yapısının kişi üzerinde ciddi etkilerinin olduğu saptanmıştır. Bu bakış açısıyla bakıldığında çevresel faktörlerin sadece insan davranış ve alışkanlıkları üzerine değil, toplumun ve toplum içinde bulunan alt kültürlerinde alışkanlıklarını etkileyerek kültürler arası

geçişini sağladığı düşüncesinin sahada karşılığının oldu tespit edilmiştir (Diamond, 1999). Lakin meslek psikolojisi alanında yapılan çalışmaların birçoğu itibariyle çalışanlar üzerine odaklanınca, çevresel faktörlerin geri planda bırakılmasına yol açmıştır (Gottfredson ve Richards, 1999, s. 57). John Holland kişilik teorisinin en önemli kazanımı bireyleri ve çevresel faktörleri birbirleriyle paralel olarak ele almasıdır.

Bilim insanı John L. Holland birçok eğitim kurumunda, askeri kurumlarda ve psikiyatrik kurumlarda çalışmış kendini bulunduğu alanda kanıtlamış bir kariyer danışmanıdır (Adıgüzel, Erdoğan, 2014, s. 17). Kendinden önce yapılan birçok kişiliği ölçme ve adlandırma çalışmalarından ilham alan Holland Mesleki seçim Envanterini (Vocational Preference Inventory) geliştirmiş ve bilim dünyasına kazandırmıştır. Holland tarafından geliştirilen bu kişilik envanteri bütünsel olarak meslek adlarından oluşmakta ve meslek seçiminin kişiliğin tezahürü olduğu görüşüne yaslanmaktadır. John hollandın bu kişilik envanterini geliştirilmesindeki ana fikir şudur: Bir mesleğin tercihi bireyin motivasyonunu, bilgi dünyasını, genel kişilik yapısını ve bireyin yeteneğini gösteren bir eylemdir (Yeşilyaprak, 2008, s. 15). 1959 da geliştirdiği bu kişilik teorisinin ortaya çıkmasından itibaren uygulamalı psikoloji alanında çalışan birçok bilim adamının en önemli başucu kaynaklarından olmuştur. Birçok kişi tarafından kullanılan bu teorisinin kullanılma nedeni basit ve anlamlı basamaklarla yapılan bir çalışma olmasıdır. 1959 yılındaki ilk tanıtımında kuramın birey ve çevre ikilisinin önemi; mesleki ortamı hakkında bilgisi olan kişilerin, çevresel ortam hakkında daha az bilgiye sahip olan kişilere göre daha doğru tercihler yaptıklarını ortaya koyarak, çevresel bilgi sürecinin ve avantajının gerekliliği vurgulanarak bu önemli kistasin göz ardı edilmemesi belirtilmiştir (Holland, 1959, s. 35-40).

Holland insanların meslek seçerken karşılaştıkları bazı problemleri fark etmiş ve bu önemli saptamaları kuramının çıkış noktalarını oluşturmuştur. Bu problemler; bireylerin karakterleri, mesleki bilgi ve çevrenin analiz edilmesi olarak kategorize edilebilmektedir. Örneğin; kişiler meslek tercihi yaparken kendi karakterleri ve çevrenin analizini birbiriyle paralel olarak yapamayabilir ve seçtikleri mesleği kendi karakterlerine uygun seçmeye bilirler. Holland'ın kuramı bireylere bu sıkıntılı ve karmaşık noktada nasıl kariyer planlaması yapacakları ile ilgili fikir sunmakta ve



kariyerlerinin özel bir şekilde değerlendirilmesini sağlamaktadır (Reardon ve Lenz, 1999, s. 103).

Holland'ın meslek tanımlamasına bakarsak; mesleği bireylerin kişiliklerinin çalışma dünyası içinde anlam kazanabilen bir yansıması olarak görmüştür. Holland kuramında altı kişilik tipi ve bu kişilik tipleriyle etkileşimli altı mesleki çevre türünü tanımlamıştır (Morgan, vd., 2015, s. 464). Holland kuramını tanımlarken üç esas soruya cevap aramaktadır (Gencür, 2011, s. 6):

1. Hangi kişilik tipi ve çevre özellikleri olumlu/olumsuz mesleki sonuçlar (meslek tercihinden memnuniyet/memnun olmama, gibi) ortaya çıkarır?
2. Hangi kişilik tipi ve çevre özellikleri kariyer devamlılığını sağlar ya da belli bir çalışma süresinden sonra kariyer değişikliğine yol açar?
3. Bireylerin kariyer ilgilerine yardımcı ve en iyi yol gösterici etkenler nelerdir?

Holland'ın bu sorulara cevap bulmak üzere geliştirmiş olduğu kuramı "birçok kişilik özellikleri ve bu çeşitli kişilik özellikleri ile ilişkili meslekler arasındaki bağlantılara açıklama yaptığı ve birey ve meslekler hakkında önemli verileri düzenli bir hale soktuğundan dolayı" yapısal-etkileşimsel olarak tanımlanır (Niles ve Bowsbey, 2013, s. 69). Hollandın kuramı aynı zamanda dört ana varsayıma dayanmaktadır (Gencür, 2011,s.6; Brown, 2002, s. 373-374).

1. Birçok insan altı kişilik tipine (gerçekçi, araştırmacı, artistik, sosyal, girişimci, geleneksel) benzerliklerine göre ayırt edilebilirler. Bu kişilik tipleri bir kişiyi ifade etmek, ayırmak ve karşılaştırmak için kurulmuş olan teorik model tipleridir. Her bir kişilik tipi çevremizde maruz kaldığımız problemlere cevap aramada kullanılan bir takım beceri ve davranışsal tutumların özelliklerine sahip kişilerin meydana getirdiği gruplar olarak düşünülür. Her bir kişilik tipi mesleksi ve gündelik işleri, hayat gayelerini ve değerleri, kişinin kendisi ile alakalı inançlarını ve problem çözme yollarını barındırır. Bu kuranda, bireyler sadece tek bir kişilik tipine girmez, çoğu zaman birkaç kişilik tipinin kombinasyonu bireyin kişilik tipidir ve bunlardan biri diğerlerine nazaran daha baskındır.

Bu kişilik tipleri, kendi yaşatlarını, biyolojik kalıtımı, anne ve babalarını, buldukları sosyal sınıfı, içinde yaşadıkları kültürü ve buldukları fiziksel koşulları, çevreyi ve bunlarla olan etkileşimleri sonucu ortaya çıkan özelliklerle gelişir. Yapılan bu deneyimler bireylerin bazı aktiviteleri başka aktivitelere tercih

etmesine yol açar. Yapılan bu tercihler ilgiye, ilgiler ise dönüşüm yaşayarak yeteneklere dönüşür. Bireyin ilgisi ve yetenekleri bir devinim yaşayarak karaktere döner. Elde edilen bu sonuçta birey kendine has bir algılama ve davranış özelliklerine sahip olur.

2. Kişinin bulunduğu çevre şu altı tip modelden (gerçekçi, araştırmacı, artistik, sosyal, girişimci, geleneksel) herhangi birisiyle sınıflandırılabilir. Çevresel tipler o çevrede bulunan dominant bireylerin kişilik özellikleriyle belirlenir. Sonuç olarak farklı kişiliklere sahip insanların kendilerine benzer beceri ve yeterlilikte olan insanlarla birleşme ve aynı yerde bulunma arzusu olur. Nerede kurulmuş bir çevre varsa orada kişilik olarak birbirine benzer insan vardır denilebilir. Her çevre kendine has problem ve fırsatlara sahiptir. Her çevre farklı aktiviteler geliştirir ve bunlara karşı yeterlilikler barındırır ve haliyle farklı ödüller sunar.

3. Geliştirilen bu varsayım kişi ve çevre uyumu üzerindeki teorilerin kalbidir denilebilir. Bireyler beceri ve yeteneklerini kullanabilecekleri, tutum ve davranışsal değerlerini ifade edebilecekleri ve nihayetinde bunlara uygun uğraşlar ve sorumluluk alabilecekleri çevreler ararlar.

4. Birey kişiliği ve çevre arasındaki iletişim davranışı sonuç verir. Bireyin kişilik tipini ve çevresel tipleri bilmek meslek tercihi, mesleğin başlangıcı ve bitimi, başarı ve mutlu olma gibi birtakım sonuçlar hakkında bize tahmini veriler sunar. Birey kişiliği ve çevre uyumuyla ilgili olan teorilerde uyum derecesini bilmek namına bazı yöntemlerin kullanılması gerekir. John Holland kuramının yöntemi altı tipten oluşur. Bu altı tiplere insan veya bulunduğu çevreyi belirlemek adına kullanılır. Birey ve çevre uyumunu belirlemeye çalışır

Yapılan bu dört varsayımdan sonra kuramın daha iyi benimsenmesi adına altı kişilik tipinin bilinmesi gerekir. Holland'ın kişilik sınıflandırmasındaki kullandığı tipler şu şekildedir (Bağdemir, Güven, 2009, s. 2):

- 1. Gerçekçi Kişilik Tipi (Realistic)**
- 2. Araştırmacı Kişilik Tipi (Investigative)**
- 3. Sanatsal/Artistik Kişilik Tipi (Artstic)**
- 4. Sosyal Kişilik Tipi (Social)**
- 5. Girişimci Kişilik Tipi (Enterprising)**
- 6. Geleneksel Kişilik Tipi (Conventional)**

John Hollandın bu kişilik teorisi literatürde RIASEC olarak da bilinmektedir. RIASEC kavramı altı tipin İngilizce kelimelerine karşılık gelen anlamlarının baş harfleriyle kurulmuştur. Bu altı kişilik tipi ve onlara karşılık gelen çevresel ortamı aşağıda açıklanmaya çalışılacaktır.

### **Gerçekçi Kişilik Tipi ve Çevresi**

Gerçekçi kişilik tipi İngilizce karşılığı olan “Realistic” kelimesinin ilk harfiyle isimlendirilir. Bu tipteki bireyler çoğunlukla uygulamaktan hoşlanırlar. Tez canlı, riski seven, üretken ve somut hedefleri olan bireylerin kişilik tipleri bu modelin özelliklerindedir. Gerçekçi kişilikler kuvvete, paraya ve sonucu olan işleri severler, sözel ilişkilerden sıkılır aynı zamanda sosyal beceri noktasında başarı oranı düşük bireylerdir (Gencür, 2011, s.6; Pilavcı, 2007, s. 34).

Gerçekçi kişilik tipine sahip bireylerin daha kararlı ve aktif kişiler olduğu görülmektedir. Çoğunlukla makine, atletizm, inşaat gibi bireysel ama sonucu gözle görülen işlerden hoşlanırlar. Bu tipteki bireyler hayvanları sevmekte ve fiziksel işlerden hoşlanırlar. Genel itibariyle mantıkları çalışarak ve görev odaklı öğrenmedir. Gerçekçi birey kendisini mekanik ve fiziksel meselelerde bilgili ve yetenekli fakat insani iletişimde oldukça zayıf ve tecrübesiz bulurlar. Buldukları çevre pratik ve beceri odaklı olup bunun sonucunda ödül elde etme özelliğine sahiptir. Bu kişilik tipine mensup bireyler daha çok sonuç odaklı yani somut çıktılar elde edebilecekleri çevreyi severler. Gerçekçi kişilik tipine mensup bireylerin asker veya mühendis gibi alanlarda çalışması beklenir (Tropman, 2015, s. 20).

### **Araştırmacı Kişilik Tipi ve Çevresi**

Araştırmacı kişilik tipi İngilizce karşılığı olan “Investigative” kelimesinin ilk harfiyle isimlendirilir. Bu tipteki bireyler duygusal işlerden ziyade akıl yürütmeyi, bedensel kuvvetin yerine fikirsel faaliyetleri ve sembollerle uğraşmayı tercih ederler (Gencür, 2011, s. 6; Koca, 2009, s. 32). Bu tip bireyler ikna etmeyi zorunlu kılan ve kendini tekrar eden işleri sevmezler. Araştırmacı kişilerin bu meyili onlara matematiksel ve diğer fen bilimleri arasında yüksek beceriler kazandırırken aynı zamanda, liderlik vasıflarında geride kalmalarına neden olur. (Niles ve Bowlsbey, 2013, s.70). Genel özelliklerinden dolayı bilimsel ve matematik problemlerle uğraşmayı ve çevreyi ayrıntılı bir şekilde incelemeyi severler (Ohler ve Levinson, 2012, s. 149).

Bu tip kişiliğe sahip bireylerin kendi kariyer planlamalarında önlerine çıkan sorunları onlara araştırılabilir problem olması ve bu problemlerin çözümünde ve karar sürecinde bilgisayar destekli yönlendirmeye bu sorunlarla baş edebilme yeteneğine sahiptirler (Reardon ve Lenz, 1999, s. 108). Bu tipteki kişilerin bulunduğu çevre ise teknik, analitik ve bilimsel yeterlilikli bir çevredir. Bu çevre problem çözümünde veya yeni bir bilginin dokümanlara dönüştürülmesinde, pratik ve teknik sıkıntıların anlaşılmasında ve çözülmesinde şüphecilik ve devamlılığının ödüllendirildiği bir çevredir. Araştırmacı kişiliğe sahip bireyler bilim insanı, kimyager, psikolog, biyolog, mühendis, kimyager gibi mesleklerde başarılıdırlar. Aynı zamanda bir şirket veya kurumun araştırma ve geliştirme departmanında çalışırlarsa kişilik tiplerine uygun olduğu için başarılı olabilirler (Yılmaz, vd., 2013, s. 114).

#### **Artistik/Sanatsal Kişilik Tipi ve Çevresi**

Artistik kişilik tipi İngilizce karşılığı olan “Artstic” kelimesinin ilk harfiyle isimlendirilir. Bu tipteki bireyler sanatsal biçimleri ve çıktıları meydana getirmek için fiziki, sözel veya insana dair materyallerin şekillenmesini zorunlu kılan esnek, serbest ve planlı olmayan etkinliklerden hoşlanırlar. Bu kişilik tipine mensup bireyler sistemli ve düzen içeren etkinlikler içinde bulunmayı tercih etmezler. (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014: 18).Artistik bireylerin hayal dünyaları ve sezgisel duyguları gelişmiştir. Bu bireyler daha çok sanat, müzik ve dil gibi alanlarda başarılı işletme veya büroya dair işlerde yetersizdirler (Niles ve Bowsbey, 2013, s. 70). Kendilerini ifade etme yetenekleri olan bu bireyler sanatsal yetenekleri yüksek olduğundan kendilerini bağımsız ve orijinal hissederler (Pilavcı, 2007, s. 31; Ohler ve Levinson , 2012, s. 149).

Artistik kişilik tipine uygun çevre ise yaratıcılık yeteneğini ve yeniliği zorunlu kılar. Artistik kişiliğe uygun çevresel ortamda sanatsal, müzikal ve edebi başarılar ödüllendirilmekte geleneklere uymayan ifadelerde kolay bir şekilde ile getirilebilmektedir (Bağdemir ve Güven, 2009, s. 2).Bu kişilik yapısına sahip bireyler buldukları çevreye yeni bir soluk ve farklı bir stil getirmektedir, iş yapma şekilleri çok kararlı olmasa da yaratıcı işlerden uzak durmayı ve eleştirilmeyi sevmezler (Soysal, 2008, s. 15)Bu kişilik tipine mensup bireyler müzisyenlik,

tiyatroculuk, iç mimarlık, dekoratörlük, kompozitörlük gibi meslekleri yaparlarsa başarılı olurlar (Yılmaz vd., 2013, s. 114).

### **Sosyal Kişilik Tipi ve Çevresi**

Sosyal kişilik tipi İngilizce karşılığı olan “Social” kelimesinin ilk harfiyle isimlendirilir. Sosyal kişilik tipine mensup bireyler diğer bireylerle birlikte olmaktan hoşlanan, yardım etmeyi, duyarlı olmayı ve empati kurmayı seven kişilerdir. İnsan ve ona has duyguları anlamak ve onlara yardım etme çabası gösteren kişiliktir. Sosyal kişilik tipine mensup bireyler grup oluşturmada başarılı, sevecen, dışa açık ve neşeli insanlardır. Bu insanlar bireyler arası ilişkilere çok önem verirler ve mekanik ve bilimsel becerileri zayıftır (Gencür, 2011, s. 9; Mumme, 1997, s. 21)Bu özelliklere sahip oldukları için kişilerarası iletişimde yeterlilik noktasında onlara kazanç getirirken bilimsel beceride ise durum tam tersidir (Çetin, vd., 2014, s. 3).

Sosyal kişilik tipine mensup bireyler için uygun çevresel ortamda kişilerarası iletişim yeteneği ve davranış, iyileştirme ve öğretimde çeşitli beceriler gerektirir. Bu çevrede duygu ortaklığı ve iyilik olgusu ifadesine izin vermekte ve diğer insanların varlığına verilen önem derecesine göre ödüllendirilmektedir. (Bağdemir ve Güven, 2009, s. 2).Bu kişilik tipine mensup bireyler Öğretmen, sosyal hizmet çalışanı, akademisyen, meslek danışmanı ve konuşma terapisti gibi mesleklerde başarılı olurlar (Pilavcı, 2007, s. 31).

### **Girişimci Kişilik Tipi ve Çevresi**

Girişimci kişilik tipi İngilizce karşılığı olan “Enterprising” kelimesinin ilk harfiyle isimlendirilir. Bu tipe sahip bireyler insanları ikna etmek, yönetmek, yönlendirmek ve kontrol etmekten hoşlanırlar. Dışa açık, enerjileri yüksek, güçlü ve hırslı bireylerdir. (Kamaşak ve Bulutlar, 2010, s. 121).Bu tipe mensup bireyler güç ve makam elde etmek için yüksek çaba sarf ederler ve hedeflerine ulaşmak için insanlardan faydalanmaktan çekinmezler. Ekonomi ve politika alanındaki başarılar onlar için çok önemlidir (Gencür, 2011, s. 9-10; Pilavcı, 2007, s. 34).

Girişimci kişilik tipine uygun çevresel ortam ise ikana kabiliyeti ve yönetebilme yeteneklerini zorunlu kılar. Sahip olunma ve kuvvet odaklı birey kişiliklerine izin vermekte ve finansal ve maddesel olarak başarılarında bu çevrede ödüllendirilmektedir (Bağdemir, Güven, 2009, s. 2).Bu tipe mensup bireyler genellikle girişken ve hırslı bir özelliğe sahip olurlar. Ekseriyetle otoriter, iddialı ve

macerayı seven tipler olmaları siyasetçi, pazarlamacı, satış sorumlusu, avukat, sigortacı ve misyonerlik gibi mesleklere onları başarılı kılar. (Ohler ve Levinson, 2012, s. 149; Mumme, 1997, s. 21).

