

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

**OTEL ÇALIŞANLARININ MESLEKİ VE KİŞİLİK
ÖZELLİKLERİ UYUMUNUN KARIYER HEDEFLERİ
ÜZERİNE ETKİSİ: İSTANBUL'DA BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hüseyin Murat YALÇIN

**Enstitü Anabilim Dalı: Turizm İşletmeciliği
Enstitü Bilim Dalı : Turizm İşletmeciliği**

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Muhsin HALİS

TEMMUZ-2010

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

OTEL ÇALIŞANLARININ MESLEKİ VE KİŞİLİK
ÖZELLİKLERİ UYUMUNUN KARIYER HEDEFLERİ
ÜZERİNE ETKİSİ: İSTANBUL'DA BİR ALAN ARAŞTIRMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hüseyin Murat YALÇIN

Enstitü Anabilim Dalı : Turizm İşletmeciliği
Enstitü Bilim Dalı : Turizm İşletmeciliği

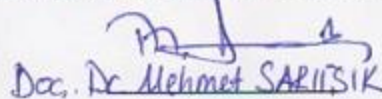
Bu tez 16/07/2010 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği/Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.



Doç. Dr. Muhsin HALIS

Juri Başkanı

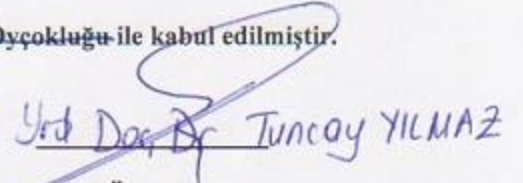
Kabul
 Red
 Düzeltme



Doç. Dr. Mehmet SARIŞIK

Juri Üyesi

Kabul
 Red
 Düzeltme



Yrd. Doç. Dr. Tuncay YILMAZ

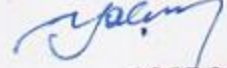
Juri Üyesi

Kabul
 Red
 Düzeltme

BEYAN

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

Hüseyin Murat YALÇIN



16.07.2010

ÖNSÖZ

Turizm sektöründeki işgücü devir oranının diğer sektörlerle oranla daha fazla olması, bireylerin kişilik özelliklerinin sektörün gerektirdiği kişilik özellikleri uyumunun olması ile beraber daha az olacağı ve aynı zamanda bu uyumu yakalayan işletmelerin daha verimli, bu yönde karar veren çalışanların ise daha mutlu bir çalışma yaşamına kavuşacağı düşüncesi ile araştırılmaya değer bulunmuştur. Bu çalışmanın hazırlanmasında yardımlarını esirgemeyen danışmanım Sayın Prof. Dr. Muhsin HALİS'e teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim. Ayrıca çalışmam esnasında bana desteğini ve zamanını esirgemeyen hocam Özgür ERGÜN'e şükranlarımı sunarım. Bugünlere ulaşmamda hiçbir zaman emeklerini ödeyemeyeceğim aileme teşekkür ederim.

Hüseyin Murat YALÇIN

16 Temmuz 2010

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iv
ŞEKİL LİSTESİ	v
TABLO LİSTESİ	vi
ÖZET	viii
SUMMARY	ix

GİRİŞ	1
--------------------	----------

BÖLÜM 1: TEMEL KAVRAMSAL ÇERÇEVE	12
---	-----------

1.1. Kariyer Kavramı.....	12
1.2. Kariyer Yönetimi	14
1.3. Kariyer Geliştirme.....	15
1.4. Kariyer Planlaması	16
1.4.1. Bireysel Kariyer Planlaması.....	16
1.4.2. Örgütsel Kariyer Planlaması	18
1.5. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler	19
1.5.1. Yetenek	20
1.5.2. İlgi	20
1.5.3. Meslek Değerleri.....	21
1.5.4. Yetkinlik Beklentisi	23
1.5.5. Psikolojik Gereksinimler	24
1.5.6. Sosyo –Ekonomik Düzey	25
1.5.7. Başarı Güdüsü	26
1.5.8. Aile İlişkileri	27
1.5.9. Cinsiyet	28

BÖLÜM 2: MESLEK SEÇİMİ KURAMLARI	29
---	-----------

2.1. Kariyer Seçimi	29
2.2. Kariyer Seçimi Kuramları	29
2.2.1.Özellik Faktör Kuramı	29
2.2.2. İşe Uyum (Work Adjustment) Teorisi	30
2.2.3. Ginzberg ve Arkadaşlarının Gelişim Kuramı	31

