

# KİŞİLİK İLE KARIYER SEÇİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

İsmail GÖKDENİZ\*  
Ethem MERDAN\*\*

## ÖZET

*Bu çalışmada, Kırıkkale de özel sektörde yer alan avukat, öğretmen, doktor, muhasebeci ve sigortacıların kişilikleriyle kariyer seçimleri arasındaki ilişki beş faktör kişilik kuramı çerçevesinde incelenmeye çalışılmıştır. Bunun yanında çalışanların kişiliklerine göre kariyer seçimlerinin farklılık arz edip etmediği de çalışma kapsamında araştırılmıştır. Sonuçta kişilikle kariyer seçimi arasında anlamlı ilişkiler olduğu ve her bir kişiliğin kariyer seçiminde farklı boyuta önem verdiği görülmüştür.*

**Anahtar Kelimeler:** *Kişilik, Beş Faktör Kişilik Kuramı, Kariyer Seçimi*

## ABSTRACT

*At this study, relationship between personality and career choice of private sector teachers, doctors, accountants and insurers in Kırıkkale is tried to be investigated under the framework of five factor personality theory. Moreover it is investigated that whether career choice represent diversity or not in terms of personality. Eventually it is seen that each personality gives importance to different career dimension and significant relationships between personality and career choice are seen.*

**Keywords:** *Personality, Five Factor Personality Theory, Career Choice.*

## 1. GİRİŞ

Kişilerin hayati kararlarından biri olan kariyer seçimi şüphesiz bireyleri hayat boyunca etkilemektedir. Yaşam tarzının belirlenmesinde önemli rol oynayan bu seçimde bireyin doğru ve isabetli karar vermesi gerekmektedir. Aksi takdirde birey yapacağı yanlış bir seçimden dolayı işinde mutsuz, verimsiz ve isteksiz olacaktır. Bu yüzden kariyer seçimi yapılırken kişiliğe en uygun olan seçilmelidir. Çünkü kişiliğe uygun kariyer seçimi, kişinin iş ve sosyal hayatında başarılı, tatminkâr olmasına ve mutlu bir yaşam sürdürmesine olanak verecektir. Bunun için bireylerin kendilerini iyi tanımaları, seçmek istedikleri meslekleri iyi araştırmaları ve mesleğin gerektirdikleri özellikler ile kendi kişilik yapıları arasında uyum olmasına dikkat etmeleri gerekmektedir.

\* Yrd. Doç. Dr., Kırıkkale Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü

\*\* Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Kişilik ve kariyer seçimi konusu ile ilgili literatüre bakıldığında; Coetsee ve Schreuder (2002) kariyer danışmanlığının gelişmesine katkıda bulunmak amacıyla kişilik tipleri ve kariyer modelleri arasındaki ilişkiyi incelemişler ve aralarında anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Onoyase de (2009) Nijerya'da federal hükümet okullarındaki orta öğretim öğrencilerinin kişilik türleri ve kariyer seçimleri arasındaki ilişkiyi John Holland Modeli'ne göre incelemiş ve sanatçı, sosyal, girişimci, araştırmacı kişilik tipleriyle kariyer seçimi arasında anlamlı ilişki bulmuştur; ancak gerçekçi ve geleneksel kişilik tipleriyle kariyer seçimi arasında ilişki bulamamıştır. Ehrhart ve Makransky (2007) yaptıkları çalışmada kişi-iş, kişi-meslek uygunluğu algılamalarında mesleki ilgi ile kişiliği test etmişler ve mesleki algılamada mesleki ilgilerin kişilikten daha etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. De Fruyt ve Mervielde (1999) yaptıkları çalışmada Holland'ın mesleki ilgi tipolojisiyle 5 faktör kişilik modeli arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma sonunda gerçekçi, sosyal ve girişimcilik ile beş faktör kişilik türlerinden nevrotiklik dışında diğer tümü ile anlamlı ilişkilere ulaşılmıştır.

Yalçın (2010) tez çalışmasında turizm sektöründe çalışan bireylerin mesleki kişilik özelliklerini mesleğin gerektirdiği kişilik özellikleri ile karşılaştırarak olası uyum veya uyumsuzluğun kariyer hedefleri üzerinde ne gibi etkileri olduğunu John Holland'ın mesleki kişilik kuramı ile incelemeye çalışmıştır. Sonuçta farklı departmanlarda çalışan bireylerin farklı kişilik tiplerine sahip olduğu ve otel endüstrisinde geleneksel kişilik tipinin kariyer yapma isteğinin diğer kişilik tiplerine oranla daha fazla olduğu görülmektedir.