### **Geleneksel Kişilik Tipi ve Çevresi**

Geleneksel kişilik tipi İngilizce karşılığı olan “Conventional” kelimesinin ilk harfiyle isimlendirilir. Bu kişilik tipine ait bireyler genel olarak rutin olan işleri sevmekte ve standart işlerin uygulanmasından hoşlanmaktadırlar bunun aksine belirsiz çevreden ve sürekli işlerden hoşlanmazlar. Bu tipteki bireyler ağırbaşlı, sorumluluk sahibi, güçlü ve dengeli kişilik özelliklerine sahiptir. (Karmaşak ve Bulutlar, 2010, s. 121). Bu kişiler büyük ve kurumsal işletmelerde çalışmaktan hoşlanırlar. Bu kişilik tipine uygun çevre ise büroda yapılan işlerde yeteneklerini ve performanslarını standartları uygulayarak gösterdikleri bir ortam olmalıdır. Bu çevrede rutin işlere vb. düzene uyma ve bu düzeni devam ettirme özelliğini barındırır. (Bağdemir, Güven, 2009, s. 2). Genel itibarıyla geleneksel çevre kalıp yargıların ve geleneksel algılamaların uygulandığı davranışları ödüllendirir. (Niles ve Bowlsbey, 2013, s. 72).

John Holland bireylerin ya da içinde buldukları çevrenin kendi aralarındaki ilişkileri tanımlarken dört kavramın önemini vurgular (Gencür, 2011, s. 8, Mummie, 1997, s. 23);

**1.Örtüşme (Uyum):** Holland’ın geliştirdiği bu kuramdaki en kilit kavram uyum kelimesidir. Uyum yani örtüşme bir bireyin kişilik tipinin şimdi yaptığı ve gelecekte yapacağı meslek ve çevresi arasındaki ilişki derecesini tanımlar (Niles ve Bowlsbey, 2013, s. 72). Hollanda göre birey kişiliği ve meslek uyumu sağlanırsa kişinin iş tatmini yükselir ve birey daha başarılı olur (Pilavcı, 2007, s. 37). İnsanlar kişilik tiplerinin uyduğu meslek ve iş çevrelerinde daha iyi performans sergileme ve iş doyumuna ulaşma eğilimindedir. Bu durumda birey kendi kişiliğine uygun meslek seçmişse o işten ayrılma ve özellikle meslek değiştirme ihtimali bir hayli azdır (Can vd., 2009, s. 116). Kişi yetenek ve ilgileriyle uyumsuz olan meslek seçen bireyler işlerine karşı isteksiz, devamsızlık yapma, düşük verimde çalışma, yeniliklere karşı direnç ve mesleklerini değiştirme eğiliminde oldukları görülmektedir (Yavuz, vd., 2002, s. 15-68).

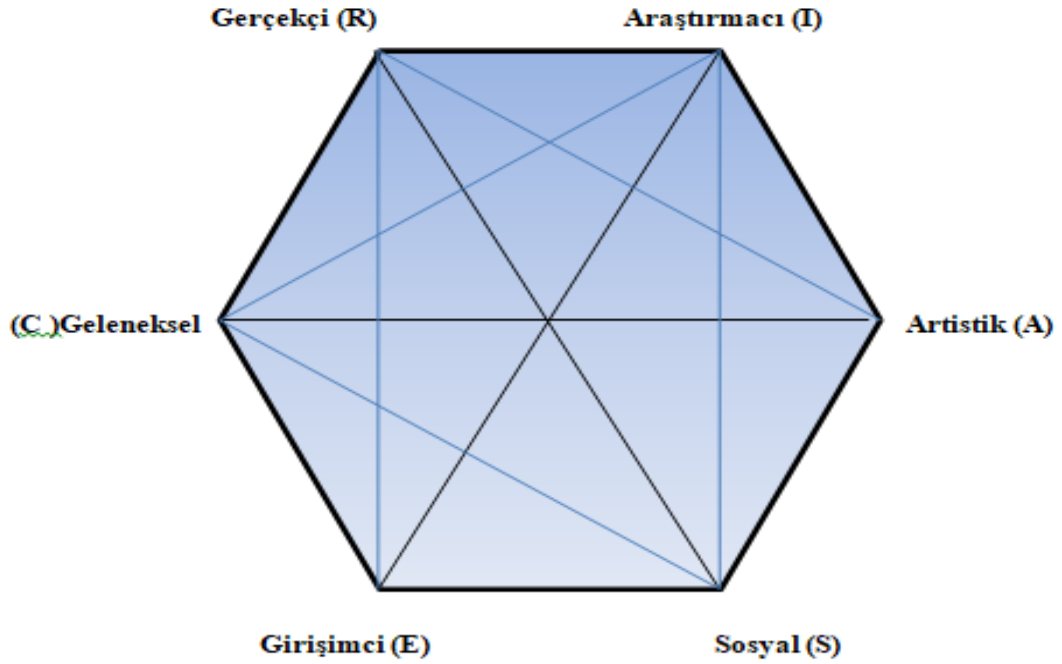
**2.Farklılaşma (Ayrışma)** :Farklılaşma, bireylerin ilgilerinin tanımlanma derecesiyle alakalıdır. Bir kişinin neden hoşlanıp neden hoşlanmadığını ne ilgi duyup duymadığı tam olarak ayrılırsa, böylece bireyin meslek seçiminde karar vermeleri de kolaylaşır. Fakat farklılaşma derecesi ne kadar düşük olursa kariyer kararı vermede o kadar zorlaşacaktır (Kuzgun, 2009, s. 70-74)

**3.Tutarlılık:** Kişilik tipleri arasındaki ilişki derecesi de tutarlılık olarak adlandırılır. Holland kişilik tipleri arasındaki ilişkiyi altıgen bir şekil üzerinde açıklar. Altıgen etrafındaki kişilik tipleri mesafe olarak ne kadar birbirine yakınsa tutarlılıkları o kadar yüksektir denilir (Holland, 1997, s. 35) .Kişilik tipleri arasındaki tutarlılığın yüksek olması daha düşük tutarlılık barındıran özelliklere nazaran ilgi, alaka, değer ve algılar arasındaki benzerlik ve uyum derecesinin yüksek olmasından kaynaklanır. Hollandın bakış açısına göre tutarlı olan kişilerin daha az tutarlılık gösteren kişilere göre, davranış biçimlerinin daha iyi tahmin edilebilir olduğu ve ne arzuladıklarını bildikleri için kariyerlerinde daha başarılı olurlar diye ifade edilir.(Niles ve Bowsbey, 2013, s. 74).

**4.Mesleki Kimlik:** Bir bireyin kişilik kimliğinin açık ve dengeli olması kişi amaç, ilgi ve yeteneklerinin tahmin edilmesinde yardımcı olur. Mesleki kimliğin bilinmesi çevre ile uyumun anlaşılmasına yardımcı olur. Mesleği kimliğin bir diğer tanımı ise yeterli mesleki bilgi ve kendini tanımayla elde edilen özellikler bütünüdür (Niles ve Bowsbey, 2013, s. 74).Holland oluşturduğu kavram ve kişilik tipleriyle kişinin hayatı süresince birey ve çevre etkileşiminin sürdürüldüğünü varsayar (Mumme, 1997, s. 23).

John Holland yaptığı çalışmaların bir ürünü olan altı kişilik tipini ve onlara karşılık gelen mesleki çevrenin daha iyi açıklanabilmesi ve analizlerinin iyi yapılabilmesi için altıgen bir model oluşturmuştur (Bruin, vd., 2015, s. 493)

**Şekil 2:** Holland'ın Kişilik Tipleri Arasındaki İlişkiler



**Kaynak:** Niles ve Bowsbey, (2013). *21.Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri*. Çev: Korkut Owen, F. Ankara: Nobel Yayıncılık. s.73.

Şekil 2: de gösterilmiş olan altıgen modelde mesleki çevre ve kişilik tipleri arasındaki ilişki gösterilmiştir. Altıgenin her Bir noktası bir kişilik tipini ifade etmektedir. Bu altı kişilik türü belli bir dönüşüm içinde uzamsa olarak temsil edilir (Toit ve Bruin, 2002, s. 63).

Holland kişilik teorisinde her bir kişinin kişilik tipine ait çevrede çalışmasını yürütmesi gerektiğini ancak böyle yaparsa işteki memnuniyet ve verimliliğinin artacağını vurgular. Örnek vermek gerekirse sosyal kişilik özelliklerine sahip bir bireyin sosyal bir çevrede yaşaması, gerçekçi kişilik özelliklerine sahip bir bireyin gerçekçi bir çevrede çalışması birey ve çevre uyumunun sağlanacağı ve tatmin düzeyinin artacağı kanıtlanmıştır. (Leong vd., 1998, s. 426)Hollanda göre bireyleri sadece bir tipte sıkıştırmak doğru değildir aynı zamanda birkaç kişilik türün ede sahip olunabilir. Altıgen modele baktığımızda aralarında mesafesi en az olan kişiliklerin tutarlılığı en yüksek ve birbirleriyle ilişkileri en fazla olan bireylerdir (Deng vd., 2007, s. 3).

Toparlamak gerekirse John Hollandın oluşturduğu altı kişilik faktörü literatürde birçok çalışmaya konu olmuş bireyin kariyer başarısının kişiliği ve



mesleği arasındaki uyuma bağlı olduğunu anlatır. Hollandın kuramı dünyadaki birçok ülkede bireylerin kariyer planlaması süreçlerinde kullanılmaktadır. Ek olarak oluşturulan altıgen model dünya üzerindeki meslek haritalarının daha iyi anlaşılmasına yardımcı olur (Nauta, 2010, s. 18).



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### JOHN HOLLAND KİŞİLİK ENVANTERİ BAKIŞ AÇISIYLA ÇALIŞAN KİŞİLİĞİ VE KARIYER SEÇİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR İNCELEME: ŞANLIURFA İLİ ÖRNEĞİ

Çalışmamızın bu bölümünde fiili olarak çalışan meslek erbabının mesleği ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan alan araştırmamız ve bu araştırma sonucunda elde ettiğimiz verilerin değerlendirilmesi yer almaktadır.

#### 3.1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE AMACI

Günümüzde bireyler gerek çevre ve gerekse aile baskısından dolayı sadece üniversiteyi kazanmak namına kendi kişilik özelliklerini ve yeteneklerini göz ardı ederek yanlış seçimler yapmaktadır. Ebeveynler çocuklarının yetenek ve kişilik becerilerini göz ardı ederek onların fikrini almadan onlar hakkında kararlar alırlar. Sonuçta gelecekte hem iş hayatında hem de toplum hayatında mutsuz, tatminkâr olmayan kişilikler ortaya çıkar. Bu bağlamda bireylerin iş hayatına veya eğitim hayatlarına başlamadan önce ebeveynleri tarafından kişilik özellikleri keşfedilerek yapacakları hamleler, bireyleri meslek ve kariyer seçiminde ilgi ve yeteneklerini de hesaba katarak daha mutlu ve verimli kişiler topluma kazandırmış olacaklardır.

Kariyer meselesinin, bireyin yaşamındaki önemi ve birey yaşamına olan etkileri yönünden bakıldığında kariyer, meslek tercihi ve meslek tercihlerini etkileyen faktörler, literatürde defalarca üzerine çalışmalar yapılan ve önemine vurgu yapılan konular olarak karşımıza çıkar. Birçok akademik çalışmada farklı bakış açıları ve yönleriyle değerlendirilen meslek tercihinin odak noktası birey kişiliği ve meslek özelliklerinin olduğu görülür. Bu çalışmanın da odak noktasında kişinin meslek ve kariyer tercihi ile kişilik özellikleri ortasındaki ilişkinin incelenerek bu konu üzerinde kavramsal ve teorik açıdan açıklamalar getirilmesi, buna odaklı olarak Şanlıurfa ilinde çalışan belli birkaç meslek çalışanın kişiliklerine uygun kariyer ve meslek tercihlerinde kişiliklerine göre seçim yapıp yapmadıklarını değerlendirmektir. Bu bağlamda çalışanların yaptıkları meslekleri ve kişilikleri arasındaki ilişki düzeyi belirlenmeye çalışılmıştır.

### 3.2. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Araştırmadaki veriler, meslek çalışanlarıyla yüz yüze anket yapılarak elde edilmiştir. Anket 2 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcılara yönelik demografik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise orijinal halinden Türkçeye çevrilmiş ve (Vergili, 2015) ten alınmış Holland'ın Mesleki Tercih envanterine ait 90 ifade yer almaktadır. İkinci bölümde 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum).

### 3.3. ARAŞTIRMANIN ANA KİTLESİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın ana kitlesini Şanlıurfa'da bulunan ve araştırma kapsamında yer alan ve araştırılan kişilik tiplerine uygun 18 farklı meslek gurubuna mensup çalışanları kapsar.(Bu mesleklere mensup 18-60 yaş arasındaki çalışan bireyler). Örneklem yöntemi olarak ise kolayda örneklem kullanılmıştır. Kolayda örneklem, Ana kütle içerisinde seçilen belli bir sayıdaki örneklemin araştırmacının yargısıyla belirlediği tesadüfi olmayan örnekleme yöntemine verilen addır. Kolayda örneklem yönteminde elde edilmeye çalışılan veriler, ana kütleden en kolay, hızlı ve ekonomik bir şekilde toplanır (Malhotra, 2004: s. 321, Aaker vd., 2007: s. 394, Zikmund, 1997: s. 428). (Kinneer ve Taylor 1996, s. 413) Sosyal bilimler alanında yapılan uygulama çalışmalarında kolayda örneklem yönteminin kullanım oranının yüksek olduğu ifade edilmiştir. Çalışmamız % 95 güven aralığında ve  $\pm$  % 5 hata payı öngörülerek yapılmıştır. Her bir meslek grubuna 22'ser adet olmak üzere toplam 18 meslek grubu ( Mühendis, Çiftçi, Şoför, Kimyager, Sağlık Çalışanı, Veteriner, Tiyatrocu, Müzisyen, Mimar, Sosyal Hizmet Çalışanı, Öğretmen, Akademisyen, Avukat, Sigortacı, Din Görevlisi, Muhasebeci, Gelir Uzmanı, Bankacı ) 18\*22 şeklinde 396 adet anket uygulanmıştır.

Araştırma kısıtlarından birincisi uygulamanın sadece Şanlıurfa ilindeki çalışanlara yönelik olmasıdır. Daha iyi ve genellenebilir sonuçlara ulaşmak adına farklı illerdeki örneklem gruplarını da araştırma kapsamına almak daha sağlıklı sonuçlar elde edilmesine yardımcı olacaktır.

Araştırma kısıtlarından ikincisi, ankete katılan çalışanlardan alınan bilgilerin doğruluk düzeyidir. Yani ankete katılan çalışanların soruları dürüst bir şekilde

cevaplamamış olmasıdır. Çalışmamızda anket formunu cevaplayan her bireyin, ankette yer alan ifadeleri aynı şekilde anladığı ve uygulanan istatistiksel analiz ve tekniklerin istenilen sonuçlara ulaşmamızda yeterli olduğu varsayılmıştır.

### 3.4.VERİLERİN ANALİZİ

Araştırma kapsamında toplanan veriler IBM "Statistical Package for the Social Sciences" (SPSS) Statistics 22 programı ile analiz edilmiştir. Demografik özellikleri sınıflayabilmek için frekans analizi, ölçeklerin güvenilirliklerini ölçebilmek için güvenilirlik analizi, çok sayıda ifadeyi alt boyutlara ayırabilmek için faktör analizi, hipotezleri test edebilmek için ise korelasyon analizi, bağımsız t-testleri uygulanmıştır.

#### 3.4.1Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma kapsamında toplam 33 adet hipotez geliştirilmiştir. Bu hipotezler şu şekildedir:

**H<sub>1</sub>:**Girişimci kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

**H<sub>2</sub>:**Araştırmacı kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

**H<sub>3</sub>:**Gerçekçi kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

**H<sub>4</sub>:**Sosyal kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

**H<sub>5</sub>:**Artistik/sanatsal kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

**H<sub>6</sub>:**Geleneksel kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

**H<sub>7</sub>:**Girişimci kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

**H<sub>8</sub>:**Araştırmacı kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

**H<sub>9</sub>**:Gerçekçi kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

**H<sub>10</sub>**:Sosyal kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

**H<sub>11</sub>**:Artistik/sanatsal kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

**H<sub>12</sub>**:Geleneksel kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

**H<sub>13</sub>**: Meslek ile girişimci kişilik tipi arasında ilişki vardır.

**H<sub>14</sub>**: Meslek ile araştırmacı kişilik tipi arasında ilişki vardır.

**H<sub>15</sub>**: Meslek ile gerçekçi kişilik tipi arasında ilişki vardır.

**H<sub>16</sub>**: Meslek ile sosyal kişilik tipi arasında ilişki vardır.

**H<sub>17</sub>**: Meslek ile artistik/sanatsal kişilik tipi arasında ilişki vardır.

**H<sub>18</sub>**: Meslek ile geleneksel kişilik tipi arasında ilişki vardır.

**H<sub>19</sub>**:Girişimci kişilik tipi ile araştırmacı kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>20</sub>**:Girişimci kişilik tipi ile gerçekçi kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>21</sub>**:Girişimci kişilik tipi ile sosyal kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>22</sub>**:Girişimci kişilik tipi ile artistik/sanatsal kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>23</sub>**:Girişimci kişilik tipi ile geleneksel kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>24</sub>**:Araştırmacı kişilik tipi ile gerçekçi kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>25</sub>**:Araştırmacı kişilik tipi ile sosyal kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>26</sub>**:Araştırmacı kişilik tipi ile artistik/sanatsal kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>27</sub>**:Araştırmacı kişilik tipi ile geleneksel kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>28</sub>**:Gerçekçi kişilik tipi ile sosyal kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>29</sub>**:Gerçekçi kişilik tipi ile artistik/sanatsal kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>30</sub>**:Gerçekçi kişilik tipi ile geleneksel kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>31</sub>**:Sosyal kişilik tipi ile artistik/sanatsal kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>32</sub>**:Sosyal kişilik tipi ile geleneksel kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>33</sub>**:Artistik/sanatsal kişilik tipi ile geleneksel kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

### 3.4.2 Frekans Analizi

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerini (cinsiyet, medeni durum, yaş, gelir, meslek, eğitim durumu) sınıflandırabilmek adına frekans analizi yapılmıştır ve sonuçlar tablo 1’de gösterilmiştir.