2.2.4. Super'in Benlik (Self-Concept) Kuramı.....	32
2.2.5. Roe'nin Kişilik Kuramı.....	35
2.2.6. Tiedeman ve O'Hara'nın Kariyer Kararı Verme Kuramı	36
2.2.7. Sosyal Öğrenme Kuramı	37
2.2.8. Schein'in Kariyer Değerleri (Career Anchors) Kuramı	39
2.2.9. Gottfredson'un Kariyer Seçimi Kuramı.....	42
BÖLÜM 3: OTEL ORGANİZASYONUNDAKİ İŞLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ.....	44
3.1. Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri.....	44
3.1.1. Beş Büyük Faktör Kuramı (Big Five Factor).....	44
3.1.2. A Tipi ve B Tipi Kişilik	45
3.1.3. Eysenck'in Kişisel Farklılık Alanları.....	46
3.1.4. Enneagram Enstitüsü'ne Göre Kişilik Tipleri.....	47
3.1.5. Myers-Briggs Modeli'ne Göre Kişilik Tipleri	51
3.1.6. Holland'ın Mesleki Kişilik Kuramı	54
3.2. Otel Organizasyonundaki İşlerin Holland'ın Mesleki Kişilik Özelliklerine Göre Değerlendirilmesi	60
BÖLÜM 4: MATERYAL VE YÖNTEM	65
4.1. Araştırmanın Deseni	65
4.2. Araştırmanın Tasarımı	65
4.3. Araştırmanın Modeli	67
4.4. Evren ve Örneklem	67
4.5. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi.....	68
4.6. Ölçeğin Güvenirlik ve Geçerlik Analizi	69
4.7. Araştırma Verilerinin Analizi	70
BÖLÜM 5: BULGULAR ve YORUM	71
5.1. Demografik Bilgiler	71
5.2. Mesleki Kişilik Tipleri	73
5.2.1. Kişilik Tiplerinin Departmanlara Göre Dağılımı.....	74

5.2.2. Kişilik Tipleri ile Departmanlar Arasındaki İlişki	76
5.3. Otel Çalışanlarının Kariyer Yapma İsteği.....	77
5.3.1. Cinsiyete Göre Kariyer Yapma İsteği	77
5.3.2. Kariyer İsteği ile Mesleki Deneyim Yaş ve Eğitim Seviyesi Arasındaki İlişki	78
5.3.3. Departmanlara Göre Kariyer İsteği.....	79
5.4. Kişilik Tipleri ile Kariyer Yapma İsteği Arasındaki İlişki.....	79
5.4.1. Kişilik Tipleri ile Departmanların Gerektirdiği Kişilik Tipi Uyumunun Kariyer İsteği Arasındaki İlişki	81
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	83
KAYNAKÇA	86
EKLER.....	91
ÖZGEÇMİŞ.....	95

KISALTMALAR

- ILO** : International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
- MBA** : Master of Business Administration (İşletme Yönetimi Yüksek Lisansı)
- SDS** : Self-directed Search (Kendini Yönlendirme Envanteri)
- VPI** : Vocational Preference Inventory (Mesleki Tercih Envanteri)

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 3.1: Holland'ın Mesleki Tercih Şeması.....	59
Şekil 4.1: Araştırmanın Tasarımı.....	66
Şekil 4.2: Mesleki Kişilik ve Sektörün Gerektirdiği Kişilik Özellikleri Uyumunun Kariyer Hedefine Etkisinin Teorik Modeli.....	67