Kamaşak ve Bulutlar (2010) akademik personelin mesleki tercihleri ve kişilikleri arasındaki uyum ile kariyer başarıları arasındaki ilişkiyi, John Holland'ın (1996) mesleki tercih kuramı çerçevesinde incelemişlerdir ve anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Söz konusu durumun yabancı kaynaklı kişilik tiplemesinin kültürel etkiler sonucunda anlaşılabilmesi nedeniyle ortaya çıkmış olabileceği düşünülmektedir. Çevik ve Perkmen de (2010) Holland'ın kariyer teorisine göre müzik öğretmeni adaylarının kişiliğini incelemişler ve katılımcıların çoğunlukla artistik kişiliğe sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Türkmen (2010) ise Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'ndeki personelin, kariyer seçimi yaparken ne tür kişilik özellikleri taşıdıklarını saptamak ve çalışanların demografik özelliklerine göre kişiliklerinin farklılık arz edip etmediğini araştırmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların deneyime açık kişilik özelliğine daha eğilimli oldukları gözlemlenmiştir.

## 2. KİŞİLİK

Kişilik, insanın doğuştan getirdiği bir takım biyolojik ve psikolojik özellikleri ile ilgi, yetenek ve becerilerinin birbiriyle bütünleşmesi sonucu ortaya çıkan yapının kişinin tutum ve davranışlarına yansımadır (İlal, 2001; 195). Diğer bir ifadeyle bireylerin kalıcı ve kendine özgü duygu, düşünce ve

davranışlarına katkıda bulunan psikolojik özelliklerini ifade etmektedir (Pervin ve Cervone, 2010; 8).

Kişilik ile ilgili ortaya atılan birçok görüşün, günümüzde beş faktör kişilik kuramı çerçevesinde bütünleştiği görülmektedir (Bacanlı vd., 2009; 262). Paul Costa ve Robert McCrae tarafından 1985'te geliştirilmiş olan beş faktör kişilik modeli, evrensel ve eksiksiz kişilik özelliklerinin, hiyerarşik bir sınıflandırması şeklinde ifade edilmektedir (McCrae ve Costa, 2006; 227). McCrae ve Costa kişileri birbirinden ayıran beş temel kişilik özelliğini dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk (tedbirlilik, özen), nevrotizm (duygusal dengesizlik) ve gelişime açık olma olarak belirlemişlerdir (McCrae ve Costa, 1991; 367). Bu kişilik özelliklerini Antonioni (1998; 338) ise çift yönlü olarak dışa dönüklük-içe dönüklük, uyumluluk-uyumsuzluk, sorumluluk-sorumsuzluk, gelişime açıklık-gelişime kapalılık ve duygusal dengesizlik-duygusal tutarlılık şeklinde sıralamaktadır. Bu kişilik özellikleri aşağıdaki gibi açıklanabilir:

**Dışa dönüklük**, bireylerin pozitif, sosyal, girişken, konuşkan, enerjik, neşeli, toplum içinde olmayı seven, aktif, insan odaklı, iyimser, eğlenmeyi seven, sevgi dolu bir yapıya sahip olmalarını ifade etmektedir (Stevens, 2001; 500; Costa vd., 1986; 641). **Uyumluluk**, kişilerin açık sözlü, fedakâr, alçak gönüllü, esnek, ılımlı, yumuşak kalpli, iyi huylu, güvenilir, yardımsever, kibar, hoşgörülü, başkalarını seven, samimi, arkadaş canlısı gibi özelliklere sahip olmasıdır (Bono vd., 2002; 318; Somer vd., 2002; 23). **Sorumluluk**, fertlerin ayrıntılara dikkat etmesiyle, güvenilir, kararlı, azimli, çalışkan, temkinli, titiz, tertipli, sistemli, dikkatli ve sorumluluğunun bilincinde olmasıyla ilişkilidir (Yürür, 2009; 27; Barrick ve Mount, 1991; 18). **Nevrotiklik**, kaygılı, kendine güvenmeyen, kötümser, endişeli, yetersiz, çekingen, gergin ve duygusal olma gibi kişilik özelliklerini ifade etmektedir (Thoms ve diğ., 1996; 352). Bu bireylerin nevrotik durumları (duygusal dengesizlikleri) yüksek olduklarında endişe, korku, suçluluk, üzüntü, öfke, utanç, nefret duyguları yaşayacaklar ve aynı zamanda stresle baş edebilme düzeyleri de yeterli düzeyde olmayacaktır (Bruck ve Allen, 2003; 461). **Gelişime açıklık** maceracı, zeki, düşünceli, meraklı, her şeyi öğrenmek isteyen, ilgi alanı geniş, orijinal, hayal gücü kuvvetli, yaratıcı, yenilikçi ve entelektüel olmakla ilişkilidir. Ayrıca bu faktörün özellikleri arasında analitik düşünen, bağımsız, açık fikirli olma ile değişikliği sevme ve geleneksel olmama da sayılabilir (Somer ve diğ., 2002; 24; Bono ve diğ., 2002; 320).