**Tablo 1:** Katılımcıların Demografik Özellikleri

Özellik	Frekans	%	Özellik	Frekans	%
<b>Cinsiyet</b>			<b>Eğitim durumu</b>		
Kadın	80	20,2	İlkokul	31	7,8
Erkek	316	79,8	Ortaokul	12	3
<b>Medeni durum</b>			Lise	32	8,1
Evli	244	61,6	Ön lisans	37	9,3
Bekâr	152	38,4	Lisans	234	59,1
			Yüksek lisans	34	8,6
<b>Yaş</b>			Doktora	16	4
18-30	190	48	<b>Gelir grubu</b>		
31-40	124	31,3	0-2000 TL	85	21,5
41-50	56	14,1	2001-3000 TL	79	19,9
51 ve üzeri	26	6,6	3001-4000 TL	89	22,5
			4001-5000 TL	71	17,9
			5001 TL ve üzeri	72	18,2
<b>Meslekler</b>					
Mühendis				22	5,6
Çiftçi				22	5,6
Şoför				22	5,6
Kimyager				22	5,6
Sağlık çalışanı				22	5,6
Veteriner				22	5,6
Tiyatrocu				22	5,6

Müzişyen	22	5,6
Mimar	22	5,6
Sosyal hizmet alışanı	22	5,6
Öğretmen	22	5,6
Akademisyen	22	5,6
Avukat	22	5,6
Sigortacı	22	5,6
Din görevlisi	22	5,6
Muhasebeci	22	5,6
Gelir uzmanı	22	5,6
Bankacı	22	5,6

**TOPLAM = 396**

Katılımcıların 80'i (%20,2) kadın, 316'sı (%79,8) erkektir. Medeni durumlara bakıldığında 244'ünün (%61,6) evli; 152'sinin (%38,4) bekâr olduğu görölmektedir. Ankete katılanların yaş dağılımları incelendiğinde %48'i 18-30 yaş, %31,3'ü 31-40 yaş, %14,1'i 41-50 yaş, %6,6'sı 51 ve üzeri yaş aralığındadır. Katılımcıların gelir düzeyleri açısından bakıldığında %21,5'inin aylık 0-2000 TL, %19,9'unun 2001-3000 TL, %22,5'inin 3001-4000 TL, %17,9'unun 4001-5000 TL, %18,2'sinin 5001 TL ve üzeri geliri bulunmaktadır. Eğitim durumlarına göre incelendiğinde ise %7,8'i ilkokul, %3'ü ortaokul, %8,1'i lise, %9,3'ü ön lisans, %59,1'i lisans, %8,6'sı yüksek lisans, %4'ü ise doktora mezundur. Araştırma kapsamında incelenen 18 meslek grubundan her bir meslek için toplam 22'şer veri toplanmıştır.

### 3.4.3 Faktör Analizi

Faktör analizi, çok sayıda değişkeni daha az sayıda faktöre indirgeyebilmek için kullanılan önemli bir istatistiksel tekniktir. Bu istatistiksel teknik, tüm değişkenlerden maksimum ortak varyansı çıkarır ve bunun yanı sıra ortak bir puana koyar. Faktör analizi az sayıya indirdiği değişkenler arasındaki ilişkiyi de ölçen değerli bir analizdir ( Bryant ve Yarnold, 1995).

Kaiser Meyer Olkin testi, verilerinizin faktör analizi için ne kadar uygun olduğunun bir ölçüsüdür. Test, modeldeki her değişken için ve tüm model için örnekleme yeterliliğini ölçer. İstatistiksel açıdan, ortak varyans olabilen değişkenler arasındaki varyans oranının bir ölçüsüdür. Oran ne kadar düşük olursa, verileriniz o kadar çok faktör analizine uygundur demektir. KMO, 0 ile 1 arasında değerler alır. İstatistiksel yorumlamanın kabul edilebilir olması için KMO değerinin 0.6 dan büyük

olması gerekir. Eğer 0.6 dan büyükse örneklem yeterlidir ve herhangi bir düzeltici işlem yapılmasına gerek yoktur (Cerny ve Kaiser, 1977).

**Tablo 2:** Kaiser Meyer Olkin ve Bartlett Küresellik Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçümü		<b>,933</b>
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare ( $X^2$ )	<b>12421,651</b>
(df)	Serbestlik Derecesi	<b>780</b>
(sig.)	Anlamlılık Düzeyi	<b>,000</b>

Tablo 2, Kaiser Meyer Olkin testi sonucunu göstermektedir. Tablo incelendiğinde Kaiser Meyer Olkin (KMO) test sonucunun, 910 olduğu görülmektedir. Bu değer, 60 tan büyük olması verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Ayrıca Bartlett küresellik testinin de anlamlı olması (,000) bu durumu destekler niteliktedir ve verilerin çoklu normal dağılıma uyduğunu göstermektedir.

Holland'ın kişilik envanterine ait 90 ifadeye faktör analizi uygulandığında 35 ifadenin communalities değerlerinin, 40 altında olduğu bulunmuş ve bu ifadeler (1.2.3.5.6.7.8.10.11.12.13.18.19.21.22.27.28.36.37.38.49.51.52.53.56.59.61.63.65.66 .67.70.77.85.90) hiçbir analizde kullanılmamak üzere çıkarılmıştır. Kalan 65 ifade ile tekrar faktör analizi yapılmış bu ifadeler 6 alt boyutta toplanmıştır.

**Tablo 3:** Geleneksel Tipe Ait İfadeler ve Faktör Yükleri

<b>İfadeler</b>	<b>Faktör Yükleri</b>
Aylık bütçe planı hazırlamak isterim.	<b>,790</b>
Mali raporları hazırlamak ve yorumlamak isterim.	<b>,776</b>
Gelir vergisi kazancımı düzenlemek isterim.	<b>,765</b>
Muhasebecilik sistemi kurmayı isterim.	<b>,727</b>
İnsanların mali kararlar vermelerine yardımcı olmak isterim.	<b>,722</b>
Masraflara ait hesap kayıtları tutmak ilgimi çeker.	<b>,698</b>
Herhangi bir malın taşınması için nakil maliyetlerini hesaplamak isterim.	<b>,694</b>
Taksit ödemelerini tahsil etmek ilgimi çeker.	<b>,677</b>
Mali bir hesapta yapılan hataları bulmak isterim.	<b>,651</b>
Bir kuruluşun parayla ilgili bütün işlerini idare etmek isterim.	<b>,630</b>
Bir grup veya kulüp için bütçe hazırlamak isterim.	<b>,562</b>
Bir rapor taslağındaki hataları bulmak ve incelemek isterim.	<b>,538</b>
Planlar ve grafikler yapmak ilgimi çeker.	<b>,429</b>



Tablo 3 incelendiğinde geleneksel tipe ait 13 ifadenin tek bir boyut altında toplandığı ve bu ifadelerin faktör yüklerinin, 40 üzerinde olduğu görülmektedir. (Vergili, 2015, s. 92) de ise 11 ifade bulunduğu ve genel olarak faktör yükleri ve 9 ifadenin aynı olduğu görülmüştür

**Tablo 4:** Artistik / Sanatsal Tipe Ait İfadeler ve Faktör Yükleri

İfadeler	Faktör Yükleri
Bir bandoda müzik aleti çalmak isterim.	,742
Filmler için konu müziği bestelemek isterim.	,737
Bir orkestrada caz müziği çalmak isterim.	,706
Müzik eseri bestelemek veya düzenlemek ilgimi çeker.	,693
Bir tiyatro oyununda rol almak isterim.	,677
Tiyatro oyunu, müzikaller gibi sanatsal etkinliklerin eleştirilerini yazmak isterim.	,659
Bir sinema filmi senaryosu yazmak isterim.	,641
Yerel bir radyo istasyonunda çalınması için müzik parçaları seçmek ilgimi çeker.	,621
Bir resim çerçevesi yapmak isterim.	,598
Metal bir heykel tasarlamak isterim.	,554
Kısa hikâyeler yazmak isterim.	,488
Bir magazin hikâyesini anlatan çizimler yapmak isterim.	,433

Tablo 4 incelendiğinde artistik/sanatsal tipe ait 12 ifadenin tek bir boyut altında toplandığı ve bu ifadelerin faktör yüklerinin, 40 üzerinde olduğu görülmektedir. (Vergili, 2015, s. 92) de ise 9 ifade bulunduğu ve genel olarak faktör yükleri ve 9 ifadenin aynı olduğu görülmüştür

**Tablo 5:** Sosyal Tipe Ait İfadeler ve Faktör Yükleri

İfadeler	Faktör Yükleri
Acil durumlarda insanlara yardım etmek isterim.	,749
Tehlikedeki bir insana yardım etmek isterim.	,732
Yaralı bir insana ilk yardım yapmak isterim.	,724
Çocuklara nasıl oyun oynanacağını veya nasıl spor yapılacağını göstermek isterim.	,627
Birine önemli bir karar vermesinde yardım etmek isterim.	,604
Arkadaşlarımla arasındaki bir tartışmayı yatıştırmak isterim.	,586
Bazı insanların bir problemin çözülebileceğine nasıl inandıklarını öğrenmek isterim.	,566
Fırtınadan sonra zarar görmüş bir ağacı onarmak isterim.	,519
Yaratıcı fotoğraflar çekmek ilgimi çeker.	,493
Orman yangınlarını önlemek için gözetleme yapmak isterim.	,460

Ünlü bir bilim adamının dersine katılmak isterim.	,454
Beynin nasıl çalıştığını öğrenmek isterim.	,452

Tablo 5 incelendiğinde sosyal tipe ait 12 ifadenin tek bir boyut altında toplandığı ve bu ifadelerin faktör yüklerinin, 40 üzerinde olduğu görülmektedir. (Vergili, 2015, s. 92) de ise 9 ifade bulunduğu ve genel olarak faktör yükleri ve 6 ifadenin aynı olduğu görülmüştür

**Tablo 6:** Girişimci Tipe Ait İfadeler ve Faktör Yükleri

İfadeler	Faktör Yükleri
Bir toplantıyı yönetmek isterim.	,659
Yeni bir satış kampanyası düzenlemek ve yürütmek isterim.	,598
Bir politik kurum için yapılan kampanyaya katılmak isterim.	,562
Yeni kurallar veya politikalar geliştirmek isterim.	,528
Çalışan insanlar için iş planları yapmak isterim.	,504
İş gezilerine katılmak isterim.	,500
İnsanlara kanuni ve yasal doğruları açıklamak isterim.	,412
Bir oyun için takım oluşturmak isterim.	,401

Tablo 6 incelendiğinde girişimci tipe ait 8 ifadenin tek bir boyut altında toplandığı ve bu ifadelerin faktör yüklerinin, 40 üzerinde olduğu görülmektedir. (Vergili, 2015, s. 92) de ise 7 ifade bulunduğu ve genel olarak faktör yükleri ve 5 ifadenin aynı olduğu görülmüştür.

**Tablo 7:** Araştırmacı Tipe Ait İfadeler ve Faktör Yükleri

İfadeler	Faktör Yükleri
Vitaminlerin hayvanlar üzerindeki etkisini incelemek için araştırma yapmak isterim.	,639
Bitki hastalıklarını incelemek ilgimi çeker.	,607
Gözlük için mercekler tasarlamak isterim.	,580
Biyoloji çalışmak ilgimi çeker.	,565
Tam ve doğru bir zaman tutturmak için bir saati ayarlamak isterim.	,403

Tablo 7 incelendiğinde araştırmacı tipe ait 5 ifadenin tek bir boyut altında toplandığı ve bu ifadelerin faktör yüklerinin, 40 üzerinde olduğu görülmektedir. (Vergili, 2015, s. 92) de ise 8 ifade bulunduğu ve 1 tane ifadenin aynı olduğu görülmüştür.

**Tablo 8:** Gerçekçi Tipe Ait İfadeler ve Faktör Yükleri

İfadeler	Faktör Yükleri
----------	----------------

Bir havuz veya gölde yaşayan yabani hayvanları araştırmak isterim.	,649
Yıldızların oluşumunu öğrenmek isterim.	,579
Kelebekleri gözlemlemek ve sınıflandırmak isterim.	,578
Depremi nedenlerini araştırmak ilgimi çeker.	,450
Dünyanın merkezi, güneş ve yıldızlar hakkında kitaplar okumak ilgimi çeker.	,430

Tablo 8 incelendiğinde gerçekçi tipe ait 5 ifadenin tek bir boyut altında toplandığı ve bu ifadelerin faktör yüklerinin, 40 üzerinde olduğu görülmektedir. (Vergili, 2015, s. 92) de ise 5 ifade bulunduğu ve hiçbir faktör yükü ve ifadenin aynı olmadığı görülmüştür.

### 3.4.4 Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik, ölçme ile elde edilen sonuçların farklı ölçümler sonucunda aynı sonucu vermesiyle ilgilidir. Güvenilirlik katsayı aralıkları ve ne ifade ettikleri şu şekilde gösterilebilir (Güriş ve Astar, 2014, s. 245-246):

$0 \leq \alpha < 0,5$  ise güvenilir değil

$0.5 \leq \alpha < 0,6$  ise düşük güvenilir

$0.6 \leq \alpha < 0,7$  ise kabul edilebilir derecede güvenilir

$0.7 \leq \alpha < 0,9$  ise iyi derecede güvenilir

$\alpha \geq 0.9$  ise çok iyi derecede güvenilir

**Tablo 9:** Geleneksel Tipe Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	Cronbach $\alpha$ Katsayısı
Aylık bütçe planı hazırlamak isterim.	,911
Mali raporları hazırlamak ve yorumlamak isterim.	
Gelir vergisi kazancını düzenlemek isterim.	
Muhasebecilik sistemi kurmayı isterim.	
İnsanların mali kararlar vermelerine yardımcı olmak isterim.	
Masraflara ait hesap kayıtları tutmak ilgimi çeker.	
Herhangi bir malın taşınması için nakil maliyetlerini hesaplamak isterim.	
Taksit ödemelerini tahsil etmek ilgimi çeker.	
Mali bir hesapta yapılan hataları bulmak isterim.	
Bir kuruluşun parayla ilgili bütün işlerini idare etmek isterim.	
Bir grup veya kulüp için bütçe hazırlamak isterim.	
Bir rapor taslağındaki hataları bulmak ve incelemek isterim.	
Planlar ve grafikler yapmak ilgimi çeker.	

Geleneksel tipe ait ölçekte toplam 13 ifade yer almaktadır ve bu ölçüğün cronbach  $\alpha$  katsayısının, 911 olduğu görülmektedir. Yani geleneksel tipe ait güvenilirliğin çok iyi derecede olduğu söylenebilir.

**Tablo 10:** Artistik / Sanatsal Tipe Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	Cronbach $\alpha$ Katsayısı
Bir bandoda müzik aleti çalmak isterim.	,881
Filmler için konu müziği bestelemek isterim.	
Bir orkestrada caz müziği çalmak isterim.	
Müzik eseri bestelemek veya düzenlemek ilgimi çeker.	
Bir tiyatro oyununda rol almak isterim.	
Tiyatro oyunu, müzikaller gibi sanatsal etkinliklerin eleştirilerini yazmak isterim.	
Bir sinema filmi senaryosu yazmak isterim.	
Yerel bir radyo istasyonunda çalınması için müzik parçaları seçmek ilgimi çeker.	
Bir resim çerçevesi yapmak isterim.	
Metal bir heykel tasarlamak isterim.	
Kısa hikâyeler yazmak isterim.	
Bir magazin hikâyesini anlatan çizimler yapmak isterim.	

Artistik / Sanatsal tipe ait ölçekte toplam 12 ifade yer almaktadır ve bu ölçeğin cronbach  $\alpha$  katsayısının, 881 olduğu görülmektedir. Yani artistik / sanatsal tipe ait güvenilirliğin iyi derecede olduğu söylenebilir.

**Tablo 11:** Sosyal Tipe Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	Cronbach $\alpha$ Katsayısı
Acil durumlarda insanlara yardım etmek isterim.	,880
Tehlikedeki bir insana yardım etmek isterim.	
Yaralı bir insana ilk yardım yapmak isterim.	
Çocuklara nasıl oyun oynanacağını veya nasıl spor yapılacağını göstermek isterim.	
Birine önemli bir karar vermesinde yardım etmek isterim.	
Arkadaşlarımdaki bir tartışmayı yatıştırmak isterim.	
Bazı insanların bir problemin çözülebileceğine nasıl inandıklarını öğrenmek isterim.	
Fırtınadan sonra zarar görmüş bir ağacı onarmak isterim.	
Yaratıcı fotoğraflar çekmek ilgimi çeker.	
Orman yangınlarını önlemek için gözetleme yapmak isterim.	
Ünlü bir bilim adamının dersine katılmak isterim.	
Beynin nasıl çalıştığını öğrenmek isterim.	

Sosyal tipe ait ölçekte toplam 12 ifade yer almaktadır ve bu ölçeğin cronbach  $\alpha$  katsayısının, 880 olduğu görülmektedir. Yani sosyal tipe ait güvenilirliğin iyi derecede olduğu söylenebilir.

**Tablo 12:** Girişimci Tipe Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	Cronbach $\alpha$ Katsayısı
Bir toplantıyı yönetmek isterim.	,814
Yeni bir satış kampanyası düzenlemek ve yürütmek isterim.	
Bir politik kurum için yapılan kampanyaya katılmak isterim.	
Yeni kurallar veya politikalar geliştirmek isterim.	
Çalışan insanlar için iş planları yapmak isterim.	
İş gezilerine katılmak isterim.	
İnsanlara kanuni ve yasal doğruları açıklamak isterim.	
Bir oyun için takım oluşturmak isterim.	

Sosyal tipe ait ölçekte toplam 8 ifade yer almaktadır ve bu ölçeğin cronbach  $\alpha$  katsayısının, 814 olduğu görülmektedir. Yani girişimci tipe ait güvenilirliğin iyi derecede olduğu söylenebilir.