TABLO LİSTESİ

Tablo 3.1: Önbüro Departmanı İçin Bilgi-Beceri ve Tutumlar.....	61
Tablo 3.2: Servis Departmanı için Bilgi-Beceri ve Tutumlar	61
Tablo 3.3: Mutfak Departmanı için Bilgi-Beceri ve Tutumlar	61
Tablo 3.4: Kat Hizmetleri Departmanı için Bilgi-Beceri ve Tutumlar	62
Tablo 3.5: Çamaşırhane Departmanı için Bilgi-Beceri ve Tutumlar	62
Tablo 3.6: Güvenlik Departmanı için Bilgi-Beceri ve Tutumlar	62
Tablo 3.7: İnsan Kaynakları Departmanı için Bilgi-Beceri ve Tutumlar.....	63
Tablo 3.8: Satış-Pazarlama Departmanı için Bilgi-Beceri ve Tutumlar	63
Tablo 3.9: Animasyon Departmanı için Bilgi-Beceri ve Tutumlar.....	63
Tablo 3.10: Departmanlara Göre Otel Çalışanlarının Kişilik Özellikleri	64
Tablo 4.1: Güvenilirlik Analizi Sonucu	69
Tablo 4.2: Güvenilirlik Analizi Sonucu	70
Tablo 5.1: Ankete Katılan Çalışanların Demografik Bilgilere Göre Dağılımı	72
Tablo 5.2: Ankete Katılan Otel Çalışanlarının Kişilik Özelliklerinin Dağılımı	73
Tablo 5.3: Ankete Katılan Çalışanların Kişilik Tiplerinin Yaşlara Göre Dağılımı	74
Tablo 5.4: Kişilik Tiplerinin Departmanlara Göre Dağılımı	76
Tablo 5.5: Kişilik Tipleri ile Departman Arasındaki İlişki	77
Tablo 5.6: Cinsiyet ve Kariyer Yapma İsteği Arasındaki İlişki	78
Tablo 5.7: Demografik Özellikler ile Kariyer İsteği Arasındaki İlişki	78
Tablo 5.8: Departmanlara Göre Kariyer Yapma İsteği	79
Tablo 5.9: Kişilik Tipleri ile Kariyer İsteği Arasındaki İlişki.....	80
Tablo 5.10: Kişilik Tiplerine Göre Kariyer İsteği.....	80
Tablo 5.11: Departmanlara Göre Kişilik Tiplerinin Kariyer Yapma İsteği	81

Tablo 5.12: Departmanlar İçindeki Kişilik Tipleri ile Kariyer İsteği Arasındaki İlişki.82

Tezin Başlığı: Otel Çalışanlarının Mesleki ve Kişilik Özellikleri Uyumunun Kariyer Hedefleri Üzerine Etkisi:İstanbul'da Bir Alan Araştırması	
Tezin Yazarı: Hüseyin Murat YALÇIN	Danışman: Prof. Dr. Muhsin Halis
Tarih : 16 Temmuz 2010	Sayfa Sayısı: vi (önkısım) + 90 (tez) + 4 (ekler)
Anabilimdalı: Turizm İşletmeciliği	Bilimdalı: Turizm İşletmeciliği
<p>Günümüzde, bilim ve teknolojiadaki gelişmeler, sosyal ve siyasi değişimler, rekabet; sosyal ve ekonomik çevrelerde, özellikle örgütsel yapılarda önemli değişimleri beraberinde getirmektedir. Küreselleşme, teknoloji, değişim ve bilgi toplumu kavramlarının etkisiyle örgütsel yapıların değişmesi, bireylerin eğitim ve beklentilerindeki gelişmeler kariyerin anlamını da değiştirmektedir. Bilgi çağında, yaşam boyu iş olanaklarının, fonksiyonel unvanların ve gelir açısından sürekli yükselmenin yerini, yaşam boyu öğrenme, kendi kendini sürekli geliştirme ve sürekli istihdam edilebilir kalmaya gereksinim duyma almıştır. Bu çalışmanın amacı turizm sektöründe çalışan bireylerin mesleki kişilik özelliklerini mesleğin gerektirdiği kişilik özellikleri ile karşılaştırarak olası uyum veya uyumsuzluğun kariyer hedefleri üzerinde ne gibi etkileri olduğunu incelemeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla İstanbul bölgesinde bulunan otellerde, Holland Mesleki kişilik envanteri ile Duman'ın geliştirdiği kariyer isteği ölçeği kullanılarak hazırlanmış anket yardımı ile kişilik özellikleri ile kariyer yapma isteği arasındaki ilişki incelenmiştir. Evreni belirlemek için İstanbul bölgesi otellerinde bulunan yatak sayısı 2008 turizm ve işletme belgeli tesis istatistikleri ve 2006 belediye belgeli tesis istatistiklerinden faydalanarak oluşturulmaya çalışılmıştır. Yatak sayısı İstanbul'da 118500 çıkmıştır. Otellerde yatak başına düşen personel sayısı 0,50'dir. Buna göre evren 59250 personel olarak bulunmuş ve Altunışık ve Diğerleri tarafından oluşturulan tabloya göre en az 382 anket uygulanması gerektiği saptanmıştır.</p>	
Anahtar Sözcükler: Kariyer, Kariyer Hedefleri, Mesleki Kişilik	