### 3. KARİYER SEÇİMİ

Kariyer, bireyin iş hayatına yönelik tutum ve değerlendirmelerini, kariyer konusundaki planlarını ve kurum içerisinde bireyin kariyer beklentilerinin örgüt tarafından karşılanıp karşılanmamasını, bireyin kendi istek ve ihtiyaçları ile örgütün gereksinimleri arasındaki uyumun sağlanmasını içerisine alan geniş boyutlu bir konudur. (Gümüştekin ve Gültekin, 2010; 6). Diğer bir ifadeyle kariyer, kişinin almış olduğu eğitim ile sahip olduğu bilgi, ilgi, tecrübe ve

yeteneklerini uyguladığı iş ortamında kendini göstermesini sağlayan, hem iş hayatını hem de sosyal hayatını şekillendirmesi için bireye fırsat tanıyan bir süreç olarak da ifade edilebilir. Bu tanımlardan yola çıkarak bireylerin kendilerini, mevcut iş imkânlarını ve meslekleri belirleyip bunları çeşitli yönleriyle değerlendirip birinde karar vermesi olarak tanımlanan (Aytaç, 2005; 91) kariyer seçimi, bireylerin kendilerine uygun farklı meslekleri belirleyerek bunlardan kendilerine en uygun olanı çeşitli yönleriyle (terfi, yönetim, ücret, saygınlık, statü) değerlendirerek en baskın olanı seçmesi olarak da ifade edilebilir.

Bireyin bütün hayatını çeşitli yönlerden etkileyecek olan kariyer seçiminin önemini, bireyin iş hayatına girmeden önce farkına varmasının bireyin mutluluğuyla doğrudan ilişkisi vardır. Bu bağlamda bireyin hem çalışma hayatında hem de özel hayatında mutlu olmasını sağlamanın ilk koşulu bireyin ilgi, yetenek ve kişiliği ile örtüşen uygun kariyer seçimi yapmasına bağlıdır.

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

#### 4. ARAŞTIRMANIN AMACI VE HİPOTEZLERİ

Bu çalışmada amaç, kişilik özellikleriyle kariyer seçimi arasındaki ilişkileri tespit etmektir. Bu amaçla kişilik boyutları beş faktör kişilik modeli çerçevesinde ele alınmış ve kariyer seçimi ile bu boyutlar arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu noktada hangi kişilik özelliklerine sahip bireylerin hangi tür işlerde başarılı olacağı ve bu kişilik özelliklerinden sahip olanların hangi kariyer boyutlarına önem verdikleri belirlenmeye çalışılacaktır. Böylece, doğru kariyer seçiminde ve başarılı bir iş yaşamında, kişiliğin önemi ve rolü ortaya konulması hedeflenmektedir. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın hipotezleri şunlardır:

- H1: Uyumluluk ile saygınlığa önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H2: Nevrotiklik ile güvenlik/istikrara önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H3: Sorumlulukla teknik/uzmanlığa önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H4: Gelişime açıklıkla girişimciliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5: Dışadönüklükle özel yaşama önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

## 5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma, Kırıkkale il merkezinde özel sektörde faaliyet gösteren avukat, bankacı, doktor, muhasebeci, eczacı, sigortacı, öğretmenlere yönelik gerçekleştirilmiştir. Kırıkkale de özel sektörde istihdam edilen bu çalışanların sayısı toplam 991 olarak belirlenmiştir. Gerekli örneklem sayısı % 95 anlamlılık düzeyinde ve evrenin 500 birimden oluştuğu durumda 217 ve evrenin 1000 birimden oluştuğu durumda ise 278'dir (Saunders, 2003; 156). Bu katılımcıların 300 tanesine anket uygulanmış ve 289 tanesinden yanıt alınabilmiştir. 4 anketinde yanlış ve eksik kodlanması nedeniyle 285 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırma da kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik değişkenleri içeren 7 soru yer almaktadır. Anketin bu bölümünde cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, aylık gelir, çalışma yılı ve meslek sorularına yer verilmiştir.

Anketin ikinci bölümünde, Koca'nın (2009) tez çalışmasındaki 16 sorulu kariyer boyutları ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Schein (1996) tarafından geliştirmiş ve Aktaş (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Bu ölçekte kariyer tercihinine ilişkin toplam 27 madde vardır. Koca çalışmasında kariyer boyutları ile ilgili bu 27 maddenin 16'sını kullanmıştır. Çalışmamızda yine bu 16 soruya yer verilmiştir. Anketin Cronbach Alpha değeri Koca (2009; 101)'in çalışmasında 0.76, bu çalışmada ise 0.88 bulunmuştur.

Üçüncü bölümde ise beş faktör kişilik boyutlarını ölçmeye yönelik 50 soru yer almaktadır. Beş faktör kişilik boyutları anketinin oluşturulmasında Girgin'in (2007) çalışmasından yararlanılmıştır. Bu ölçek Goldberg tarafından geliştirilmiştir ve 50 sorudan oluşmaktadır. Çalışmamızda da yine 50 soruya yer verilmiştir. Anketin Cronbach Alpha bu çalışmada 0.84 bulunmuştur.