**Tablo 13:** Araştırmacı Tipe Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	Cronbach $\alpha$ Katsayısı
Vitaminlerin hayvanlar üzerindeki etkisini incelemek için araştırma yapmak isterim.	,697
Bitki hastalıklarını incelemek ilgimi çeker.	
Gözlük için mercekler tasarlamak isterim.	
Biyoloji çalışmak ilgimi çeker.	
Tam ve doğru bir zaman tutturmak için bir saati ayarlamak isterim.	

Araştırmacı tipe ait ölçekte toplam 5 ifade yer almaktadır ve bu ölçeğin cronbach  $\alpha$  katsayısının, 697 olduğu görülmektedir. Yani araştırmacı tipe ait güvenilirliğin kabul edilebilir derecede olduğu söylenebilir.

**Tablo 14:** Gerçekçi Tipe Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	Cronbach $\alpha$ Katsayısı
Bir havuz veya gölde yaşayan yabani hayvanları araştırmak isterim.	,804
Yıldızların oluşumunu öğrenmek isterim.	
Kelebekleri gözlemlemek ve sınıflandırmak isterim.	
Depremin nedenlerini araştırmak ilgimi çeker.	
Dünyanın merkezi, güneş ve yıldızlar hakkında kitaplar okumak ilgimi çeker.	

Gerçekçi tipe ait ölçekte toplam 5 ifade yer almaktadır ve bu ölçeğin cronbach  $\alpha$  katsayısının, 804 olduğu görülmektedir. Yani girişimci tipe ait güvenilirliğin iyi derecede olduğu söylenebilir.

**Tablo 15:** Kişilik Tiplerine ve Mesleklere Göre Verilen Cevapların Ortalamaları

<b>Kişilik Tipleri ve Meslekler</b>	<b>n</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
<b>Geleneksel Kişilik</b>		
Muhasebeci	22	3,81
Gelir uzmanı	22	3,36
Bankacı	22	3,53
Genel ortalama	66	<b>3,56</b>
<b>Artistik/Sanatsal Kişilik</b>		
Tiyatrocu	22	3,56
Müzisyen	22	3,24
Mimar	22	2,88
Genel ortalama	66	<b>3,22</b>
<b>Sosyal Kişilik</b>		
Sosyal hizmet çalışanı	22	4,02
Öğretmen	22	3,98
Akademisyen	22	4,23
Genel ortalama	66	<b>4,07</b>
<b>Girişimci Kişilik</b>		
Avukat	22	4,03
Sigortacı	22	3,51
Din görevlisi	22	3,41
Genel ortalama	66	<b>3,65</b>
<b>Araştırmacı Kişilik</b>		
Veteriner	22	3,52
Sağlık çalışanı	22	3,06
Kimyager	22	3,15
Genel ortalama	66	<b>3,24</b>
<b>Gerçekçi Kişilik</b>		
Mühendis	22	3,40
Çiftçi	22	3,30
Şoför	22	3,00
Genel ortalama	66	<b>3,23</b>

Kişilik tiplerindeki meslek gruplarının ölçeklerde yer alan ifadelere verdikleri cevapların ortalamaları alındığında, 5'li likert tipi ölçeklerde sosyal kişilik içerisinde yer alan meslek gruplarının ortalamalarının 4,07; girişimci kişilik içerisinde yer alan meslek gruplarının ortalamalarının 3,65; geleneksel kişilik içerisinde yer alan meslek gruplarının ortalamalarının 3,56; araştırmacı kişilik içerisinde yer alan meslek

gruplarının ortalamalarının 3,24; gerçekçi kişilik içerisinde yer alan meslek gruplarının ortalamalarının 3,23 ve artistik/sanatsal kişilik içerisinde yer alan meslek gruplarının ortalamalarının 3,22 olduğu görülmektedir.

### 3.4.5 Bağımsız t-testi Sonuçları

Bu bölümde kişilik tipindeki meslek gruplarının meslek seçimlerinde cinsiyete ve medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını görebilmek amacıyla bağımsız t-testleri uygulanmıştır.

**Tablo 16:** Cinsiyete Göre Girişimci Kişilik Tipindeki Meslek Grupları Farklılığını Gösteren Bağımsız t-testi Sonuçları

	Varyansların Homojenliği İçin Levene Testi Sonuçları		t-testi Sonuçları		
	F değeri	Anlamlılık düzeyi (sig.)	t değeri	Serbestlik derecesi (df)	Anlamlılık düzeyi (Sig. 2-tailed)
Varyansların homojenliği varsayımı	5,998	<b>,015</b>	-,705	394	,481
Varyansların homojen olmadığı varsayımı			-,774	139,007	<b>,440</b>

**H<sub>1</sub>:** Girişimci kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

Tablo 16 incelendiğinde Levene testi sonuçlarındaki anlamlılık düzeyinin (,015) < 0,05 olduğu görülmektedir. Bu durumda varyansların homojen dağılmadığı söylenebilir ve dolayısıyla tablodaki varyansların homojen olmadığı varsayımı altındaki sig. Değerine bakılır. Bu değer (,440) > 0,05 olduğundan dolayı girişimci

kişilik tipindeki meslek gruplarının cinsiyete göre farklılaşmadığı söylenebilir. Sonuç olarak  $H_1$  hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 17 incelendiğinde Levene testi sonuçlarındaki anlamlılık düzeyinin ( $,672$ )  $> 0,05$  olduğu görülmektedir. Bu durumda varyansların homojen dağıldığı söylenebilir ve dolayısıyla tablodaki varyansların homojen olduğu varsayımı altındaki sig. Değerine bakılır. Bu değer ( $,544$ )  $> 0,05$  olduğundan dolayı araştırmacı kişilik tipindeki meslek gruplarının cinsiyete göre farklılaşmadığı söylenebilir. Sonuç olarak  $H_2$  hipotezi reddedilmektedir.

**Tablo 17:** Cinsiyete Göre Araştırmacı Kişilik Tipindeki Meslek Grupları Farklılığını Gösteren Bağımsız t-testi Sonuçları

	Varyansların Homojenliği İçin Levene Testi Sonuçları		t-testi Sonuçları		
	F değeri	Anlamlılık düzeyi (sig.)	t değeri	Serbestlik derecesi (df)	Anlamlılık düzeyi (Sig. 2-tailed)
Varyansların homojenliği varsayımı	,180	<b>,672</b>	,608	394	<b>,544</b>
Varyansların homojen olmadığı varsayımı			,614	123,614	,541

**$H_2$ :** Araştırmacı kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

**Tablo 18:** Cinsiyete Göre Gerçekçi Kişilik Tipindeki Meslek Grupları Farklılığını Gösteren Bağımsız t-testi Sonuçları

	Varyansların Homojenliği İçin Levene Testi Sonuçları		t-testi Sonuçları		
	F değeri	Anlamlılık düzeyi (sig.)	t değeri	Serbestlik derecesi (df)	Anlamlılık düzeyi (Sig. 2-tailed)



	F değeri	Anlamlılık düzeyi (sig.)	t değeri	Serbestlik derecesi (df)	Anlamlılık düzeyi (Sig. 2-tailed)
Varyansların homojenliği varsayımı	,235	<b>,628</b>	-,592	394	<b>,554</b>
Varyansların homojen olmadığı varsayımı			-,581	119,273	,563

**H<sub>3</sub>:** Gerçekçi kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

Tablo 18 incelendiğinde Levene testi sonuçlarındaki anlamlılık düzeyinin ( $,628 > 0,05$ ) olduğu görülmektedir. Bu durumda varyansların homojen dağıldığı söylenebilir ve dolayısıyla tablodaki varyansların homojen olduğu varsayımı altındaki sig. Değerine bakılır. Bu değer ( $,554 > 0,05$ ) olduğundan dolayı gerçekçi kişilik tipindeki meslek gruplarının cinsiyete göre farklılaşmadığı söylenebilir. Sonuç olarak H<sub>3</sub> hipotezi reddedilmektedir.

**Tablo 19:** Cinsiyete Göre Sosyal Kişilik Tipindeki Meslek Grupları Farklılığını Gösteren Bağımsız t-testi Sonuçları

	Varyansların Homojenliği İçin Levene Testi Sonuçları		t-testi Sonuçları		
	F değeri	Anlamlılık düzeyi (sig.)	t değeri	Serbestlik derecesi (df)	Anlamlılık düzeyi (Sig. 2-tailed)
Varyansların homojenliği varsayımı	,378	<b>,539</b>	-,215	394	<b>,829</b>
Varyansların homojen					

olmadığı varsayımı			-,209	117,392	,835
--------------------	--	--	-------	---------	------

**H<sub>4</sub>:**Sosyal kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

Tablo 19 incelendiğinde Levene testi sonuçlarındaki anlamlılık düzeyinin ( $,539 > 0,05$ ) olduğu görülmektedir. Bu durumda varyansların homojen dağıldığı söylenebilir ve dolayısıyla tablodaki varyansların homojen olduğu varsayımı altındaki sig. Değerine bakılır. Bu değer ( $,829 > 0,05$ ) olduğundan dolayı sosyal kişilik tipindeki meslek gruplarının cinsiyete göre farklılaşmadığı söylenebilir. Sonuç olarak H<sub>4</sub> hipotezi reddedilmektedir.

**Tablo 20:** Cinsiyete Göre Artistik/Sanatsal Kişilik Tipindeki Meslek Grupları Farklılığını Gösteren Bağımsız t-testi Sonuçları

	Varyansların Homojenliği İçin Levene Testi Sonuçları		t-testi Sonuçları		
	F değeri	Anlamlılık düzeyi (sig.)	t değeri	Serbestlik derecesi (df)	Anlamlılık düzeyi (Sig. 2-tailed)
Varyansların homojenliği varsayımı	,500	<b>,480</b>	1,315	394	<b>,189</b>
Varyansların homojen olmadığı varsayımı			1,356	127,061	,178

**H<sub>5</sub>:**Artistik/sanatsal kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

Tablo 20 incelendiğinde Levene testi sonuçlarındaki anlamlılık düzeyinin ( $,480 > 0,05$ ) olduğu görülmektedir. Bu durumda varyansların homojen dağıldığı

söylenbilir ve dolayısıyla tablodaki varyansların homojen olduğu varsayımı altındaki sig. Değerine bakılır. Bu değer ( $,189$ )  $> 0,05$  olduğundan dolayı artistik/sanatsal kişilik tipindeki meslek gruplarının cinsiyete göre farklılaşmadığı söylenbilir. Sonuç olarak  $H_5$  hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 21 incelendiğinde Levene testi sonuçlarındaki anlamlılık düzeyinin ( $,740$ )  $> 0,05$  olduğu görülmektedir. Bu durumda varyansların homojen dağıldığı söylenbilir ve dolayısıyla tablodaki varyansların homojen olduğu varsayımı altındaki sig. Değerine bakılır. Bu değer ( $,046$ )  $< 0,05$  olduğundan dolayı geleneksel kişilik tipindeki meslek gruplarının cinsiyete göre farklılaştığı söylenbilir. Sonuç olarak  $H_6$  hipotezi kabul edilmektedir.

**Tablo 21:** Cinsiyete Göre Geleneksel Kişilik Tipindeki Meslek Grupları Farklılığını Gösteren Bağımsız t-testi Sonuçları

	Varyansların Homojenliği İçin Levene Testi Sonuçları		t-testi Sonuçları		
	F değeri	Anlamlılık düzeyi (sig.)	t değeri	Serbestlik derecesi (df)	Anlamlılık düzeyi (Sig. 2-tailed)
Varyansların homojenliği varsayımı	,110	<b>,740</b>	-2,000	394	<b>,046</b>
Varyansların homojen olmadığı varsayımı			-1,959	119,098	,052

**H<sub>6</sub>:** Geleneksel kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

**Tablo 22:** Medeni Duruma Göre Girişimci Kişilik Tipindeki Meslek Grupları Farklılığını Gösteren Bağımsız t-testi Sonuçları

	Varyansların Homojenliği İçin Levene Testi Sonuçları		t-testi Sonuçları		
	F değeri	Anlamlılık düzeyi (sig.)	t değeri	Serbestlik derecesi (df)	Anlamlılık düzeyi (Sig. 2-tailed)
Varyansların homojenliği varsayımı	1,701	<b>,193</b>	-1,150	394	<b>,251</b>
Varyansların homojen olmadığı varsayımı			-1,170	338,968	,243

**H<sub>7</sub>:** Girişimci kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

Tablo 22 incelendiğinde Levene testi sonuçlarındaki anlamlılık düzeyinin ( $,193 > 0,05$ ) olduğu görülmektedir. Bu durumda varyansların homojen dağıldığı söylenebilir ve dolayısıyla tablodaki varyansların homojen olduğu varsayımı altındaki sig. Değerine bakılır. Bu değer ( $,251 > 0,05$ ) olduğundan dolayı girişimci kişilik tipindeki meslek gruplarının medeni duruma göre farklılaşmadığı söylenebilir. Sonuç olarak H<sub>7</sub> hipotezi reddedilmektedir.

**Tablo 23:** Medeni Duruma Göre Araştırmacı Kişilik Tipindeki Meslek Grupları Farklılığını Gösteren Bağımsız t-testi Sonuçları

	Varyansların Homojenliği İçin Levene Testi Sonuçları		t-testi Sonuçları		
	F değeri	Anlamlılık düzeyi (sig.)	t değeri	Serbestlik derecesi (df)	Anlamlılık düzeyi (Sig. 2-tailed)
Varyansların homojenliği					

varsayımı	,117	,732	-1,288	394	,198
Varyansların homojen olmadığı varsayımı			-1,283	316,271	,200

**H<sub>8</sub>:** Araştırmacı kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

Tablo 23 incelendiğinde Levene testi sonuçlarındaki anlamlılık düzeyinin ( $,732 > 0,05$ ) olduğu görülmektedir. Bu durumda varyansların homojen dağıldığı söylenebilir ve dolayısıyla tablodaki varyansların homojen olduğu varsayımı altındaki sig. Değerine bakılır. Bu değer ( $,198 > 0,05$ ) olduğundan dolayı araştırmacı kişilik tipindeki meslek gruplarının medeni duruma göre farklılaşmadığı söylenebilir. Sonuç olarak H<sub>8</sub> hipotezi reddedilmektedir.

**Tablo 24:** Medeni Duruma Göre Gerçekçi Kişilik Tipindeki Meslek Grupları Farklılığını Gösteren Bağımsız t-testi Sonuçları

	Varyansların Homojenliği İçin Levene Testi Sonuçları		t-testi Sonuçları		
	F değeri	Anlamlılık düzeyi (sig.)	t değeri	Serbestlik derecesi (df)	Anlamlılık düzeyi (Sig. 2- tailed)

Varyansların homojenliği varsayımı	,402	<b>,527</b>	-2,151	394	<b>,032</b>
Varyansların homojen olmadığı varsayımı			-2,179	334,262	,030

**H<sub>0</sub>:**Gerçekçi kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

Tablo 24 incelendiğinde Levene testi sonuçlarındaki anlamlılık düzeyinin ( $,527 > 0,05$ ) olduğu görülmektedir. Bu durumda varyansların homojen dağıldığı söylenebilir ve dolayısıyla tablodaki varyansların homojen olduğu varsayımı altındaki sig. Değerine bakılır. Bu değer ( $,032 < 0,05$ ) olduğundan dolayı gerçekçi kişilik tipindeki meslek gruplarının medeni duruma göre farklılaştığı söylenebilir. Sonuç olarak H<sub>0</sub> hipotezi kabul edilmektedir.

**Tablo 25:** Medeni Duruma Göre Sosyal Kişilik Tipindeki Meslek Grupları Farklılığını Gösteren Bağımsız t-testi Sonuçları

	Varyansların Homojenliği İçin Levene Testi Sonuçları		t-testi Sonuçları		
	F değeri	Anlamlılık düzeyi (sig.)	t değeri	Serbestlik derecesi (df)	Anlamlılık düzeyi (Sig. 2-tailed)
Varyansların homojenliği	2,450	<b>,118</b>	-2,210	394	<b>,028</b>

varsayımı					
Varyansların homojen olmadığı varsayımı			-2,304	362,229	,022

**H<sub>10</sub>**: Sosyal kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

Tablo 25 incelendiğinde Levene testi sonuçlarındaki anlamlılık düzeyinin (,118) > 0,05 olduğu görülmektedir. Bu durumda varyansların homojen dağıldığı söylenebilir ve dolayısıyla tablodaki varyansların homojen olduğu varsayımı altındaki sig. Değerine bakılır. Bu değer (,028) < 0,05 olduğundan dolayı sosyal kişilik tipindeki meslek gruplarının medeni duruma göre farklılaştığı söylenebilir. Sonuç olarak H<sub>10</sub> hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 26 incelendiğinde Levene testi sonuçlarındaki anlamlılık düzeyinin (,039) < 0,05 olduğu görülmektedir. Bu durumda varyansların homojen dağılmadığı söylenebilir ve dolayısıyla tablodaki varyansların homojen olmadığı varsayımı altındaki sig. Değerine bakılır. Bu değer (,004) < 0,05 olduğundan dolayı araştırmacı/sanatsal kişilik tipindeki meslek gruplarının medeni duruma göre farklılaştığı söylenebilir. Sonuç olarak H<sub>11</sub> hipotezi kabul edilmektedir.

**Tablo 26:** Medeni Duruma Göre Artistik/Sanatsal Kişilik Tipindeki Meslek Grupları Farklılığını Gösteren Bağımsız t-testi Sonuçları

	Varyansların Homojenliği İçin Levene Testi Sonuçları		t-testi Sonuçları		
	F değeri	Anlamlılık düzeyi (sig.)	t değeri	Serbestlik derecesi (df)	Anlamlılık düzeyi (Sig. 2-tailed)

Varyansların homojenliği varsayımı	4,280	<b>,039</b>	-2,794	394	,005
Varyansların homojen olmadığı varsayımı			-2,873	348,847	<b>,004</b>

**H<sub>11</sub>**:Artistik/sanatsal kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

Tablo 27 incelendiğinde Levene testi sonuçlarındaki anlamlılık düzeyinin ( $,233 > 0,05$ ) olduğu görülmektedir. Bu durumda varyansların homojen dağıldığı söylenebilir ve dolayısıyla tablodaki varyansların homojen olduğu varsayımı altındaki sig. Değerine bakılır. Bu değer ( $,931 > 0,05$ ) olduğundan dolayı geleneksel kişilik tipindeki meslek gruplarının medeni duruma göre farklılaşmadığı söylenebilir. Sonuç olarak H<sub>12</sub> hipotezi reddedilmektedir.