Title of the Thesis: Effects of Congruency with Vocational and Personality Traits to Career Aspiration of Hotel Personels: Field Study in Istanbul	
Author: Hüseyin Murat YALÇIN	Supervisor: Prof. Dr. Muhsin Halis
Date : 16 July 2010	Nu. Of Pages: vi (pre txt) + 90 (main body) + 4 (App.)
Department: Tourism Management	Subfield: Tourism Management
<p>Nowadays, the ongoing developments in science and technology, alteration of social and politics arena and competition, bring about significant changes in social and economic environments besides those changes in the organizational structures. The effects of globalization, technology, variation, knowledge of society and the changing in the organizational structures, developments in the personal education and preferences have changed the understanding of career. In the era of information, life-time job opportunities, functional titles and continuous improvement in terms of high wages have left its place to life-time education, continuous self-improvement and the need for ensuring full-time employment. The aim of this study is demonstrate effects congruency of vocational personality traits and personality traits that required tourism industry to career aspiration. For this purpose, survey was achieved, in order to demonstrate whether there exists any relationship between vocational personality traits and career aspiration by the help of a questionnaire has been generated with Holland's Vocational Preference Inventory and Career Aspiration scale developed by Duman at hotels situated in Istanbul. In order to reach research universe, number of beds tried to found according to Tourism Investment Licenced and Tourism Operation Licenced establishments statistics 2008 and Municipality Licenced Establishments 2006 statistics in Istanbul. It is found 118.500 beds existing in Istanbul. Number of personel rate per bed is 0.50. With reference to universe is found as 59.250 personel and it is decided that attain 382 personel for survey according to table hat was generate by Altunışık and Others.</p>	
Key Words: Career, Career Aspiration, Vocational Personality Traits	

GİRİŞ

Araştırma Probleminin Arka Planı

Son yarım yüzyıldır turizm endüstrisi dünyadaki en önemli endüstrilerden biri olmaya başlamıştır. Turizm endüstrisi; yarattığı katma değer, istihdam ve yatırımlar bakımından dünya hizmet endüstrileri arasında en büyük paya sahiptir. Turizmin ödemeler dengesine yaptığı olumlu etiler, emek-yoğun olma özelliğinden dolayı işsizlik probleminin çözümüne katkısı ve ülkenin döviz kazanması gibi nedenlerden dolayı birçok ülkenin ilgisini üzerine çekmiş bir endüstri pozisyonundadır.

Dünyada en hızlı gelişme gösteren sektörler arasında bulunan turizm sektöründe, ülkeler arasındaki rekabet her geçen gün farklı bir boyut kazanmaktadır. Günümüzde tüketicilerin giderek daha bilinçli olmaları ve hizmette kaliteye daha fazla önem vermeleri sonucunda “müşteri memnuniyeti” ve “hizmet kalitesi” kavramları rekabette üstünlük sağlamada en etkili unsurlar haline gelmiştir. Emek- yoğun bir sektör olma özelliğinden dolayı turizm sektöründe de müşteri memnuniyetinin sağlanması ve kaliteli hizmetin sunulmasında iş görenlerin nitelikleri ön plana çıkmaktadır. Çünkü turizm sektörünün temel üst yapı kaynaklarını oluşturan turistik işletmelerde üretilen hizmetin tüketiciye sunumu doğrudan iş görenler tarafından gerçekleştirilmekte ve bu durum da turistik tüketici ile işgörenlerin sürekli yüz yüze iletişim içinde olmalarını gerektirmektedir. Turistik hizmetlerin bu özelliklerinden dolayı müşteri memnuniyeti, müşteri bağlılığı ve hizmet kalitesi konusunda iş görenin tutumları, davranışları ve performansı en etkili faktörler haline gelmiştir.

Turizmde çalışanların iş gücü devir oranının yüksekliği birçok araştırma tarafından ortaya konulmuştur. İş gücü devri, işgörenlerin işlerinden memnun olmadıklarının bir göstergesidir. İş görenlerin işlerinden memnun olmaması onların tutum ve davranışlarını olumsuz etkilemekte ve dolayısıyla hizmetin kalitesini düşürmektedir.

İş gücü devir oranının yüksekliği birçok faktöre bağlı olabilir. Turizmde çalışma saatlerinin esnekliği, düşük prestijli olarak değerlendirilmesi, mevsimsellik vb. iş gücü devrini etkileyen bir diğer faktör ise işin, işgörenlerin kişilik özelliklerine uyup uymamasıdır. İşgörenlerin kişilik özelliklerine uygun işlerde çalıştırılması hem bireyin işinden tatmin olmasını sağlayacak hem de işletmelerin hizmet kalitesini yükseltecektir.