Araştırmada kullanılacak yöntem çerçevesinde öncelikle evren ve örneklem sayısı belirlenmeye çalışılmıştır. Belirlenen evrene uygun örneklem sayısına anket uygulanmış ve elde edilen verilerin analizi için "SPSS 15.0" programı kullanılmıştır. Kişilikle kariyer seçimi arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi, kişiliğe göre kariyer seçiminin farklılık arz ettiğini belirlemek için de ANOVA testi uygulanmıştır. Ayrıca cinsiyete göre kişiliğin ve kariyer seçiminin farklılık arz ettiğini belirlemek için ise t-testi analizi yapılmıştır. Bu analizler sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

## 6. ARAŞTIRMA BULGULARI

**Tablo 1:** Demografik Bulgular

Demografik Özellik		F (Sıklık)	(%) Yüzde
Cinsiyet	Bayan	104	36,5
	Erkek	181	63,5
	Toplam	285	100,0
Medeni Durum	Evli	205	71,9
	Bekâr	80	28,1
	Toplam	285	100,0
Yaş	18-22	9	3,2
	23-27	31	10,9
	28-32	56	19,6
	33-37	77	27,0
	38 ve üstü	112	39,3
	Toplam	285	100,0
	Eğitim Durumu	İlk Öğretim	6
Lise		40	14,0
Lisans		208	73,0
Yüksek Lisans		22	7,4
Doktora		13	4,6
Toplam		285	100,0
Aylık Gelir	750 TL ve daha az	17	6,0
	751-1500	54	18,9
	1501-2250	130	45,6
	2251-3000	34	11,9
	3000 TL den daha çok	50	17,5
	Toplam	285	100,0
Çalışma Yılı	0-3	86	26,7
	4-7	58	16,1
	8-11	49	15,4
	12-15	42	13,0
	16 ve üstü	50	17,5
	Toplam	285	100,0
	Meslek	Avukat	39
Öğretmen		108	37,9
Doktor		25	8,8
Muhasebeci		45	15,8
Eczacı		34	12,0
Sigortacı		34	11,9
Toplam		285	100,0

Tablo 1’de katılımcılarla ilgili demografik bulgulara bakıldığında katılımcıların cinsiyet % 36,5’ini kadınlar (104 kişi), % 63,5’ini erkekler (181 kişi) oluşturmaktadır. Katılımcıların medeni durum dağılımları incelendiğinde %71,9’i evli (205 kişi), % 28,1’i (80 kişi) bekârdır. Yaş durumlarına bakıldığında katılımcıların % 3,2’si (9 kişi) 18-22 yaş grubunda, %10,9’u (31 kişi) 23-27 yaş grubunda, % 19,6’sı (56 kişi) 28-32 yaş grubunda, %27,0’si (77 kişi) 33-37 yaş grubunda ve % 39,3’ü (112 kişi) 38 ve üstü yaş grubunda yer

almaktadır. Katılımcıların eğitim durumları değerlendirildiğinde % 2,1'i (6 kişi) ilköğretim, % 14,0'ü (40 kişi) lise, % 73,0'ü (208 kişi) lisans, %7,4'ü (22 kişi) yüksek lisans, % 4,6'sı (13 kişi) doktora eğitimi almıştır.

Aylık gelir durumları incelendiğinde % 6,0'ı (17 kişi) 750 TL ve daha az, %18,9'u (54 kişi) 751-1500 arası, % 45,6'sı (130 kişi) 1501-2250 arası, %11,9'si (34 kişi) 2251-3000 arası, % 17,5'i (50 kişi) 3000 TL den daha çok aylık gelire sahiptir. Katılımcıların buldukları iş kolunda ne kadar yıldır çalıştıklarına bakılacak olursa % 26,7'si (86 kişi) 0-3 yıl arası, % 16,1'i (58 kişi) 4-7 yıl arası, % 15,4'ü (49 kişi) 8-11 yıl arası, %13,0'ı (42 kişi) 12-15 yıl arası, % 17,5'i (50 kişi) 16 ve üstü yıl bulunduğu iş kolunda çalışmıştır.

Katılımcıların yaptıkları meslekler değerlendirildiğinde, % 13,7'sini (39 kişi) avukatlar, %37,9'unu (108 kişi) öğretmenler, %88'ini (25 kişi) doktorlar, % 15,8'ini (45 kişi) muhasebeciler, % 12,0'ini (34 kişi) eczacılar, % 11,9'unu (34 kişi) sigortacılar oluşturmaktadır.