**Tablo 27:** Medeni Duruma Göre Geleneksel Kişilik Tipindeki Meslek Grupları Farklılığını Gösteren Bağımsız t-testi Sonuçları

	Varyansların Homojenliği İçin Levene Testi Sonuçları		t-testi Sonuçları		
	F değeri	Anlamlılık düzeyi (sig.)	t değeri	Serbestlik derecesi (df)	Anlamlılık düzeyi (Sig. 2-tailed)
Varyansların homojenliği varsayımı	1,424	<b>,233</b>	-,086	394	<b>,931</b>



Varyansların homojen olmadığı varsayımı			-,085	303,445	,932
---	--	--	-------	---------	------

**H<sub>12</sub>:**Geleneksel kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

### 3.4.6 Korelasyon Analizi Sonuçları

Bu bölümde meslek ile kişilik tipleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı; anlamlı bir ilişki varsa bu ilişkinin yönü ve gücü açıklanmaya çalışılmıştır.

**Tablo 28:** Meslek ile Girişimci Kişilik Tipi Arasındaki Korelasyon Analizi Sonucu

		Meslek	Girişimci Kişilik Tipi
Meslek	Pearson Korelasyon Katsayısı	1	,552**
Anlamlılık düzeyi (sig.)			,000
Örnek büyüklüğü (N)		66	66
Girişimci Kişilik Tipi	Pearson Korelasyon Katsayısı	,552**	1
Anlamlılık düzeyi (sig.)		,000	
Örnek büyüklüğü (N)		66	66

**H<sub>13</sub>:** Meslek ile girişimci kişilik tipi arasında ilişki vardır.

Tablo 28'e göre meslek ile girişimci kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır. Sig. değeri ( $,000 < ,005$ ). Bu ilişki pozitif yönlü bir ilişkidir (Pearson korelasyon katsayısı +). İlişkinin derecesi ise ,552'dir. Yani girişimci kişilik tipi ile bu kişilik tipi grubunda yer alan meslekler (avukat, sigortacı, din görevlisi) arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde korelasyon vardır. Sonuç olarak H<sub>13</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 29:** Meslek ile Araştırmacı Kişilik Tipi Arasındaki Korelasyon Analizi Sonucu

		Meslek	Girişimci Kişilik Tipi
Meslek	Pearson Katsayısı	1	,028
Anlamlılık düzeyi (sig.)			,565

Örnek büyüklüğü (N)		66	66
Araştırmacı Kişilik Tipi	Pearson Katsayısı	,028	1
Anlamlılık düzeyi (sig.)		,565	
Örnek büyüklüğü (N)		66	66

**H<sub>14</sub>:** Meslek ile araştırmacı kişilik tipi arasında ilişki vardır.

Tablo 29'a göre meslek ile araştırmacı kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Sig. Değeri ( $,565 > ,005$ ). Yani araştırmacı kişilik tipi ile bu kişilik tipi grubunda yer alan meslekler (kimyager, sağlık çalışanı, veteriner) arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Sonuç olarak H<sub>14</sub> hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 30:** Meslek ile Gerçekçi Kişilik Tipi Arasındaki Korelasyon Analizi Sonucu

		Meslek	Girişimci Kişilik Tipi
Meslek	Pearson Katsayısı	1	,026
Anlamlılık düzeyi (sig.)			,557
Örnek büyüklüğü (N)		66	66
Gerçekçi Kişilik Tipi	Pearson Katsayısı	,026	1
Anlamlılık düzeyi (sig.)		,557	
Örnek büyüklüğü (N)		66	66

**H<sub>15</sub>:** Meslek ile gerçekçi kişilik tipi arasında ilişki vardır.

Tablo 30'e göre meslek ile gerçekçi kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Sig. Değeri ( $,557 > ,005$ ). Yani gerçekçi kişilik tipi ile bu kişilik tipi grubunda yer alan meslekler (mühendis, çiftçi, şoför) arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Sonuç olarak H<sub>15</sub> hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 31:** Meslek ile Sosyal Kişilik Tipi Arasındaki Korelasyon Analizi Sonucu

		Meslek	Girişimci Kişilik Tipi
Meslek	Pearson Katsayısı	1	,703**
Anlamlılık düzeyi (sig.)			,000
Örnek büyüklüğü (N)		66	66

Sosyal Kişilik Tipi	Pearson Katsayısı	,703**	1
Anlamlılık düzeyi (sig.)		,000	
Örnek büyüklüğü (N)		66	66

**H<sub>16</sub>:** Meslek ile sosyal kişilik tipi arasında ilişki vardır.

Tablo 31'e göre meslek ile sosyal kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır. Sig. değeri ( $,000 < ,005$ ). Bu ilişki pozitif yönlü bir ilişkidir (Pearson korelasyon katsayısı +). İlişkinin derecesi ise, 703'tür. Yani sosyal kişilik tipi ile bu kişilik tipi grubunda yer alan meslekler (sosyal hizmet çalışanı, öğretmen, akademisyen) arasında anlamlı, pozitif ve güçlü düzeyde korelasyon vardır. Sonuç olarak H<sub>16</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 32:** Meslek ile Artistik/Sanatsal Kişilik Tipi Arasındaki Korelasyon Analizi Sonucu

		Meslek	Girişimci Kişilik Tipi
Meslek	Pearson Katsayısı	1	,024
Anlamlılık düzeyi (sig.)			,562
Örnek büyüklüğü (N)		66	66
Artistik/Sanatsal Kişilik Tipi	Pearson Katsayısı	,024	1
Anlamlılık düzeyi (sig.)		,562	
Örnek büyüklüğü (N)		66	66

**H<sub>17</sub>:** Meslek ile artistik/sanatsal kişilik tipi arasında ilişki vardır.

Tablo 32'e göre meslek ile artistik/sanatsal kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Sig. Değeri ( $,562 > ,005$ ). Yani artistik/sanatsal kişilik tipi ile bu kişilik tipi grubunda yer alan meslekler (tiyatrocü, müzisyen, mimar) arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Sonuç olarak H<sub>17</sub> hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 33:** Meslek ile Geleneksel Kişilik Tipi Arasındaki Korelasyon Analizi Sonucu

		Meslek	Girişimci Kişilik Tipi
Meslek	Pearson Katsayısı	1	,540**

Anlamlılık düzeyi (sig.)		,000
Örnek büyüklüğü (N)	66	66
Geleneksel Kişilik Tipi	Pearson Katsayısı	,540**
Anlamlılık düzeyi (sig.)		,000
Örnek büyüklüğü (N)	66	66

**H<sub>18</sub>**: Meslek ile geleneksel kişilik tipi arasında ilişki vardır.

Tablo 33'e göre meslek ile girişimci kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır. Sig. Değeri ( $,000 < ,005$ ). Bu ilişki pozitif yönlü bir ilişkidir (Pearson korelasyon katsayısı +). İlişkinin derecesi ise, 540'tır. Yani geleneksel kişilik tipi ile bu kişilik tipi grubunda yer alan meslekler (muhasibeci, gelir uzmanı, bankacı) arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde korelasyon vardır. Sonuç olarak H<sub>18</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 34: Kişilik Tipleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonucu**

		Girişimci	Araştırmacı	Gerçekçi	Sosyal	Artistik/Sanatsal	Geleneksel
Girişimci	Pearson Katsayısı	1	,348	,437	,592	,372	,532
Anlamlılık düzeyi (sig.)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
Örneklem büyüklüğü (N)		396	396	396	396	396	396
Araştırmacı	Pearson Katsayısı	,348	1	,560	,351	,333	,341
Anlamlılık düzeyi (sig.)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
Örneklem büyüklüğü (N)		396	396	396	396	396	396
Gerçekçi	Pearson Katsayısı	,437	,560	1	,607	,446	,172
Anlamlılık düzeyi (sig.)		,000	,000	,000	,000	,000	,001
Örneklem büyüklüğü (N)		396	396	396	396	396	396
Sosyal	Pearson Katsayısı	,592	,351	,607	1	,366	,270
Anlamlılık düzeyi (sig.)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
Örneklem büyüklüğü (N)		396	396	396	396	396	396
Artistik/Sanatsal	Pearson Katsayısı	,372	,333	,446	,366	1	,130
Anlamlılık düzeyi (sig.)		,000	,000	,000	,000	,000	,010
Örneklem büyüklüğü (N)		396	396	396	396	396	396
Geleneksel	Pearson Katsayısı	,532	,341	,172	,270	,130	1
Anlamlılık düzeyi (sig.)		,000	,000	,001	,000	,010	,000
Örneklem büyüklüğü (N)		396	396	396	396	396	396

- H<sub>19</sub>**:Girişimci kişilik tipi ile araştırmacı kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H<sub>20</sub>**:Girişimci kişilik tipi ile gerçekçi kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H<sub>21</sub>**:Girişimci kişilik tipi ile sosyal kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H<sub>22</sub>**:Girişimci kişilik tipi ile artistik/sanatsal kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H<sub>23</sub>**:Girişimci kişilik tipi ile geleneksel kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H<sub>24</sub>**:Araştırmacı kişilik tipi ile gerçekçi kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H<sub>25</sub>**:Araştırmacı kişilik tipi ile sosyal kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H<sub>26</sub>**:Araştırmacı kişilik tipi ile artistik/sanatsal kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H<sub>27</sub>**:Araştırmacı kişilik tipi ile geleneksel kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H<sub>28</sub>**:Gerçekçi kişilik tipi ile sosyal kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H<sub>29</sub>**:Gerçekçi kişilik tipi ile artistik/sanatsal kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H<sub>30</sub>**:Gerçekçi kişilik tipi ile geleneksel kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H<sub>31</sub>**:Sosyal kişilik tipi ile artistik/sanatsal kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H<sub>32</sub>**:Sosyal kişilik tipi ile geleneksel kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H<sub>33</sub>**:Artistik/sanatsal kişilik tipi ile geleneksel kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 34 incelendiğinde tüm girişimcilik tipleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir (sig. Değerleri < 0,05). En dikkat çekici ilişkinin gerçekçi kişilik tipi ile sosyal kişilik tipi arasında olan ilişkidir (,607). Bu ilişkinin güçlü olması gerçekçi kişilik tipindeki meslek grupları (mühendis, çiftçi, şoför) ile sosyal kişilik tipindeki meslek grupları (sosyal hizmet çalışanı, öğretmen, akademisyen) arasında yakın bir ilişki olduğunu göstermektedir. Aradaki ilişkinin en zayıf olduğu kişilik tipleri ise artistik/sanatsal kişilik tipindeki meslek grupları (tiyatrocusu, müzisyen, mimar) ile geleneksel kişilik tipindeki meslek grupları (muhasibeci, gelir uzmanı, bankacı) arasındadır (,130).

Güçlü ve zayıf ilişkilerin olduğu bu tabloda tüm kişilik tipleri arasındaki ilişkiler anlamlı bulunmuştur. Dolayısıyla H<sub>19</sub>, H<sub>20</sub>, H<sub>21</sub>, H<sub>22</sub>, H<sub>23</sub>, H<sub>24</sub>, H<sub>25</sub>, H<sub>26</sub>, H<sub>27</sub>, H<sub>28</sub>, H<sub>29</sub>, H<sub>30</sub>, H<sub>31</sub>, H<sub>32</sub> ve H<sub>33</sub> hipotezleri kabul edilmiştir.

**Tablo 35:** Araştırma Hipotezlerinin Özeti

<b>HİPOTEZLER</b>	<b>KABUL / RET</b>
<b>H<sub>1</sub>:</b> Girişimci kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi cinsiyete göre farklılaşmaktadır.	RET
<b>H<sub>2</sub>:</b> Araştırmacı kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi cinsiyete göre farklılaşmaktadır.	RET
<b>H<sub>3</sub>:</b> Gerçekçi kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi cinsiyete göre farklılaşmaktadır.	RET
<b>H<sub>4</sub>:</b> Sosyal kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi cinsiyete göre farklılaşmaktadır.	RET
<b>H<sub>5</sub>:</b> Artistik/sanatsal kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi cinsiyete göre farklılaşmaktadır.	RET
<b>H<sub>6</sub>:</b> Geleneksel kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi cinsiyete göre farklılaşmaktadır.	KABUL
<b>H<sub>7</sub>:</b> Girişimci kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi medeni duruma göre farklılaşmaktadır.	RET
<b>H<sub>8</sub>:</b> Araştırmacı kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi medeni duruma göre farklılaşmaktadır.	RET
<b>H<sub>9</sub>:</b> Gerçekçi kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi medeni duruma göre farklılaşmaktadır.	KABUL
<b>H<sub>10</sub>:</b> Sosyal kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi medeni duruma göre farklılaşmaktadır.	KABUL
<b>H<sub>11</sub>:</b> Artistik/sanatsal kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi medeni duruma göre farklılaşmaktadır.	KABUL

<b>H<sub>12</sub></b> :Geleneksel kişilik tipindeki meslek gruplarının seçimi medeni duruma göre farklılaşmaktadır.	RET
<b>H<sub>13</sub></b> : Meslek ile girişimci kişilik tipi arasında ilişki vardır.	KABUL
<b>H<sub>14</sub></b> : Meslek ile araştırmacı kişilik tipi arasında ilişki vardır.	RET
<b>H<sub>15</sub></b> : Meslek ile gerçekçi kişilik tipi arasında ilişki vardır.	RET
<b>H<sub>16</sub></b> : Meslek ile sosyal kişilik tipi arasında ilişki vardır.	KABUL
<b>H<sub>17</sub></b> : Meslek ile artistik/sanatsal kişilik tipi arasında ilişki vardır.	RET
<b>H<sub>18</sub></b> : Meslek ile geleneksel kişilik tipi arasında ilişki vardır.	KABUL
<b>H<sub>19</sub></b> :Girişimci kişilik tipi ile araştırmacı kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
<b>H<sub>20</sub></b> :Girişimci kişilik tipi ile gerçekçi kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
<b>H<sub>21</sub></b> :Girişimci kişilik tipi ile sosyal kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
<b>H<sub>22</sub></b> :Girişimci kişilik tipi ile artistik/sanatsal kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
<b>H<sub>23</sub></b> :Girişimci kişilik tipi ile geleneksel kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
<b>H<sub>24</sub></b> :Araştırmacı kişilik tipi ile gerçekçi kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
<b>H<sub>25</sub></b> :Araştırmacı kişilik tipi ile sosyal kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
<b>H<sub>26</sub></b> :Araştırmacı kişilik tipi ile artistik/sanatsal kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
<b>H<sub>27</sub></b> :Araştırmacı kişilik tipi ile geleneksel kişilik tipi arasında	KABUL



anlamli bir iliski vardir.	
<b>H<sub>28</sub></b> :Gerçekçi kişilik tipi ile sosyal kişilik tipi arasında anlamli bir iliski vardir.	KABUL
<b>H<sub>29</sub></b> :Gerçekçi kişilik tipi ile artistik/sanatsal kişilik tipi arasında anlamli bir iliski vardir.	KABUL
<b>H<sub>30</sub></b> :Gerçekçi kişilik tipi ile geleneksel kişilik tipi arasında anlamli bir iliski vardir.	KABUL
<b>H<sub>31</sub></b> :Sosyal kişilik tipi ile artistik/sanatsal kişilik tipi arasında anlamli bir iliski vardir.	KABUL
<b>H<sub>32</sub></b> :Sosyal kişilik tipi ile geleneksel kişilik tipi arasında anlamli bir iliski vardir.	KABUL
<b>H<sub>33</sub></b> :Artistik/sanatsal kişilik tipi ile geleneksel kişilik tipi arasında anlamli bir iliski vardir.	KABUL

### 3.5. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Gencür (2011) İlköğretim Matematik Öğretmenliği Bölümünde eğitim gören 518 öğrenciye kişilikleriyle bölüm memnuniyetleri arasındaki ilişki derecesini incelemek adına bir araştırma yapılmıştır. Gencür (2011) tarafından Türkiye’de yapılan bu çalışmada matematik öğretmenliği için sosyal kişilik tipi ön planda çıkmıştır. Bu durumda Holland teorisinde yer alan matematik öğretmenliğine uygun kişilik tipleri arasında ilk harflerin sıralaması tutarlı olduğu görülmüştür. Ülkemizde sosyal kişilik tipinden sonra mesleki tatminle en yüksek korelasyon geleneksel kişilik tipi arasında çıkmıştır. Holland teorisine göre matematik öğretmenliğinin kodunda geleneksel (C) kişilik boyutu yoktur. Bu sonuç Türkiye’de ilköğretim matematik öğretmenliğinin çalışma koşulları düşünüldüğünde en çok Milli Eğitim Bakanlığında çalışma imkânı bulunmasına ve devlet dairelerindeki hiyerarşik düzenin disiplinli çalışma zorunluluğuna neden olmasına bağlanmıştır.

Kamaşak ve Bulutlar (2010)’ın “Kişilik, Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma” isimli araştırmalarında akademik personelin mesleki seçimleri ve kişilikleri arasındaki uyum ile kariyer başarıları arasındaki ilişki, Holland’ın mesleki tercih envanteri çerçevesinde incelenmiştir. Mesleki tercih ve kişilik ile kariyer başarısı arasındaki ilişki araştırılırken, akademisyenlerin bağlı olduğu kurumdan aldığı desteğin kariyer başarısındaki rol ve önemi de göz önünde bulundurulmuştur. Kişilik tipleri tahmin edilmeye çalışılmış ve kodlanan kişilik tipleri doğru veya yanlış hiç tahmin edilememiştir. Bu durum akademisyenlik mesleğinin tek tip kişilik özelliğinden ziyade birçok kişilik tipini içinde barındırması gerekebileceğine dayandırılmıştır.