Bu bölümde otellerde görev yapan işgörenlerin kişilik özellikleri ile mesleğin gerektirdiği kişilik özellikleri uyumunun kariyer hedefleri üzerindeki etkisinin incelenmesi ile ilgili yürütülen çalışmanın problemi ortaya konulduktan sonra amaçları belirtilmiş. Çalışmanın önemi vurgulandıktan sonra bu çalışmanın örüntüsünü oluşturan temel kavramlar tanımlanıp sınırlılıkları ortaya konmuştur.

Araştırmanın Problemi

Turizm sektöründe iş gücü devir hızının yüksek olduğu bir gerçektir. İş gücü devrinin neden yüksek olduğu ile bağlantılı birçok araştırma bulunmaktadır. Konu kariyer seçimi bağlandığında ele alındığında araştırmaların daha çok turizm eğitim almış öğrenciler üzerinde yoğunlaştığı gözlenmektedir.

Dünyada ve ülkemizde bu konuda yapılan çalışmalar turizm eğitimi alan öğrencileri önemli bir bölümünün eğitimini başarı ile tamamladıktan sonra turizm sektöründe çalışmayı tercih etmediklerini (Birdir, 2002:496) ya da turizm sektöründe çalışmaya başladıktan bir süre sonra sektörde çalışmayı bıraktıklarını göstermektedir (Pavesik ve Brymer, 1990). Amerika’da dört yıllık turizm eğitimi almış olan kişiler üzerinde yapılan bir çalışmaya göre mezunların %20’lik bölümü mezun olduktan sonraki bir yıl içerisinde, %33 ’lük bölümünün ise mezun olduktan sonraki beş yıl içerisinde sektörü terk etmektedirler (Pavesik ve Brymer, 1990).

İskoçya’da turizm eğitimi almakta olan öğrenciler üzerinde bir çalışma yapan Getz (1994); 1978 ve 1992 yıllarını karşılaştırmıştır. Buna göre 1978 yılındaki araştırma sonucunda turizm sektöründe çalışmak isteyen öğrencilerin oranı %43 iken; 1992 yılındaki araştırmada turizm sektöründe çalışmak isteyen öğrencilerin oranı %29 olarak bulunmuştur.

Türkiye’de yapılan çalışmalarda da benzer sonuçları görmek mümkündür. Özdipçiner ve Kalinkara (2005) tarafından konaklama işletmelerinde yapılan bir araştırmada toplam 163 çalışandan %36’ sı ilkokul mezunu, %48’ i lise mezunu ve geri kalan %16’ lık bölüm de üniversite mezunu olarak tespit edilmiştir. 2002 yılında dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde yapılan benzer bir çalışmada elde edilen bulgular da otel yöneticilerinin %45’lik bir bölümünün turizm ile ilgili bir eğitim almadığını göstermektedir (Yıldırım, 2002:44).

Günümüzde is görenlerin sektör ile ilgili tutumları, algılamaları ve motivasyonları gibi unsurların hizmet kalitesi üzerindeki etkisinin anlaşılmasıyla, araştırmalarda bu konulara doğru bir dönüşüm olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalarda eğitilmiş personelin sektörde istihdam edilmemesinin nedenlerinden birinin öğrencilerin sektörde kariyer yapmaya yönelik tutumları olduğu belirtilmektedir (Duman, Tepeci ve Unur, 2006). Turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin turizm sektörüne bakış açıları ve turizm sektöründe kariyer yapma ile ilgili tutumları; mezuniyet sonrasındaki kariyer kararlarının önemli bir göstergesi olabilmektedir.

Turizm eğitimi alan öğrencilerin sektörde çalışmaya yönelik olumsuz tutumları onların sektörde çalışma isteklerini de düşürebilmektedir. Bazı araştırmalar turizm sektöründe çalışmaya yönelik olumlu tutumlar olduğunu ortaya koysa da araştırmaların büyük bir çoğunluğu turizm eğitimi alan kişilerin sektöre yönelik olumsuz tutum içinde olduğunu ve sektörde çalışsın istemediklerini ortaya koymaktadır (Teng, 2008:79). Örneğin Koyuncu (2000), lisans düzeyinde turizm ve otelcilik eğitimi almakta olan ve staj yapmış 199 öğrenci üzerinde yapmış olduğu araştırmada öğrencilerin turizm sektörüne yönelik tutumunun oldukça olumsuz olduğunu ortaya çıkarmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin %87,9'u çalışsa saatlerini uzun bulduğunu, %78,4'ü ücretleri düşük bulduğunu, %47,2'si ücretlerinin zamanında verilmediğini, %69,3'ü sigortasız çalıştığını, %79,4'ü her işi yaptığını, %66,3'ü izin günlerini yetersiz bulduğunu, %67,8'i barınma koşullarını yetersiz bulduğunu ve %83,9'u yöneticileri yetersiz bulduğunu belirtmiştir. Lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan 165 öğrenci ile yapılan bir başka çalışmada ise öğrencilerin %35'i turizm sektöründe çalışmayı düşünmediğini ifade etmiştir (Duman, Tepeci, Unur, 2006).

Lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan 397 öğrenci üzerinde yapılan çalışmada öğrencilerin turizm sektöründe çalışmaya yönelik tutumları ölçülmüştür. Söz konusu çalışmada turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin tutumlarına ilişkin dokuz boyut oluşturulmuştur. Bu boyutlar; "işin doğası", "sosyal statü", "endüstri-kişî uyumu", fiziksel çalışma koşulları", "ücret-ek gelirler", "terfi etme imkânları", "iş arkadaşları", "yöneticiler" ve "endüstriye bağlılık" olarak belirlenmiştir (S.Kuşlivan ve Z.Kuşlivan, 2003). Bu çalışma sonucunda turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin %50'sinin geleceğini turizm endüstrisinde görmediği, %44'ünün turizm sektöründe kariyer yapma

yolunu seçtiği için mutsuz olduğu, %73,5'inin mezuniyet sonrası başka bir sektörde çalışmayı planladığı ve %57'sinin turizm sektöründe çalışmanın dezavantajlarının avantajlarından fazla olduğunu düşündüğü ortaya çıkmıştır.

Boella (2000)' e göre turizm endüstrisinin imaj sorunu nedeniyle birçok toplumda turizm sektöründeki işlerin saygınlığı düşük olarak görülmektedir. Benzer şekilde Kuşlivan ve Kuşlivan tarafından yapılan çalışmanın bulgularına göre ülkemizde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin %51' lik bir bölümü sektörde çalışmayı saygın bir iş olarak bulmadığını belirtmiştir. Turizm ve otel işletmeciliği eğitimi alan lisans öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada, öğrencilerin sektörde çalışmayı tercih etmeme nedenlerini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Çalışma sonucunda, sektörde çalışmayı tercih etmeme nedenlerinin basında “ücretlerin düşük olması” ve “verilen eğitimin bu karmaşık sektörde başarılı olmak için yetersiz olması” gelmektedir. “iş güvencesi ve çalımsa garantisi olmaması”, “dışsal faktörlere bağlı (terör, siyasi istikrar vb) riskin yüksek olması”, “sektördeki işlerin ileriki yaşantıya uygun olmaması” ve “sektördeki işlerin kişiye prestij kazandırmaması” ise sektörde çalışmamanın diğer nedenleri olarak belirlenmiştir (Birdir, 2000:498).

Literatürde sektörde deneyim sahibi olmanın öğrencileri olumlu tutumlara yönlendirmesine yönelik çeşitli görüşlere de rastlanmaktadır. Bu konuda yapılan bir araştırmada turizm eğitimi almakta olan öğrenciler üzerinde yapılan bir araştırmada da benzer sonuçları görmek mümkündür. Söz konusu çalışmada; staj yapmış olan öğrencilerden %72'si işletmedeki izin ve tatil sürelerini yeterli bulmadığını belirtirken; staj yapmamış olan öğrencilerin %67,8'i izin ve tatil sürelerini yeterli bulduğunu belirtmiştir. Aynı çalışmada staj yapan öğrencilerin %9,9'u turizm sektöründeki işlerin garantili bir meslek olduğunu düşünürken, staj yapmayan öğrencilerin %51,3'ü bu işlerin garantili meslek olduğunu düşündüğünü belirtmişlerdir.

Turizmde çalışanların bu endüstride çalışmak istememesinin sebeplerini bilmek bu doğrultuda adımlar atmak ülke ekonomileri için önemli bir yer tutan bu sektördeki çalışma yaşamının kalitesini yükseltecek ve böylece etkin bir endüstri şekillendirilmiş olacaktır.

Yukarıdaki tartışmalara ek olarak çalışanların genel olarak turizm sektörüne karşı geliştirdiği olumsuz tutumun arkasında bu mesleğin bireylerin kişilik özelliklerine uyup uymadığı sorusunu akla getirmektedir.