**Tablo 2:** Cinsiyete Göre Kariyer Seçimi Boyutları t-Testi Analiz Sonuçları

	Cinsiyet	N (Kişi Sayısı)	Ortalama	p
Saygınlık	Bayan	98	3,7143	,720
	Erkek	176	3,8778	
Rekabet	Bayan	92	3,6685	,827
	Erkek	168	3,9286	
Özel Yaşam	Bayan	101	3,9307	,717
	Erkek	175	4,0714	
Güvenlik/İstikrar	Bayan	100	3,8650	,218
	Erkek	177	3,9407	
Teknik/Uzmanlık	Bayan	99	3,7071	,013
	Erkek	177	3,7797	
Girişimcilik	Bayan	101	3,6089	,404
	Erkek	181	3,9033	
Bağımsızlık	Bayan	98	3,6378	,260
	Erkek	181	3,9088	
Yönetimsel	Bayan	100	3,3500	,550
	Erkek	176	3,8153	

\* Ortalama farklılığı 0.95 güven aralığında anlamlıdır.

Bireylerin cinsiyetlerine göre kariyer seçimlerinin farklılık arz edip etmediğini gösteren Tablo 2 incelendiğinde sadece cinsiyete göre teknik/fonksiyonelliğin farklılık arz ettiği görülmektedir. Bu noktada ortalamalara bakıldığında erkeklerin bayanlardan istatistiki olarak anlamlı derecede daha fazla teknik/fonksiyonelliğe önem verdikleri görülmektedir. Diğer taraftan cinsiyet bazında kariyer seçimi boyutlarının diğerlerinde anlamlı farklılıklar gözlemlenmemektedir.

**Tablo 3:** Cinsiyete Göre Kişilik t-Testi Analiz Sonuçları

	<b>Cinsiyet</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Ortalama</b>	<b>p</b>
Uyumluluk	Bayan	81	-,0623907	,834
	Erkek	148	-,0162319	
Nevrotiklik	Bayan	81	,0885341	,155
	Erkek	148	,0888334	
Sorumluluk	Bayan	81	,1774995	,744
	Erkek	148	,1409782	
Gelişime Açıklık	Bayan	81	-,0973656	,786
	Erkek	148	-,0783168	
Dışadönüklük	Bayan	81	-,0641964	,000
	Erkek	148	-,2874643	

\* Ortalama farklılığı 0.95 güven aralığında anlamlıdır.

Bireylerin cinsiyetlerine göre kişiliklerinin farklılık arz edip etmediğini gösteren tablo 3 incelendiğinde ise cinsiyete göre sadece dışa dönüklüğün farklılık arz ettiğini gözlemlemekteyiz. Bu bağlamda ortalamalara bakıldığında çalışan bayanların erkeklerden daha dışa dönük olduklarını söylemek mümkündür. Diğer kişilik boyutlarına baktığımızda araştırmaya katılanların cinsiyet bazında kişiliklerinde farklılık görülmemektedir.

**Tablo 4:** Kişiliğe Göre Kariyer Seçimi ANOVA Testi Sonuçları

<b>Kişilik Boyutu</b>	<b>Kişilik Boyutu</b>	<b>Ortalama</b>
Saygınlık Sig ,012	0	4,6667
	Uyumluluk	3,8000
	Nevrotiklik	4,3182
	Sorumluluk	3,8322
	Gelişime Açıklık	3,9231
	Dışa dönüklük	3,5789
	Toplam	3,8193
	0	4,6667
Rekabet Sig ,000	Uyumluluk	3,7647
	Nevrotiklik	3,7727
	Sorumluluk	3,6799
	Gelişime Açıklık	4,2821
	Dışa dönüklük	3,9118
	Toplam	3,8365
	0	4,3333
	Özel yaşam Sig ,659	Uyumluluk
Nevrotiklik		3,9545
Sorumluluk		4,0201
Gelişime Açıklık		4,1410
Dışa dönüklük		3,9912
Toplam		4,0199



Kişilik Boyutu	Kişilik Boyutu	Ortalama
Güvenlik/istikrar Sig ,118	0	4,6667
	Uyumluluk	3,8235
	Nevrotiklik	4,3182
	Sorumluluk	3,7993
	Gelişime Açıklık	4,0769
	Dışa dönüklük	4,0000
	Toplam	3,9134
Teknik/fonksiyonel Sig ,270	0	4,3333
	Uyumluluk	3,7813
	Nevrotiklik	4,0455
	Sorumluluk	3,7000
	Gelişime Açıklık	3,9444
	Dışa dönüklük	3,6833
	Toplam	3,7536
Girişimcilik Sig ,076	0	4,6667
	Uyumluluk	3,6765
	Nevrotiklik	3,7727
	Sorumluluk	3,7105
	Gelişime Açıklık	3,7692
	Dışa dönüklük	4,0333
	Toplam	3,7979
Bağımsızlık Sig ,247	0	4,3333
	Uyumluluk	3,7647
	Nevrotiklik	4,0000
	Sorumluluk	3,7895
	Gelişime Açıklık	4,0000
	Dışa dönüklük	3,7018
	Toplam	3,8136
Yönetimsel Sig ,005	0	4,3333
	Uyumluluk	3,6563
	Nevrotiklik	3,9545
	Sorumluluk	3,4800
	Gelişime Açıklık	3,9872
	Dışa dönüklük	3,7544
	Toplam	3,6467

\* Ortalama farklılığı 0.95 güven aralığında anlamlıdır.