Çevik ve Perkmen (2010) 99 Müzik Öğretmenliği bölümünde okuyan öğrenciler üzerinde Teachout’un 2001 yılında Müzik Öğretmenlerinin Kişilikleri üzerine yapmış olduğu çalışmadan esinlenerek Holland’ın Kariyer Teorisine göre müzik öğretmenliği adaylarının kişilikleri ve bölümden duydukları memnuniyeti ölçmek üzere bir çalışma yapmışlardır. Türkiye’deki müzik öğretmeni adaylarının kişilik profillerini bölümlerinden duydukları memnuniyete göre değerlendirmek için yapılan bu çalışmada bulgular, katılımcıların çoğunlukla Artistik olduğunu ortaya koymuştur. Bu da, onların sanatla ilgili etkinliklerden hoşlandıklarını ve muhtemelen

kendilerini hayalci, orijinal ve idealist olarak gördüklerini; bununla birlikte, katılımcıların sosyal kişilik tipine de sahip oldukları görülmüştür.

Yılmaz ve diğerleri (2012) tarafından öğrencilerin kariyer seçimlerinin belirlenmesi ve kariyer seçimlerinin öğrencilere ait demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadıklarının saptanması amacıyla Kırklareli Üniversitesi'nde öğrenim gören 280 öğrenci üzerinde anket çalışması uygulanmıştır. Araştırmanın sonuçları cinsiyete göre incelendiğinde kız öğrencilerin sosyal kariyer seçimlerinin, erkek öğrencilere göre daha güçlü olduğu görülmektedir. Bu bulgu, kız öğrenciler sosyal kariyer boyutundaki mesleklere, erkek öğrencilerden daha yatkın oldukları, Bilgi Yönetimi programında okuyan öğrencilerin sosyal kariyer seçimleri, Elektrik programında okuyan öğrencilerden daha güçlü olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Kız öğrenciler, erkek öğrencilere göre daha fazla sanatçı kariyer hedefine sahip olduğu görülmüştür. Elektrik bölümü fen bilimlerine ait bir bölüm olmasına karşın sağlık yönetimi bölümü sosyal bilimlerine ait bir bölümdür

Gökçöl ve diğerlerinin (2010) yılında “Lise öğrencilerinin mesleki yönlendirilmeleri için Bir Model ve Öğrencilerin Bilgi Teknolojileri Mesleklerine Olan İlgilerinin Ölçülmesi” ismiyle yapmış oldukları çalışmada, veriler analiz edilerek tüm Türkiye’de lise çağındaki öğrencilerin kişilik tipleri bulunmuştur. Mesleki ilgileri sorularak bilişim teknoloji meslekleri seçimleri ve kişisel algıları arasında ilişki olup olmadığına bakılmıştır. Kişilik tiplerinin cinsiyete göre dağılımlarında erkeklerin daha çok “Gerçekçi”, kızların ise “Sosyal” kişilik tipine sahip oldukları görülmüştür. Sosyal kişilik tipine sahip kızların daha çok Tıp fakültesinde, gerçekçi kişilik tipine sahip erkeklerin ise mühendislik fakültesinde okumak istedikleri ortaya çıkmıştır.

Pekkaya ve Çolak (2013), Bülent Ecevit Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nde lisans ve lisansüstü eğitim gören öğrencilerin meslek seçimi üzerinde etkili olan faktörleri incelemek üzere bir çalışma gerçekleştirmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, öğrenciler, meslek seçerken sırasıyla iş güvencesi, meslek kazançları ve kariyer imkânları kriterlerine çok önem vermektedir.

Sarıkaya ve Khorshid (2009)'a göre meslek seçimi konusunda ideal olan, gencin özel ilgi ve yetenekleri doğrultusunda yönlendirilmesidir. Günümüzde gençlerin gelecekle ilgili kaygıları, bu kaygıların ileriye güvenle bakmasını engellediği ve meslek seçimini etkilediği, girdikleri dallardan memnun olmadıkları ve memnuniyetsizliğin mezuniyet sonrası da devam ettiği gözlenmektedir.

Gülücü (2017) Holland'ın kişilik envanteri çerçevesinde, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi son sınıf öğrencilerinin Mesleki tercihleri ile kişilik özellikleri arasında uyum olup olmadığını incelemiştir.

Çalışmada, katılımcıların niyet ettikleri meslek grupları ile kişilik tipleri arasındaki incelenmiş sosyal hizmetler uzmanı mesleği ile araştırmacı kişilik tipi arasında bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin ters yönlü olduğu ortaya çıkmıştır. Yani araştırmacı kişilik tipi arttıkça sosyal hizmetler uzmanı mesleğini seçme eğiliminin az olduğu saptanmıştır. Holland'ın kişilik kuramı incelendiğinde sosyal hizmetler uzmanı mesleğinin sosyal kişilik tipiyle ilişkili olduğunu görmekteyiz. Fakat çalışmada bu meslek ile sosyal kişilik tipi arasında herhangi bir ilişki saptanamamıştır.

Araştırma sonucu elde edilen bir diğer veri ise, insan kaynakları uzmanı mesleğinin geleneksel kişilik tipi ile ilişkili çıkmasıdır. Doğru orantılı çıkan bu ilişki, geleneksel kişilik özelliklerinin artması durumunda bu mesleğin daha çok tercih edildiğini göstermektedir. Fakat insan kaynakları uzmanı mesleğini seçmek isteyen kişilerin, Holland'ın kişilik kuramına göre ağırlıklı olarak sosyal kişilik tipinin özelliklerini taşıması gerekmektedir. Bu yüzden katılımcıların kişiliklerine uygun olmayan mesleklere yöneldiğini görülmektedir.

Eğitimci meslek grubuna bakıldığında, bu meslek grubu ile geleneksel kişilik tipi arasında doğru orantılı bir korelasyon olduğu ortaya konulmuştur. Holland'ın tipleri arasındaki ilişkiye bakıldığı zaman geleneksel tip ile sosyal tipin yakın olmadığını görüyoruz. Araştırma sonucunda kişilik ve bireyin niyeti uyumsuzdur.

Sanat grubu mesleklerinin korelasyon analizi sonuçlarına göre, bu meslek grubunun, artistik kişilik tipi ve gerçekçi kişilik tipi ile ilişkili ve ilişki yönünün negatif olduğu saptanmıştır.. Sanat grubunu açıklayan, yüksek derecede ilişkili olması beklenen kişilik tipi, artistik tiptir. Her ne kadar çalışmada artistik tip ile ilişki çıkmış olsa da bu ilişkinin ters yönlü olması teoriye göre zıt sonuçlar vermiştir. Kişilik ve meslek uyumu açısından bakıldığında, artistik kişilik özelliklerinin artması, bu kişilik tipine uygun düşen, sanat grubu mesleklere daha çok yönelmeyi gerektirmektedir.

Çalışmada uzmanlık grubu meslekleri ise, artistik, geleneksel ve girişimci kişilik tipleri ile ilişkili çıkmıştır. Bu ilişkilerin hangi yönde olduğuna bakıldığında, uzmanlık grubu meslekleri ile artistik kişilik tipi arasında doğru yönlü, girişimci ve geleneksel kişilik tipi ile ters yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu meslekler kurama göre, daha çok geleneksel tiplerle açıklanmaktadır. Fakat yapılan araştırmada katılımcıların, geleneksel tip özellikleri arttıkça bu mesleklerden uzaklaştıkları görülmektedir. Bunun yanında artistik kişilik özelliklerinin artması durumunda uzmanlık grubu meslekleri tercih etme eğiliminin arttığı saptanmıştır. Holland'ın kişilik kuramına göre geleneksel tip ile ilişkisinin doğru yönlü olması beklenen bu mesleğin, artistik tip ile ilişkisinin doğru yönlü çıkması ve bu iki tipin Holland'ın tipolojisine göre birbirine çok uzak olması, uzmanlık meslek grubunu tercih etmek isteyen katılımcıların kişilik özellikleriyle uyumsuz bir seçim yaptıkları yorumunu beraberinde getirmektedir.

Pazarlama mesleğinin analiz sonuçlarına bakıldığında, bu meslek grubu ile yalnızca geleneksel tip arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu ilişkinin pozitif yönlü olması, geleneksel kişilik özellikleri arttıkça pazarlama meslek grubunun daha çok tercih edildiğini göstermektedir. Holland'ın tipleri arasındaki ilişki şeması incelendiğinde geleneksel tip ile girişimci tipin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu yakınlık benzeştiklerini göstermektedir. Yani bu meslek grubu ile kişilik özellikleri arasında aşırı bir uyumsuzluktan söz etmek mümkün değildir. Fakat bu meslek ile girişimci kişilik tipi arasında hiçbir ilişki çıkmaması da tam bir uyumdan bahsetmeyi olanaksız kılmıştır.

Muhasebe-finance meslek grubu ile sosyal ve geleneksel kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ancak sosyal tipin pozitif, geleneksel tipin negatif değerli olduğu görülmektedir. Araştırma sonuçlarında, katılımcıların geleneksel tip özellikleri arttıça muhasebe-finance grubu meslekleri seçme eğilimlerinin azaldığı ortaya çıkmıştır. Tam tersine Holland tipolojisine göre bu meslek grubunun geleneksel kişilik tipiyle aralarında pozitif bir ilişki olması beklenmektedir. Ortaya çıkan negatif ilişki kişilik ile meslek arasındaki uyumsuzluğu göstermektedir. Ayrıca bu meslek grubunun geleneksel tipin yanında sosyal tip ile de ilişkili çıkması ve bu tiplerin birbirine uzak tipler olması yine katılımcıların kişilik özellikleri ile meslek seçimleri arasında bir uyumsuzluk olduğunu ortaya koymaktadır.

Vergili(2015) Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümünde okuyan 242  ğrenci üzerinde bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda sağlık yönetimi bölümünde okumaktan memnun olan öğrencilerin memnun olmayan öğrencilere göre daha fazla mesleki gelişimini ve kariyer planlaması sürecinde kişisel özelliklerine önem verdikleri g r lm ştir. Bölüme ilk tercihiyle gelen öğrencilerin kariyer planlaması sürecinde diğer tercih sırasında bölümü yazan öğrencilere göre kişisel özelliklerine önem verdikleri ortaya çıkmıştır.

Çalışma sonucunda sağlık yönetimi bölümü  ğrenci profilinin daha çok geleneksel kişilik tipine sahip öğrencilerden, en az ise araştırmacı kişilik tipine sahip öğrencilerden oluştuğu g r lm ştir. Geleneksel kişilik özelliğine sahip bireylerin daha sistematik, verisel, çalışmalardan hoşlandığı bilinmektedir. Bu durum bölümün gerektirdiği çalışma ortamı ve eğitim süresince alınan derslerle bağdaştırıldığında anlamlı bulunmuştur. Geleneksel kişilik tipi cinsiyet faktörüyle karşılaştırıldığında ise kız öğrencilerin, erkek öğrencilere göre daha fazla geleneksel kişilik tipine sahip olduğu g r lm ştir. Erkek  ğrencilerin ise daha çok artistik ve sosyal özellik gösteren bireyler olduğu ortaya çıkmıştır.

Aynı zamanda gelecek planları sorulduğunda; akademisyen olmak istediklerini belirten öğrencilerin, hastane müdürü veya müdür yardımcısı olmak isteyen, özel bir iş yerinde çalışmak isteyen öğrencilere göre kariyer planlaması aşamasında kişisel özelliklerine daha çok önem verdikleri ortaya çıkmıştır. Akademisyenliğin ömür boyu gelişim ve öğrenme gerektiren bir meslek olduğu ve her bireyin bu mesleği icra etmekte zorlanacağı düşünüldüğünde sonuç anlamlı bulunmuştur



## SONUÇ VE ÖNERİLER

Birey kişiliği meslek tercihinde ele alınması gereken en önemli ve üzerinde durulması gereken konudur. Bireyin yaşamının büyük bir kısmı çalışma hayatıyla devam ettiğine göre bu tercihin doğru yapılması gerekir. Çünkü meslek tercihi ile birey hemen hemen hayatının nasıl geçeceğini ve ilerleyeceğini belirler. Bundan dolayıdır ki kişinin tercih ettiği veya yapmaya niyet ettiği meslek kişiliğine, ilgisine ve yetenek alanlarına uygun olmalıdır. Ancak bu uygunluk ile kaliteli bir meslek hayatına ve kişisel mutluluk, başarı ve doyuma ulaşabilir. Günümüzde bireylerin çoğu değişik faktörlerden dolayı işsiz kalmamak adına, daha çok kazanç ve mevki adına, aile baskısı veya popüler mesleklerin tercihi gibi nedenlerden dolayı rasyonel kararlar vermemektedir. Nihayetinde mesleğinden memnun olmayan mutsuz, tatmin olmayan ve verimlilik seviyeleri düşük insanlar karşımıza çıkar. Bu bakış açısından hareketle çalışan ve belli meslek dallarına mensup bireylerin meslek seçimleri ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki düzeyi belirlenmeye çalışılmıştır. Bu ilişki düzeyini ortaya çıkarmak için yapılan ankette demografik soruların ve seçmiş oldukları mesleğin yanı sıra kişilik özelliklerini ortaya çıkarmak için John Holland'ın 90 soruluk kişilik envanteri kullanılmıştır.

John Holland'ın mesleki tercih envanteri veya kuramı, birey kişiliği ve mesleğinin icra edildiği çevre arasındaki ilişki ve iletişim düzeyine dayanır. Holland bireyin mesleğine duyduğu ilginin bir kişilik yansıması olduğunu söyler. Literatürde kariyer seçimi alanında yaygın olarak kullanılan ve alanında yapılmış en önemli meslek seçimi modelidir.

Bilimsel yazında üzerine en çok çalışma yapılmış kuramlardan bir tanesi ise John Holland'ın mesleki seçim kuramıdır. Mesleki tercih kuramı altı kişilik boyutundan( artistik, sosyal, gerçekçi, araştırmacı, gelenekçi, girişimci) herhangi birine birey özelliklerinin denk geldiğini ve bu eğilime göre meslek tercihlerini yaptıklarını savunur.

Holland'ın saptadığı artistik, sosyal, gerçekçi, araştırmacı, gelenekçi ve girişimci olmak üzere altı kişilik tipi etrafında, Şanlıurfa ilinde faal bir şekilde çalışan meslek erbabının meslek ve kariyer tercihleri ile kişilik özellikleri arasında



ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan analizler sonucu ortaya çıkan sonuçlar aşağıdaki gibidir.

Örneklem kapsamında yer alan katılımcıların 80'i kadın, 316'sı erkektir ve bunların 244'ünün evli; 152'sinin de bekâr olduğu görülmektedir. Ankete katılanların yaş dağılımları incelendiğinde %48 ile 18-30 yaş, %31,3 ile 31-40 yaş katılımcıların ağırlıkta olduğu söylenebilir. Gelir düzeyleri açısından bakıldığında %21,5'inin aylık 0-2000 TL, %19,9'unun 2001-3000 TL, %22,5'inin 3001-4000 TL, %17,9'unun 4001-5000 TL, %18,2'sinin 5001 TL ve üzeri geliri bulunmaktadır ve katılımcıların gelir düzeyleri arasında çok fazla farklılıklar bulunmamaktadır. Eğitim durumlarına göre incelendiğinde ise katılımcıların büyük çoğunluğunun (%59,1) lisans mezunlarından oluştuğu ifade edilebilir. Araştırma kapsamında incelenen 18 meslek grubundan her bir meslek için toplam 22'ser dolayısıyla da her kişilik tipi grubu için 66'sar veri toplanmıştır.

Faktör analizi, Holland'ın kişilik envanterine ait 90 ifade ile yapılmıştır. Bu analiz sonucunda 35 ifadenin communalities değerlerinin, 40 altında olduğu bulunmuş ve bu ifadeler tekrar hiçbir analizde kullanılmamak üzere çıkarılıp tekrardan faktör analizi yapılmıştır. Kalan 65 ifade ile yapılan faktör analizi sonucunda toplam 6 alt boyut (kişilik tipleri) oluşmuştur.

Güvenilirlik analizleri sonucunda ise geleneksel kişilik tipine ait ölçeğin güvenilirliğinin çok iyi derecede; artistik/sanatsal kişilik tipi, sosyal kişilik tipi, girişimci kişilik tipi, gerçekçi kişilik tipine ait ölçeklerin güvenilirliğinin iyi derecede; araştırmacı kişilik tipine ait ölçeğin ise kabul edilebilir derecede olduğu bulunmuştur.

Kişilik tipindeki meslek gruplarının cinsiyete ve medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için bağımsız t-testleri uygulanmıştır. Bu testler sonucunda gerçekçi, araştırmacı, artistik/sanatsal, girişimci ve sosyal kişilik tipindeki meslek gruplarının cinsiyete göre herhangi bir farklılık göstermediği ancak geleneksel kişilik tipinde cinsiyetin bir farklılık yarattığı bulunmuştur. Medeni durumda ise gerçekçi, sosyal ve artistik/sanatsal kişilik tipindeki meslek gruplarının medeni durumlara göre farklılaştığı; geleneksel, araştırmacı ve girişimci kişilik

tipindeki meslek gruplarında ise medeni duruma göre herhangi bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

Kişilik tipleri ile kişilerin meslekleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını gösterebilmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizleri sonucunda kişilerin meslekleri ile girişimci, sosyal ve geleneksel kişilik tipleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Artistik/sanatsal, araştırmacı ve gerçekçi kişilik tipleri ile meslek arasında ise herhangi anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Dolayısıyla avukat, sigortacı, din görevlisi mesleklerindeki kişilerin girişimci kişilik tipine uyum sağladıkları; sosyal hizmet çalışanı, öğretmen, akademisyen olan kişilerin sosyal kişilik tipine uyum sağladıkları; muhasebeci, gelir uzmanı ve bankacı olan kişilerin ise geleneksel kişilik tipine uyum sağladıkları söylenebilir. Ancak diğer meslekler ile kişilik tipleri arasında Holland'ın envanterine göre anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Girişimcilik tipleri arasındaki ilişkilere bakıldığında hepsi arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir (sig. Değerleri < 0,05). En dikkat çekici ilişkinin gerçekçi kişilik tipi ile sosyal kişilik tipi arasında olan ilişkidir (,607). Bu ilişkinin güçlü olması gerçekçi kişilik tipindeki meslek grupları (mühendis, çiftçi, şoför) ile sosyal kişilik tipindeki meslek grupları (sosyal hizmet çalışanı, öğretmen, akademisyen) arasında yakın bir ilişki olduğunu göstermektedir. Aradaki ilişkinin en zayıf olduğu kişilik tipleri ise artistik/sanatsal kişilik tipindeki meslek grupları (tiyatrocü, müzisyen, mimar) ile geleneksel kişilik tipindeki meslek grupları (muhasebeci, gelir uzmanı, bankacı) arasındadır (,130).