Literatür incelendiğinde özellikle turizm alanında kişilik özelliklerine yönelik çalışma bir hayli sınırlıdır. Umbreit ve arkadaşları tarafından (2006:432), kişilik özellikleri ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için yaptıkları çalışmada otellerde çalışan uyumlu ve dışa dönük kişilik tiplerine sahip bireylerin diğerlerine oranla daha az tükenmiş hissettiklerini ortaya koymuştur. Bu sonucu kariyer açısından değerlendirecek olursak dışa dönük ve uyumlu tiplerin turizm sektöründe diğer kişilik tiplerine oranla kariyer yapma isteği yüksek olacaktır.

Theng (2008:84) tarafından yılında yapılan araştırmada dışadönük öğrencilerin turizmde kariyer yapma isteklerinin diğerlerine oranla daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Bilim adamları tarafından öne sürülen değişik kişilik kuramları mevcuttur. Beş Büyük Faktör Kuramı, A tipi ve B tipi Kişilik Kuramı, Enneagram Kişilik Enstitüsü Kişilik modeli, Myers-Bridge Kişilik Modeli gibi.

Mesleki rehberlik alanında en çok kullanılan kişilik kuramlarından birisi de Holland'ın Mesleki Kişilik Kuramıdır. Holland'a göre, kariyer seçimi kişilik dinamiği ile mesleklerin yürütüldüğü çevre veya mesleklerin gerektirdiği faaliyetler arasındaki ilişkiye dayanmaktadır. Belli kişilik özelliklerine sahip bireylerin belli tanımlanabilir nitelikteki işlere ilgi duyduklarını ve bu işler için uygun olduklarını varsaymaktadır. Konu turizm sektöründe çalışma söz konusu olduğunda ise durum biraz daha karmaşıktır. Çünkü turizm sektörü özellikle otel işletmeleri birçok departmanın bulunduğu ve farklı tipteki işleri içermektedir. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda ise her departmanın farklı kişilik özellikleri sergilemesi söz konusudur.

Eğer bireyler kendi kişilik tipine uygun bir meslek seçerse yüksek olasılıkla bu mesleği devam ettirme eğiliminde olacaktır. Buna dayanarak turizm sektöründe çalışacak bireylerin kişilik özellikleri bilinir ve işe alım sürecinde bu hususlar dikkate alınırsa verimli bir sektör ve mutlu bir iş ortamı sağlanabilir.

Problem Cümlesi

Otel çalışanlarının mesleki ve turizmcı kişilik uyumunun kariyer hedefine etkisi nedir?

Alt Problemler

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin mesleki kişilik özellikleri ve turizmcı kişilik özellikleri uyumunun kariyer hedefine etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada bir önceki bölümde belirtilen probleme bağlı olarak geliştirilmesi gereken alt problemler aşağıdaki gibidir.

1. Otel çalışanlarının mesleki kişilik özellikleri departmanlara göre değişmekte midir?
2. Mesleki ve turizmcı kişilik özellikleri uyumlu bireyler sektörde kariyer yapmak istemekte midir?

Bu problem ve alt problemlere bağlı olarak geliştirilebilecek problemler şu şekilde oluşturulabilir.

H1: Otel çalışanlarının kişilik tipleri departmanlara göre değişmektedir.

H2: Mesleki ve turizmcı kişilik özellikleri uyumlu bireyler sektörde kariyer yapmak isteyecektir.

Yukarıdaki hipotezlere ek olarak aşağıda verilen sorulara da yanıt aranmaktadır.

S1: Kariyer isteği demografik özelliklere göre farklılık göstermekte midir?

S1.1. Kariyer isteği cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?

S1.2. Kariyer isteği yaşa göre farklılık göstermekte midir?

S1.3. Kariyer isteği eğitim durumuna göre farklılık göstermekte midir?

S1.4. Kariyer isteği mesleki deneyime göre farklılık göstermekte midir?

Araştırmanın Amacı

Turizm endüstrisinde çalışanların büyük bir bölümünün bu sektörde çalışma sürelerinin oldukça kısa ve çok sayıda iş değiştiren kişiler olduğu ortaya konulmuştur. Bu durum

turizm sektöründe kişilerin uzun vadeli bir kariyer hedeflerinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Şüphesiz yukarıda bahsedilen işgören devir hızının yüksek olmasının ekonomik, sosyal yönetsel, psikolojik gibi birçok değişkene bağlı olduğu da literatürde çokça dile getirilmiştir.