Tablo 4'te kişiliğe göre kariyer seçiminin farklılık gösterdiği bazı boyutlarda görülmektedir. Buna göre kişiliğe göre saygınlık, rekabet ve yönetimsel boyutu farklılık arz etmektedir. Buradan hareketle kariyer seçimi ortalamaları incelendiğinde saygınlıkta nevroitik ve gelişime açık kişiliğin, rekabette gelişime açık kişiliğin, girişimcilikte gelişime açık ve dışa dönük kişiliğin, yönetimsellikte gelişime açık ve nevroitik kişiliğin ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir. Diğer taraftan kişiliğe göre özel yaşam, güvenlik/istikrar, teknik/fonksiyonellik, girişimcilik ve bağımsızlık farklılık arz

etmemektedir. Buradaki 0 değeri, kişilik ortalamalarının iki veya daha fazla boyut için aynı değerde olduğunu gösterir.

**Tablo 5:** Kişilik Türleri ile Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

		Saygınlık	Rekabetçilik	Özel Yaşam	Güvenlik/ İstikrar	Teknik/ Fonksiyonel	Girişimcilik	Bağımsızlık	Yönetimsellik
Uyumluluk	r	,030	,033	-,114	,026	,013	-,049	,092	,149 <sup>(*)</sup>
	p	,658	,632	,088	,703	,848	,459	,168	,025
Nevrotiklik	r	-,052	-,027	-,131 <sup>(*)</sup>	-,152 <sup>(*)</sup>	,110	-,125	-,034	,095
	p	,443	,697	,048	,023	,098	,058	,609	,153
Sorumluluk	r	,129	,152 <sup>(*)</sup>	,305 <sup>(**)</sup>	,128	,230 <sup>(**)</sup>	,336 <sup>(**)</sup>	,241 <sup>(**)</sup>	,114
	p	,055	,026	,000	,056	,000	,000	,000	,087
Gelişime Açıklık	r	,190 <sup>(**)</sup>	,137 <sup>(*)</sup>	,231 <sup>(**)</sup>	,164 <sup>(*)</sup>	,136 <sup>(*)</sup>	,370 <sup>(**)</sup>	,315 <sup>(**)</sup>	,129
	p	,004	,045	,000	,014	,040	,000	,000	,053
Dışa Dönüklük	r	,095	,212 <sup>(**)</sup>	,087	,182 <sup>(**)</sup>	,153 <sup>(*)</sup>	,218 <sup>(**)</sup>	,119	,331 <sup>(**)</sup>
	p	,157	,002	,191	,006	,021	,001	,074	,000

Kişilik türleri ile kariyer seçimi arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçları Tablo 5'te görüldüğü gibidir. Buna tabloya göre uyumluluk ile saygınlığa önem verme arasında ilişki olmadığı görülmektedir. Bu bağlamda H1 hipotezi reddedilmektedir. Ancak uyumlulukla yönetimselliğe önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir.

Nevrotiklik ile güvenlik/istikrara önem verme arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre H2 hipotezi kabul edilmektedir. Ayrıca nevrotiklik ile özel yaşama önem verme arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir.

Sorumlulukla teknik/fonksiyonelliğe önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Buradan hareketle H3 hipotezi kabul edilmektedir. Diğer taraftan sorumlulukla rekabete, özel yaşama, teknik/fonksiyonelliğe, girişimciliğe ve bağımsızlığa önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

Gelişime açıklıkla girişimciliğe önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Bu doğrultuda H4 hipotezi kabul edilmektedir. Bunun dışında gelişime açıklıkla girişimciliğe saygınlığa, rekabetçiliğe, özel yaşama,

güvenlik/istikrara, teknik/fonksiyonelliğe, girişimciliğe ve bağımsızlığa önem verme arasında anlamlı pozitif yönlü ilişkiler olduğu gözlemlenmektedir.

Dışa dönüklükle özel yaşama önem verme arasında ilişki görülmemektedir. Buradan yola çıkarak H5 hipotezi reddedilmektedir. Diğer taraftan rekabetçiliğe, güvenlik/istikrara, teknik/fonksiyonelliğe, girişimciliğe ve yönetimselliğe önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

## 7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma Kırıkkale ilindeki özel sektörde çalışan bireylerin kişilikleri ile kariyer seçimleri arasındaki ilişkiyi araştırmaya yönelik gerçekleştirilen çalışma sonuçlarına göre; cinsiyete göre kişiliğin dışadönüklük dışında farklılık arz etmediği görülmektedir. Buradan yola çıkarak diğer kişilik özelliklerinin bayanlar ve erkekler arasında her ikisinde de bulunabileceğini söylemek mümkündür.