Bireylerin mutlu, başarı düzeyleri yüksek ve verimli kişiler olmaları için kişilik ve meslek seçimleri arasında uyum olmalıdır. Fakat yapılan çalışmada kişilik tiplerine göre genel anlamda yarı yarıya bir anlamlı ilişki ortaya çıkmış; sosyal, girişimci ve geleneksel tipler ve mesleklerinde uyum artistik, araştırmacı ve gerçekçi kişilik tipleri ve meslekleri arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Kişinin meslek ve kariyer seçimi incelendiğinde ailenin tutumu, maddi olanaklar ve kültürel düzey meslek seçiminde olumlu veya olumsuz önemli bir etki gücüne sahiptir. Aileler çocuklarının statü ve kazanç olarak yüksek meslekleri tercih etmelerini istedikleri için veya kendi gerçekleştiremedikleri kişisel hayallerini çocuklarının

üzerinde gerçekleştirmek için baskı kurarlar. Aile baskısının hüküm sürdüğü durumlarda en büyük problemlerden bir tanesi babadan oğula saltanat şeklinde meslek devretmenin sürdürülmesidir. Bu tarz ailelerde genç bireyler daha çocuk yaşta baba mesleğini seçmek üzere psikolojik olarak şartlandırılır. Bu baskı ya kabullenme veya isyan etme ile sonuçlanır. Ebeveynler tarafından yapılan bilinçli veya bilinçsiz tarzdaki bu baskı bireylerin ilgi ve becerilerinin göz ardı edilmesi ve iş yaşamından şikâyet eden mutsuz ve başarısız bireyler ortaya çıkarır.

Maddi olanakların, meslek tercihi üzerine etkileri üzerinde yapılan araştırmalarda, ekonomik ve kültürel olarak yüksek seviyedeki ailelerin çocuklarını ilgi ve yeteneklerine göre yönlendirdikleri ve bu yönde meslek seçtiklerini ortaya koyar. Fakat tam aksine gelir seviyesi ve kültürel düzeyi aşağı olan ebeveynlerde yani ekonomik ve kültürel kısıtların elverişsiz olduğu bir çevredeki bireyler ise yetenek ve ilgilerine göre meslek seçememekte, derhal maddi gelir ve itibar sağlayan mesleklere yönlendirilmektedir. Ebeveynlerin eğitim seviyeleri ile ilgili yapılan çalışmalarda ise eğitim seviyelerinin ve olanaklarının düşük olduğu ailede yaşayan bireylerin beceri gerektirmeyen işleri seçmek zorunda kaldığı tam aksine eğitim seviyeleri yüksek ailelerin ise daha çok profesyonel ve yönetsel işlere meyilli olduğunu ortaya koyar

Önemli bir faktör olan işsizlik ele alındığında, maddi gelir düzeyi yüksek olan ve işsizlik probleminin az olduğu ülkelerde, kişilerin kendi kişilik özelliklerine göre meslek tercihlerinde buldukları saptanmıştır. Ekonomik sıkıntıların olduğu ve işsizliğin yüksek seviyede bulunduğu ülkelerde ise yetenek ve becerilere göre değil de devamlılığı olan ve güvenilirliği yüksek olan mesleklere sahip olma isteğinin ön plana çıktığı görülür. Türkiye de ise birçok genç işsiz kalma korkusundan dolayı garantiliği olan mesleklere yönelerek kişiliklerine uygun olmayan yanlış meslekler seçerler. İşsizliğin birey üzerinde genel anlamda hem ekonomik hem de sosyal etkileri bulunur. İşsiz olmanın yarattığı gelir sıkıntısı bir şekilde telafi edilirken korku, ümitsizlik ve güvensizlik gibi sosyal sonuçlar kalıcı olarak kalır. Bunun bir sonucu olarak bireyde gelecekte istihdam olamama ve işsizlik korkusu, kırılmalık, işe yaramama vb. duygular meslek tercihlerini etkiler.

Çevresel şartlar da kişinin meslek seçiminde etkilidir. Kişinin yaşadığı bölge, bu bölgede halkın hayatını idame ettirdiği iş veya mesleklerin olması meslek tercihi kararlarını etkiler. Örnek olarak Karabük ili gösterilebilir, kişinin yetenek ve becerileri her ne olursa olsun bu bölgede akla gelen iş demir-çeliktir. Bazı anne ve babalar, demir-çelik fabrikasında kolay bir şekilde iş bulunabileceğini düşündükleri için çocuklarına bu mesleği önerirken, bazı anne babalar ise bu işin zorlu ve güç isteyen bir meslek olduğunu düşündükleri onları o iş sahasından uzak tutmak istemektedir. Sonuç olarak aynı çevre şartları bir bireyin meslek tercihini çekici kılarken bir diğerinde itici güç olabilir. Önemli bir diğer faktör ise hayran duyulan yani idol olarak görülen kişilerin varlığıdır. Bu kişi veya kişileri rol model alan birey onun yaptığı mesleğe yönelebilir. Tam aksine bulunduğu çevredeki bir kişinin belli bir meslek alanında başarısız olması veya o işten soğutmaya sebep beyanlarda bulunması, kişinin o meslek dalından uzaklaşmasına neden olur.

Genç bireylerin büyük bir kesimi, kendi kişilik özelliklerinden emin olmadıklarından dolayı, iş ve meslekler hakkında yeterli bilgiye vakıf olmadıkları zaman meslek seçimlerinde derin bir bocalama yaşarlar. Tam bu esnada kendilerine gelen iş tekliflerini kabul edip karşılımlarına çıkan ve bilmedikleri bir meslek seçerler. Bu bağlamda rastlantıların etkisinin olduğu açıkça görülür.

Bireyin meslek seçiminde bir diğer önemli etkende toplumdur. Bireyler buldukları toplumun bir üyesidir ve içinde buldukları toplumdan etkilenirler. Toplum etkisine bağlı olarak birey topluma uyma davranışında bulunur. Mesleklerinde toplumlar içinde belli bir saygınlık düzeyleri vardır bazı toplumlarda itibar gören bir meslek başka bir toplumda sıradan addedilebilir. Bu nedenden dolayıdır ki birey toplum içinde kabul görmüş ve değerli olarak görülen bir mesleği seçme eğiliminde bulunur. Türkiye toplumunda çocuklara “ Ne olacaksın?” sorusu sorulduğunda genel olarak doktor, polis, öğretmen, mühendis cevapları alınır. Aslında cevap olarak verilen meslekler çocukların kendi etraflarındaki çevre ile kurdukları bağ ve toplumun bu mesleklere verdiği önemden gelir. Toplumsal etkinin ve uyumun hüküm sürdüğü bir faktörde cinsiyet ayrımı yapılarak bireylere yüklenen iş ve meslek sorumluluğudur. Kişin cinsiyeti meslek seçiminde güçlü bir etkiye sahiptir. Birey cinsiyetinin seçme ve karar verme yetkisi daha çocukken anne ve babalar tarafından telkin yoluyla aşılır. Birçok ebeveynin “Oğlum doktor olacak.

Kızım hemşire çıkacak” gibi söylemleri bireylerin hangi mesleği seçeceği ve nitelik olarak uygun olduğunu belirten ve dayatmacı özellikler barındırır. Bu şekilde ebeveynler çocuklarına seçim özgürlüğü tanımamakta ve cinsiyetçi bir ayırım bakış açısıyla çocuğun kişilik özelliklerinin dışında bir meslek seçmesine neden olmaktadır.

Türkiye de gelenekçi toplumsal değerlerin ve bu değerler odaklı şekillenmiş, toplumsal cinsiyet temelli iş planlamasının ön planda olduğu, yapılan araştırmalar sonucu ortaya çıkarılmıştır. Bu anlayış ve değer kadına biçilen roller, kadının hangi meslekleri yapacağı, hangi işlerde bulunması gerektiği gibi konularda önemli ve etkili bir rol oynar.

Meslek seçimi ve kişinin kendi özelliklerinin farkına varmasındaki en önemli ve en etkili faktör eğitimidir. Ülkemizde bireyler daha orta eğitimleri sırasında ilgi, yetenek, mesleki değer ve becerilerinin dışındaki alanlara ait dersler seçmek zorunda bırakılmaktadır. Bu seçimler ileride eğitim görecekları yükseköğretim aşamasında ve seçecekleri mesleklerinde önemli rol oynar. Çünkü onlara dayatılan ve seçtikleri alan dışında farklı üniversite programlarını seçmeleri olanaksız gibidir. Öğrencinin meslek tercihini lise çağında nihayete ulaştırmaları istenmektedir. Bu çağdaki bireylerden gerçekçi ve isabetli kararlar vermelerini beklemek oldukça zordur. Bu sebepten dolayıdır ki birçok öğrenci kendini tanıma ve meslek seçme noktasında bocalamaktadır. Kişinin henüz kendini tam keşfetmemişken bir alan tercih etmesi, ileride olumsuz ve acı sonuçlarla karşılaşmasına neden olur. Normalde eğitim kişide istedik davranışlar oluşturması ve bireyleri mesleğe hazırlayan bir araç rolü barındırması gerekirken ülkemizde verilen eğitimin tek amacı üniversite sınavına hazırlık ve yarış olduğu bilinen bir gerçektir. Böylece tek hedefi üniversite kazanmak olan bireyler, ilgi ve yeteneklerine uygun meslekler yerine gerçekçi olmayan tercihler yapmakta ve maalesef ülkenin en önemli kaynağı olan gençlerimiz heba edilmektedir.

Meslek seçiminde en doğru olan bireyin kendine özel ilgi ve yeteneği doğrultusunda yönlendirilmesidir. Günümüz koşullarında bireylerin geleceğe kaygı ile baktıkları, bu kaygının ileriye güvenle bakabilmelerine engel olduğu ve meslek

tercihlerine etki ettiği, girdikleri alanlardan memnuniyet duymadıkları ve mezun olduktan sonra bile bunun devam ettiği gözlenmiştir.

Kişilik ve meslek tercihi uyumu noktasında, şahıs öncelikle kendini tanımalı ve kişilik özelliklerini iyi analiz etmelidir. Neleri istediğini ve yapabileceklerini kısacası kapasitesini iyi bilmelidir. Kendine ait kararları özgürce almalı, kararsız kaldığı ve tıkanığı durumlarda uzman görüşüne başvurmalıdır. Başkalarını mutlu edebilmek adına değil kendi mutluluğu için meslek seçmelidir. Belirlediği veya niyet ettiği mesleğin gereklerini ve ona ait çevre özelliklerini kendi kişiliğiyle karşılaştırma yaparak değerlendirmelidir. Bu karşılaştırma sonucunda uyum ne kadar yüksek çıkarsa doyumda o kadar yüksek olur. Ebeveynler, çocuklarının eğitimlerine önem vermeli ve onlara baskı yapmadan dayatmacı bir pozisyona bürünmeden yardımcı olmalı, kişiliklerini gerçekçi bir şekilde değerlendirerek hamleler yapmalıdır. Eğitimci ve eğitim kurumları, öğrenciler daha ilkokul çağlarında iken kişilikleri erken bir şekilde teşhis edilmeli yetenek odaklı bir yol haritası çizilmeli ve tüm bunların yanı sıra nitelikli danışmanlık hizmetleri artırılmalıdır. Akademisyenler, yapacakları çalışmaların kapsamını geniş ve örnekleme büyük seçmelidir. Farklı bir sürü işkolu ve meslek analizleri hesaba katılmalı, özellikle sosyoloji, kültür, sosyal kimlik, kariyer başarısı gibi önemli değişkenler çalışmalarda kullanılmalı ve meslek seçimindeki arka plan nedenler ortaya çıkarılmalıdır. İşletmeler, modern insan kaynakları yönetimi uygulamalı, kişilik testlerini ve kariyer rehberliğini geliştirmelidir. Ayrıca işletme içinde kurulacak örgütsel davranış birimiyle çalışan kişiliği üzerinde durulmalı örgüt ile işletme verimliliği üzerine çalışılmalıdır.

## KAYNAKÇA

- Aaker, D.A. ve Kumar, V. (2007). *Marketing Research 9. Edition*. Danvers: John Wiley & Sons.
- Adıgüzel, O. ve Erdoğan, A. (2014). Anne Roe ve Holland'ın Kişilik Kuramları ile Shein'in Kariyer Değerlerinin İçerik Analizi Yöntemiyle Değerlendirilmesi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(4), 15-25.
- Aktaş, Y. (2015). *Bir bakışta İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Dora yayıncılık.
- Antoniou, E.(2010). Career Planning Process and Its Role in Human Resource Development. *Annals of the University of Petroşani Economics*, 10(2), 13-22.
- Argon, T. ve Altan, E. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi.1.baskı*. Ankara: Nobel Yayınevi
- Aşan, A. ve Miski E. (2006). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Arıkan Yayıncılık.
- Aytaç, S. (1997). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Aytaç, S. (2000). *Meslek Seçimi ve Uygun İşe Yönelme*. Bursa: Alfa Yayıncılık.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Aytaç, S. (2001). Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi. *ISGUC The Journal Of Industrial Relations And Human Resources*, 3(1), 1.
- Bağdemir, Ş. (2009) Türkiye’de Lise Çağındaki Öğrencilerin Bilgi Teknolojileri Mesleklerine Olan İlgilerinin Ölçülmesi( Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü: İstanbul.
- Bahadır, A. (2007). *Jung ve Din*. İstanbul: İz Yayıncılık.
- Bal G. (2017). Bireysel Kariyer Planlamasında Kişisel Özelliklerinin Kamu Sektöründe Çalışmaya Yönelik Etkisi: Bir Pilot Çalışma (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Bayraktaroğlu, S. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Baysal, A. ve Toprak E. (1996). *İşletmeciler İçin Davranış Bilimleri 2. Basım*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Bingöl, D. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi 10.Baskı*. İstanbul: Beta Yayınevi.

- Bobbitt, H., Breinholt, ve Mcnaul, J. P. (1978). *Organizational Behaviour Understanding and Prediction Second Edition*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Bryant, B., ve Yarnold, R. (1995). *Principal Components Analysis and Exploratory and Confirmatory Factor Analysis, Reading and understanding multivariate analysis*. Washington DC: American Psychological Association.
- Burger, M. J. (2006). *Kişilik*. Çev. İnan Deniz Erguvan Sarioğlu. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (2009) *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Cenzo, D. ve Robbins, S. (2010). *Human Resource Management 10th Edition*. New York: John Willey&Sons Ltd.
- Cerny , A. ve Kaiser, H.F. (1977). A study of a measure of sampling adequacy for factor-analytic correlation matrices. *Multivariate Behavioral Research*, 12(1), 43-47.
- Cross, C. and Ronan, C. (1999). *Organizational Behaviour*. England: John Wiley & Sons Ltd.
- Cüceloğlu, D. (2014). *İnsan ve Davranış*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çerik, Ş. (2002). Ailelerin Gençlere Karşı Tutumları ve Gençlerin Ailelerinin Tutumlarını Algılayışlarına Yönelik Üniversite Gençliği Üzerinde Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 2(1), 21-38.
- Çetin C. ve Dinç Ö. (2014) *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Çetiner M. (2014). Bireysel Kariyer Planlaması İle Kişilik Arasındaki İlişkinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği(Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Isparta.
- Davis, K. ( 1988) *İşletmede İnsan Davranışı*. Çev. Tosun, K. vd. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Deng, C., Armstrong, I.ve Rounds, J. (2007). The Fit Of Holland's RIASEC Model to US Occupations. *Journal of Vocational Behavior*,7(1),1-22.



Dessler, G. (2013). *Human Resources Management 13th Ed.* USA: Pearson- Prentice & Hall Inc.

Doğan, T. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 14, 56-64.

Dolgun, U., v.d. (2012). *İnsan kaynakları yönetimi*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Durna, U. (2005). A tipi ve b tipi kişilik yapıları ve bu kişilik yapılarını etkileyen faktörlerle ilgili bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 30-32.

Dündar, G., Uyargil C., Adal, Z., Ataay, İ. D., Acar, A. C., Özçelik, A. O., Sadullah, Ö., Tüzüner, L. (2010). *Kariyer Geliştirme Ve İnsan Kaynakları Yönetimi (5. Ed.)*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Emre E. (2013). Bireylerin Kişilik Tipleri Ve Demografik Özelliklerinin Kariyer Tercihlerindeki Rolüne İlişkin Bir Araştırma (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Sakarya.

Erdoğan, İ. (1997). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: Dönence Basım ve Yayın.

Eren, E. (2012) *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi Genişletilmiş 13. Baskı*. İstanbul: Beta Yayınları.

Eroğlu, F. (2000). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Gencür, S. (2011). İlköğretim Matematik Öğretmen Adaylarının Kişilikleriyle Bölüm Memnuniyetleri Arasındaki İlişki(Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı: Balıkesir.

Geylan, R., v.d. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Eskişehir: T.C Anadolu Üniversitesi Yayını.

Girgin, B. (2007). Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri ( Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kütahya.

Gottfreson, L. M. ve Richards, J. M. (1999). The Meaning and Measurement of Environment in Holland's Theory. *Journal of Vocational Behaviour* 55(1), 57-73.

- Güney, S. (2000). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Güriş, S. ve Astar M. (2014) *Bilimsel araştırmalarda SPSS ile istatistik*. İstanbul: Der yayınları.
- Hedges, P. (1997). *Kişiliğinizi Tanımanın Yolları*. Çev. Banu Büyükkal. İstanbul: Rota Yayınları.
- Holland, J. (1959). A Theory Of Vocational Choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35– 45.
- İlal, G. (2001). *Davranış Bilimleri Tıpsal Psikoloji*. İstanbul: Nobel Tıp Kitabevi.
- İnanç, Y.B. ve Yerlikaya E.E. ( 2012). *Kişilik Kuramları 6. Baskı E-Kitap*. Ankara: Pegem Akademi.
- İrmiş, A. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Kariyer Yönetimi. *Sü İibf Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 177-186.
- Kamaşak, R. ve Bulutlar, F. (2010). Kişilik, Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 119-126.
- Karaca, M. (2007). Organizasyonlarda Saldırgan Davranışlara Maruz Kalma ve Mağdurların Kişiliğiyle İlişkisi: Kayseri’de İmalat Sektöründe Bir Araştırma (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi ). Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü : Kayseri.
- Kaynak, T. (1990) *Organizasyonel Davranış*. İstanbul: İstanbul üniversitesi işletme fakültesi yayını.
- Kırel, Çiğdem, A., v.d. (2013). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: T.C Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Kinnear, C. ve Taylor, R. (1996). *Marketing Research An Applied Approach, International Edition*. USA: McGraw Hill.
- Kondalkar, V.G. (2007). *Organizational Behavior*. New Delhi: New Age International Publishers.
- Köknel, Ö. (1999). *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.

- Köknel, Ö. vd. (1993). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Yayılım Matbaası.
- Kubat, U. ve Kuruüzüm, A. (2010). İş Değerleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Yapısal Denklem Modelleme Yaklaşımı. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 487-505.
- Kutunis Ö. ve Rana, A. (2003). *Örgütlerde Davranış Bilimleri Ders Notlar*. Sakarya: Sakarya Kitabevi
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı Kuramlar ve Uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2009) *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Langton, R. ve Judge, C. (2010). *Organizational Behaviour Fifth. Ed.* Canada: Pearson Education.
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*. USA:Better Graphics Inc.
- Malhotra, N. K. (2004). *Marketing Research an Applied Orientation 4. Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Manolescu, A. (2003) *Human Resource Management 4th Edition*. Bucarest:The Economic Publishing House.
- Merdan E.(2006) Kişilikle Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Özel Sektörde Bir Uygulama (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kırıkkale.
- Merdan, E. (2011). Kişilik İle Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 3(2) 10-32.
- Mete, C. (2006). İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Morgan, B., Bruin, G. P. ve Bruin, K. (2015). Constructing Holland's Hexagon in South Africa: Development and Initial Validation of the South African Career Interest Inventory. *Journal of Career Assessment*, 3(1), 493-511.

Morrisey, G. L. (1992). Your personal Mission Statement : A Foundation for Your Future, *Training and Development*, 46-74.

Mumme, C. (1997). Holland's Theory of Vocational Personalities and Work Environments Applied to Students Majoring in Family and Consumer Sciences, Submitted to the Graduate Faculty of Texas Tech University: Texas.

Nauta, M. N. (2010). The Development, Evolution and Status of Holland's Theory of Vocational Personalities: Reflections and Future Directions for Counseling Psychology, *Journal of Counseling Psychology*, 5(7), 11-22.

Niles, G. ve Bowlsbey, J. (2013). 21.Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri. Çev. Korkut Owen, Ankara: Nobel Yayıncılık.

Ohler, D. L. ve Levinson, E. M. (2012). Using Holland's Theory in Employment Counseling: Focus on Service Occupations, *Journal of Employment Counseling*, 148-159.

Onaran, O. (1971). *Örgütlerde Karar Verme*, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını.

Adıgüzel O. ve Erdoğan A. (2014) Anne Roe ve Holland'ın Kişilik Kuramları ile Shein'in Kariyer Değerlerinin İçerik Analizi Yöntemiyle Değerlendirilmesi, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(3), 15-25.

Özcan, D.E. (2011). *Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini*, İstanbul: Beta Yayınları.

Özdemir, M. (2014). *Eğitim Örgütlerinde İnsan kaynakları Kuram Uygulama Teknik*, Ankara: Anı yayıncılık.

Özgün, M. S. (2007). Okul Psikolojik Danışmanlarının Kişilik Özellikleri Mesleki Yetkinlik Beklentileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi(Basılmamış Yüksek Lisans Tezi) Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Adana.

Özgüven, İ. E. (2002). *Bireyi Tanıma Teknikleri 4. Baskı*, İstanbul: PDREM Yayınları.

Özkalp, E. ve Kirel Ç. (2018). *Örgütsel Davranış*, Bursa: Ekin basım yayın dağıtım.

Özkara, B.(2010) İşfikri Bulma Yöntemleri Üzerinde Kişiliğin ve Karar Verme Tarzlarının Etkisi: Isparta ve Burdur İllerindeki Girişimciler Üzerinde Bir Araştırma(Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı: Isparta.

Özsoy, E. (2013). Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması, *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 12-30.

Parlak, Z. (2016). Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörlerin Çeşitliliğinin İncelenmesi (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.

Peiperl, M. ve Baruch, Y. (1997). Back to Square Zero The Post-Corporate Career, *American Management Association*, 2(4), 7-22.

Pilavcı, D. (2007). Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı: Adana.

Polat T. (2012). Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), 203-233.

Rao , Vps. (2007). *Human Resource Management*, New Delhi: Bharathrar University School Of Distance.

Reardon, R. C. ve Lenz, J. G. (1999). Holland's Theory and Career Assessment, *Journal of Vocational Behavior* 55, 102–113.

Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Bursa: Ezgi Kitabevi.

Saltürk, M. (2008). *Yönetim Başarısı ve Kişilik*, İstanbul: Toplumsal Dönüşüm Yayınları.

Sayar, K. ve Dinç, M. (2011). *Psikolojiye Giriş*, İstanbul: Dem Yayınları.

Schermerhorn, ve jr, J. (2002). *Organizational Behavior*, New York: John Wiley & Sons Ltd.

Silah, M. (2005). *Sosyal Psikoloji Davranış Bilimi*, Ankara: Seçkin Yayınları.

Somer, O. (1998). Türkçe'de Kişilik Özelliği Tanımlayan Sıfatların Yapısı ve Beş Faktör Modeli, *Türk Psikoloji Dergisi*, 13(42).

Somer, O., Korkmaz, M., Tatar, A., (2002). Beş Faktör Kişilik Envanterinin Geliştirilmesi-I Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması, *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-33.

Soysal, A. ve Söylemez, C. (2014). İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin Bireysel Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 4(1), 40-65.

Sullivan, S.E. ve B, Arthur. (2006). The Evolution of The Boundaryless Career Concept: Examining Physical and Psychological Mobility, *Journal of Vocational Behavior*, 1(69), 19-29.

Şimşek, A., Şerif, M., Akgemci, T., Çelik, A., (2014). *Örgütsel Davranış*, Konya: Eğitim Yayınevi.

Taha M. (2017) Irak uyruklu lisansüstü öğrencilerin kariyer değerleri ve kişilik özellikleri üzerine bir araştırma (yayımlanmış yüksek lisans tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Isparta.

Taşlıyan, M. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama Ve Kariyer Yönetimi: İibf Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimi Dergisi*, 3(2).

Telci, C. (1992). Career Planning in Organization (Basılmış Yüksek Lisans Tezi), Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Muğla.

Toit, R. ve Bruin, G.P. (2002) The Structural Validity of Holland's R-I-A-S-E-C Model of Vocational Personality Types for Young Black South African Men and Women, *Journal of Career Assessment*, 10(1), 62-67.

Tortop, N., v.d. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Nobel yayıncılık.

Tropman, J.E. (2015). *The Management of Human Resources*, USA:University of Michigan School of Social Work.

Tunçer, P. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Uğur, A. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi*, Adapazarı: Sakarya kitabevi.

Usal, A. ve Kuşluvan Z. (2002). *Davranış Bilimleri (Sosyal Psikoloji) 4. Baskı*, İzmir: Barış Yayınları Fakülteler Kitapevi.

- Uyargil, C. vd. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi 3. Baskı*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Waterman, R. H. ve Collard, B.A. (1994). Toward A Career-Resilient Workface, *Harvard Business Review*, 4(72), 87-95.
- Yavaş Ö. (2017). Kişilik Özellikleri Ve Çalışanların Kariyer Gelişiminin Kariyer Memnuniyetleri Üzerine Etkisi Ve Bir Araştırma (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi: İstanbul.
- Yavuz, D., Çelik, S., Bircan, R. ve Gök, M. (2002). *Burdur Sağlık Yüksekokulu'nda okuyan öğrencilerin meslekleri ile ilgili bilgi ve tutumları*, Burdur: Burdur Üniversitesi Yayınları.
- Yerlikaya, E. ve İnanç, B. (2011). *Kişilik Kuramları*, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Yeşilyaprak, B. (2008). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri (16. baskı)*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yıldız, S. (2001). Kişilik ve Meslek Seçimi Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama(Basılmamış Yüksek Lisans Tezi ), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Bursa.
- Yılmaz, A., Dursun, S. ve Dursun, B. (2013). Genç Bireylerin Kariyer Tercihleri Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 2(4).
- Yılmaz, S. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Lisans Yayıncılık.
- Zel, U. (2011). *Kişilik ve Liderlik*, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Zel, U. (2001). *Kişilik Ve Liderlik; Evrensel Boyutlarıyla Yönetimsel Açından Araştırmalar, Teoriler Ve Yorumlar. 1. Baskı*, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Zikmund, W. G. (1997). *Business Research Methods 5. Edition*, Orlando: The Dryden Press.

**EK-1**

**ANKET FORMU**

**JOHN HOLLAND KİŞİLİK ENVANTERİ BAKIŞ AÇISIYLA ÇALIŞAN KİŞİLİĞİ VE KARIYER SEÇİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR İNCELEME: ŞANLIURFA İLİ ÖRNEĞİ**

Değerli Katılımcı,

Bu anket çalışması Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi'nde kullanılmak üzere tasarlanmıştır. Çalışma John Holland kişilik envanteri bakış açısıyla çalışan kişiliği ve kariyer seçimi arasındaki ilişkiyi ölçmeyi amaçlamaktadır.

Vereceğiniz bilgiler gizli kalacak ve sadece bu araştırma için kullanılacaktır. Değerli zamanınızı ayırıp tez çalışmasıyla ilgili araştırmaya katkıda bulunduğunuz için şimdiden teşekkür ederiz..

Prof. Dr. Ferit KÜÇÜK

İrfan İLAN

**1.Cinsiyet:**

Kadın ( ) Erkek ( )

**2. Yaş:**

18-30 ( ) 31-40 ( ) 41-50 ( ) 51 yaş ve üzeri ( )

**3. Medeni Durum:**

Evli ( ) Bekar ( )

**4. Aylık Gelir Düzeyi:**

0-2000 TL ( ) 2001-3000 TL ( ) 3001-4000 TL ( ) 4001-5000 TL ( )  
5001 TL ve üzeri ( )

**5. Eğitim Düzeyi:**İlkokul( ) Ortaokul ( ) Lise( ) Önlisans ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora ( )

**6. Meslek:**



Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

**1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2 – Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4 – Katılıyorum, 5 –Kesinlikle Katılıyorum**

No	Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Kuşların nasıl göç ettiğini öğrenmek ilgimi çeker					
2.	İnsanlara yeni bir hobi öğretmek ilgimi çeker					
3.	Hava durumunu tahmin edebilmek için gözlemler yapmak isterim					
4.	Bitki hastalıklarını incelemek ilgimi çeker					
5.	Bankaya yatırılan paranın faizini Hesaplamak ilgimi çeker					
6.	Resimler tasarlamak ve çizmek isterim					
7.	Bir iş yaptırmak için parayla adam çalıştırmak isterim					
8.	Bir bilim müzesini gezmek ve incelemek isterim					
9.	Gözlük için mercekler tasarlamak isterim					
10.	Modern yazarların yazı stillerini araştırmak ilgimi çeker					
11.	Mikroskop vb gibi laboratuvar aletlerini kullanmayı isterim					

12.	Bir dükkanda envanter tutmak ilgimi çeker					
13.	Bir kuş yemliğı tasarlamak isterim					
14.	Bir oyun için takım oluşturmak isterim					
15.	Yeni bir satış kampanyası düzenlemek ve yürütmek isterim					

16.	Bir toplantıyı yönetmek isterim					
17.	Vitaminlerin hayvanlar üzerindeki etkisini incelemek için araştırma yapmak isterim					
18.	Küçük bir işletmeyi idare etmek isterim					
19.	Bir makinenin nasıl kullanılacağı konusunda talimatlar yazmak isterim					
20.	Çalışan insanlar için iş planları yapmak isterim					
21.	Küçük gruplar arasındaki tartışmalara katılmak ilgimi çeker					
22.	Yeni bir cerrahi işlem hakkında yazılar Okumak ilgimi çeker					
23.	Mali bir hesapta yapılan hataları bulmak isterim					
24.	Bir rapor taslağındaki hataları bulmak ve incelemek isterim					
25.	Planlar ve grafikler yapmak ilgimi çeker					
26.	Fırtınadan sonra zarar görmüş bir ağacı Onarmak isterim					
27.	Kusurlarını bulmak üzere mamulleri incelemek isterim					
28.	Telefonla iş idare etmek isterim					
29.	Acil durumlarda insanlara yardım etmek isterim					
30.	Bir kuruluşun parayla ilgili bütün işlerini idare etmek isterim					
31.	Müzik eseri bestelemek veya düzenlemek ilgimi çeker					

32.	Filmler için konu müziği bestelemek isterim					
33.	Yeni kurallar veya politikalar geliştirmek isterim					
34.	Biyoloji çalışmak ilgimi çeker					
35.	Bir politik kurum için yapılan kampanyaya Katılmak isterim					
36.	Maddeleri ayırmak, biriktirmek ve Saklamak ilgimi çeker					
37.	Herhangi bir toplum geliştirme projesinde çalışmak isterim					
38.	Bir daktilonun nasıl tamir edileceğini öğrenmek isterim					

39.	Dünyanın merkezi, güneş ve yıldızlar hakkında kitaplar okumak ilgimi çeker					
40.	Tam ve doğru bir zaman tutturmak için bir saati ayarlamak isterim					
41.	Beynin nasıl çalıştığını öğrenmek isterim					
42.	Yaratıcı fotoğraflar çekmek ilgimi çeker					
43.	Masraflara ait hesap kayıtları tutmak ilgimi çeker					
44.	Bir bandoda müzik aleti çalmak isterim					
45.	Bir orkestrada caz müziği çalmak isterim					
46.	Bir grup veya klüp için bütçe hazırlamak isterim					
47.	Depremi nedenlerini araştırmak ilgimi çeker					
48.	Ünlü bir bilim adamının dersine katılmak isterim					
49.	Bir proje üzerinde başkaları ile beraber çalışmak isterim					
50.	Bir sinema filmi senaryosu yazmak isterim					
51.	Şirket hakkındaki şikayetlerini dinlemek için işçilerle röportaj yapmak isterim					
52.	Mobilya tasarlamak isterim					
53.	Değerli taşları kesmeyi ve parlatmayı öğrenmek isterim					

54.	Yaralı bir insana ilkyardım yapmak isterim					
55.	Yerel bir radyo istasyonunda çalışması için müzik parçaları seçmek ilgimi çeker					
56.	İl genel meclisinde çalışmak isterim					
57.	Mali raporları hazırlamak ve yorumlamak isterim					
58.	Tehlikedeki bir insana yardım etmek isterim					
59.	Elektronik alet çalıştırmak ve kullanmak isterim					
60.	Çocuklara nasıl oyun oynanacağını veya nasıl spor yapılacağını göstermek isterim					

61.	Bir ustayı televizyon tamir ederken seyretmek isterim					
62.	Bir magazin hikayesini anlatan çizimler yapmak isterim					
63.	Ziyaretçilere yol göstermek isterim					
64.	Bazı insanların bir problemin çözülebileceğine nasıl inandıklarını öğrenmek isterim					
65.	Bir sergiye yapılacak geziyi düzenlemek isterim					
66.	Uyuşturucu kullanan insanlara danışmanlık yapmak isterim					
67.	İş gazeteleri veya dergileri okumak ilgimi çeker					
68.	Yıldızların oluşumunu öğrenmek isterim					
69.	Taksit ödemelerini tahsil etmek ilgimi çeker					
70.	Bir slayt veya film projektörünü çalıştırmak ilgimi çeker					
71.	Kelebekleri gözlemlemek ve sınıflandırmak isterim					
72.	Metal bir heykel tasarlamak isterim					
73.	İnsanlara kanuni ve yasal doğruları açıklamak isterim					
74.	Kısa hikayeler yazmak isterim					
75.	İnsanların mali kararlar vermelerine yardımcı olmak isterim					

76.	Gelir vergisi kazancını düzenlemek isterim					
77.	Sertifika, plaket veya taktir belgesi kazanmak isterim					
78.	Tiyatro oyunu, müzikaller gibi sanatsal etkinliklerin eleştirilerini yazmak isterim					
79.	Aylık bütçe planı hazırlamak isterim					
80.	Bir havuz veya gölde yaşayan yabancı hayvanları araştırmak isterim					

81.	Bir tiyatro oyununda rol almak isterim					
82.	Bir resim çerçevesi yapmak isterim					
83.	İş gezilerine katılmak isterim					
84.	Orman yangınlarını önlemek için gözetleme yapmak isterim					
85.	Yeni açılan bir alışveriş merkezinin tanıtımını yapmak isterim					
86.	Muhasebecilik sistemi kurmayı isterim					
87.	Arkadaşlarımla arasındaki bir tartışmayı yatıştırmak isterim					
88.	Birine önemli bir karar vermesinde yardım etmek isterim					
89.	Herhangi bir malın taşınması için nakil maliyetlerini hesaplamak isterim					
90.	Fıkralar ve hikayeler anlatarak insanları eğlendirmek ilgimi çeker					

**TEŞEKKÜRLER...**

**EK-2**

## **ÖZGEÇMİŞ**

### **KİŞİSEL BİLGİLER**

**Ad/Soyad** : İrfan İLAN  
**Doğum Yeri** : Diyarbakır  
**Doğum Tarihi** : 01.03.1993  
**Adres** : Kolludere-Taşdirek mah Küme Evleri No28 Bağlar-Diyarbakır  
**Posta Adresi** : irfanilan@harran.edu.tr  
**Cep Telefonu** : 05389236654

### **EĞİTİM DURUMU**

**2017-2019** : Yüksek Lisans, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Şanlıurfa.

**2012-2017** : Lisans, Mersin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, Mersin.

**2009-2011** : Lise, Güler Şevki Özbek Anadolu Lisesi, Diyarbakır.

**2006-2008** : Ortaokul, Gömmetaş İlköğretim Okulu, Diyarbakır.

**2001-2005** : İlkokul, Taşdirek ilköğretim Okulu, Diyarbakır

### **YABANCI DİL**

**İNGİLİZCE: OKUMA: İYİ, YAZMA: ORTA, ANLAMA: İYİ**

### **İLGİ ALANLARIM**

**FELSEFE, SOSYOLOJİ, AVRUPA (TARİHİ-COĞRAFYA) , DOĞA GEZİLERİ, KİŞİSEL GELİŞİM, KLASİK TARIM, DİN FELSEFESİ**