Bu çalışmada beş faktör kişiliğin alt boyutları olan “uyumluluk”, “nevrotiklik”, “sorumluluk”, “gelişime açıklık” ve “dışa dönüklük” ile kariyer seçiminin alt boyutları olan “saygınlık”, “rekabetçilik”, “özel yaşam”, “güvenlik/istikrar”, “teknik/fonksiyonel”, “bağımsızlık”, “girişimcilik”, “yönetimsel” arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir.

Kişilikle kariyer seçimi arasındaki ilişkilere bakıldığında uyumlulukla yönetimselliğe önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bağlamda uyumlu bireylerin yönetici pozisyonda ve kurum içinde başka insanları yöneterek çalışmak istediği ve yönetimselliğe bu yüzden önem verdiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Nevrotiklikle özel yaşama önem verme arasında pozitif, güvenlik/istikrara önem verme arasında negatif anlamlı ilişkiler gözlemlenmektedir. Buradan hareketle nevrotiklik arttıkça özel yaşama verilen önemin arttığı, yine nevrotiklik arttıkça ise güvenlik/istikrara önem vermenin azaldığını söylemek mümkündür. Burada nevrotik bireylerin iş garantisine ve sosyal yaşantıya fırsat tanıyan, bilgi ve yeteneklerini kullanabileceği işlere önem verdiği sonucuna ulaşılabilir.

Sorumlulukla da teknik/fonksiyonelliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki olduğunu gözlenmektedir. Buradan bireylerin kendi branşlarında ve uzmanlık gerektiren işlerde çalışmayı istedikleri sonucuna ulaşmaktayız. Diğer taraftan sorumlulukla rekabete, özel yaşama, güvenlik/istikrara, girişimciliğe ve bağımsızlığa önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Buradan hareketle sorumlu bireylerin önemli ve yaratıcı bir projede yer almaya, kendi işlerinin patronu olmaya ve işinde inisiyatif kullanmaya, kendi branşında ve uzmanlık gerektiren bir işte çalışmaya, sosyal yaşama, rekabete ve başarıya önem verdikleri sonucuna varılmaktadır.

Gelişime açıklıkla girişimciliğe önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Yani gelişime açıklık arttıkça girişimciliğe verilen öneminde arttığı görülmektedir. Bunda bireylerin yaratıcı projelerde ve programlarda yer almak istemelerinin etkili olduğu sonucuna varılmaktadır. Bunun dışında gelişime açıklıkla girişimciliğe, saygınlığa, rekabetçiliğe, özel yaşama, güvenlik/istikrara, teknik/uzmanlığa, girişimciliğe ve bağımsızlığa önem verme arasında anlamlı pozitif yönlü ilişkiler olduğu gözlemlenmektedir. Buradan hareketle orijinal fikirlere sahip olan gelişime açık olan fertlerin özerk çalışmaya, iş garantisine, sosyal yaşama, bilgi ve yeteneklerini geliştirmeye, rekabet ve başarıya, yaratıcılığını kullanabileceği projelere önem verdiği kanısına varılmaktadır.

Dışa dönüklükle özel yaşama önem verme arasında ilişki olmadığı görülmektedir. Diğer taraftan rekabetçiliğe, güvenlik/istikrara, teknik/uzmanlığa, girişimciliğe ve yönetimselliğe önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Bu tip bireyler için yönetici pozisyonunda, kendi branşında, iş garantisi olan, rekabet ve başarı sağlayan, tanınmış bir kurumda çalışmak istemelerinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Birey kariyer seçimi yaparken sadece maddi getirileri göz önüne alırsa bu onun içinde ciddi sorunlarla karşılaşmasına neden olacaktır. Böyle bir durumda da yeniden bir kariyer seçimi yapılması hem maddi hem de manevi (zaman, stres, üzüntü) açıdan çok büyük kayıplara neden olabilir. Aynı zamanda bu durum bireyin içinde stres, tatminsizlik, işten ayrılma niyeti, performans düşüklüğü gibi bazı sorunlarla karşılaşmasına neden olacaktır. Bu yüzden en başta kariyer seçimi yapılırken sağlam kararlar verilmesi bireyin ilerleyen zamanlarda sorun yaşamamasını engelleyecektir. Bu noktada bu çalışma bireyin kendi kişilik özelliklerini tanımasını ve kişilik özelliklerine uygun kariyeri seçmesini kolaylaştıracaktır.

Sonuç olarak firmaların, kişilik türlerine göre bireylerin sahip olduğu kariyer beklentilerinin farkında olmalarının, işe alım süreçlerinde ve personel gelişiminin sağlanmasında insan kaynakları yönetimine yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

## 8. KAYNAKLAR

- AYTAÇ, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer*, 2. Baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- ANTONİONİ, D. (1998). Relationship Between The Big Five Personality Factors And Conflict Management Styles, *International Journal Of Conflict Management*, 9 (4), (s:336-355).
- BACANLI, H., İlhan, T. ve Aslan, S. (2009). Beş Faktör Kişilik Kuramına Dayalı Bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT), *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Sayı:7(2), (s:261-279).

- BARRICK, M. R. and Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis, *Personnel Psychology*, 44, (s:1-26).
- BONO, J.E., Boles, T.L., Judge, T.A. and Lauver, K.J. (2002). The Role of Personality in Task and Relationship Conflict". *Journal of Personality*, 70(3), (s:1311-1344).
- BRUCK, C.S. and Allen, T.D. (2003). The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior, and Work-Family Conflict, *Journal of Vocational Behavior*, 63, (s:457-472).
- COETZEE, M. and Schreuder, A.M.G. (2002). The Relationship Between Career Patterns and Personality Types, *SA Journal of Industrial Psychology*, 28(1), (s:53-59).
- COSTA, P. T., Busch C. M., Zonderman A. B. and McCrae R. R. (1986). Correlations of Mmpi Factor Scales With Measures Of The Five Factor Model of Personality, *Journal Of Personality Assessment*, 50 (4), (s:640-650).
- ÇEVİK, P. ve Perkmen, S. (2010). Holland'ın Kariyer Teorisine Göre Müzik Öğretmeni Adaylarının Kişiliği, *International Conference on New Trends in Education and Their Implications*, 978 605 364 104 9, Antalya, (s:24-28).
- DE FRUYT, F. and Mervielde, I. (1999). Riasec Types and Big Five Traits as Predictors of Employment Status and Nature of Employment, *Personnel Psychology*, 52, (s:701-727).
- EHRHART, K. H. and Makransky, G. (2007). Testing Vocational Interests and Personality as Predictors of Person-Vocation and Person-Job Fit, *Journal of Career Assessment*, Vol: 15 No: 2, (s:206-226).
- GİRGİN, B. (2007). Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- GOLDBERG, L.R. (1992). Possible Questionnaire Format for Administering the 50-Item Set of IPIP Big-Five Factor Markers, [http://ipip.ori.org/New\\_IPIP-50-item-scale.htm](http://ipip.ori.org/New_IPIP-50-item-scale.htm) (02.05.2011).
- GÜMÜŞTEKİN, G. E. ve Gültekin, F. (2010). Stres Kaynakları İle Kariyer Yönetimi Etkileşimi: Borsa Aracı Kurum Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama, *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı: 20, (s:1-21).
- İLAL, G. K. (2001). *Davranış Bilimleri Tıpsal Psikoloji*, Genişletilmiş 4. Baskı, Nobel Tıp Kitabevi, İstanbul.

- KAMAŞAK, R. ve Bulutlar F. (2010). Kişilik, Mesleki Tercih Ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 2, (s:119-126).
- KOCA, A. İ. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri İle Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- MCCRAE, R. R. and Costa, P. T. (1991). Test and Assessment The NEO Personality Inventory: Using the Five-Factor Model in Counseling, *Journal of Counseling & Development*, Vol: 69, (s:367-392).
- MCCRAE, R. R. and Costa, P. T. (2006). A Five-Factor Theory Perspective on Traits and Culture, *Psychologie Française*, Vol: 51, (s: 227-244).
- ONUYASE, D. and Onoyase A. (2009). The Relationship between Personality Types and Career Choice of Secondary School Students in Federal Government Colleges in Nigeria, *Anthropologist*, 11(2), (s:109-115).
- PERVİN, L. A. and Cervone, D. (2010). *Personality Theory and Research*, 11. Edition, Hoboken, NJ, Wiley.
- SAUNDERS, M., Lewis, P. and Thornhill, A. (2003). *Research Methods for Business Students*, 3. Baskı, Prentice Hall, London.
- SOMER, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması, *Türk Psikoloji Dergisi*, 17 (49), (s:21-33).
- STEVENS, C. D. and Ash, R. A. (2001). Selecting Employees for Fit: Personality and Preferred Managerial Style, *Journal of Managerial Issues*, Vol: 13, No: 4, (s: 500-517).
- THOMS, P., Moore, K. S. and Scott, K.S. (1996). The Relationship Between Self-Efficacy for Participating in Self-Managed Work Groups and the Big Five Personality Dimensions, *Journal of Organizational Behavior*, Vol: 17, No: 4, (s: 349-362).
- TÜRKMEN, M. (2010). Bireysel Kariyer Yönetiminde Kişilik Faktörü: Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama, *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi (BESBD)*, 5(2), (s: 38-45).
- YÜRÜR, S. (2009). Yöneticilerin Çatışma Yönetim Tarzları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir Araştırma, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 10, Sayı: 1, (s: 23-42).