Bu kadar çok değişkenin yanında, kariyer seçme ve kariyer hedefleri üzerinde araştırmalar yapan bilim adamlarının (Holland, Williamson, Super, Dawis ve Lofquist, Roe, Krumboltz ve Mitchell) genel olarak vurguladıkları durum, bireylerin kendi kişilik özelliklerine uygun bir kariyer tercihi yapacağı yönündedir. Literatüre bakıldığında özellikle ülkemizde ve dünyada bu bağlamda turizm endüstrisinde hiç çalışma yapılmadığı görülmektedir.

John L. Holland'a göre, kariyer seçimi kişilik dinamiği ile mesleklerin yürütüldüğü çevre veya mesleklerin gerektirdiği faaliyetler arasındaki ilişkiye dayanmaktadır. Holland'a göre belli kişilik özelliklerine sahip bireylerin belli tanımlanabilir nitelikteki işlere ilgi duyduklarını ve bu işler için uygun olduklarını varsaymaktadır.

Holland'ın mesleki kişilik kuramının merkezinde dört önemli varsayım bulunmaktadır. Bu varsayımlar, kişilik tiplerinin ve çevresel modellerin niteliklerini; bu kişilik tiplerinin ve çevresel modellerin nasıl şekillendiğini ve kuramın açıklamaya çalıştığı mesleki eğitimsel ve sosyal olguları nasıl etkileşim içinde ürettiklerini içermektedir.

Holland'ın mesleki kişilik kuramının konumuzla ilgili 2 temel varsayımları şunlardır.

- 1- *Her birey, gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve geleneksel olmak üzere altı kişilik tipinden birisine dahildir.*
- 2- *Kişiler, kendi becerilerini ve yeteneklerini kullanabilecekleri kendi tutumlarını ve değerlerini ifade edebilecekleri, kendileriyle uyumlu konularla uğraşabilecekleri ve kendileriyle uyumlu rolleri üstlenebilecekleri uygun çevreler ararlar*

Bu çalışma, turizm sektöründe çalışan personellerin yukarıdaki varsayımlara dayanarak kişilik özellikleri ile turizm sektörünün gerektirdiği kişilik özelliklerinin uyumuna ve daha sonra uyum/uyumsuzluğun kariyer hedeflerine etkisini araştırmayı amaçlamaktadır.

Araştırmanın Önemi

Gelişen teknoloji artan rekabet ve diğer çevresel unsurlar işletmelerin nitelikli personel talebini arttırmıştır. Çünkü artık üretim teknolojisinin gelişmesiyle birlikte fiziksel güce dayalı işler azalmış, bilgi ve yaratıcılık gerektiren işler artmaya başlamıştır. Dolayısıyla da işletmelerin ellerindeki insan gücü niteliği, rekabet yeteneklerini ve başarılarını etkileyen temel unsur haline gelmiştir. Bu arada insan, üretim sürecinin bir parçası olmaktan çıkmış, üretim ve hizmet sürecini belirleyen, yönlendiren ve koordine eden bir güç olarak ayrı bir önem kazanmıştır. Bunun sonucu olarak ta iş ortamında insanın rolü değişmiş, beklentileri artmış ve çeşitlenmiştir. 1980'li yıllardan itibaren ortaya çıkan yeni gereksinimlere ve insana bakış açısındaki bu değişime paralel olarak personel yönetimi yerini insan kaynakları yönetimine bırakmıştır.

Yukarıda söz edilen değişimlerden dolayı iş görenler içinde bireyselliğin önemi artmış ve yaşam standardının yükseltilmesi düşüncesi ile örgüt içerisinde yükselme daha iyi bir statüye sahip olma veya meslek değiştirme gibi imkanlar önem kazanmıştır. Gerek örgütsel gerek bireysel anlamda meydana gelen bu değişiklikler doğrultusunda kariyer yönetimi de son yıllarda üzerinde önemle durulan kavramlardan biri haline gelmiştir.

İnsan kaynakları yönetimi, insan kaynaklarının diğer kaynaklarla birlikte nasıl sağlanacağına, nasıl istihdam edileceğine ve nasıl yönlendirileceğine ilişkin bir kavramsal çerçeve sunar. Bu çerçeve içinde bulunan faaliyetlerin tümü, işletmenin kısa, orta ve uzun vadeli amaçlarını geliştirmesini, çalışanların ihtiyaçlarının ve beklentilerinin karşılanmasını sağlayacak şekilde planlamalı, örgütlemeli, koordine ve kontrol etmelidir.

İnsan kaynakları yönetiminin uzun vadeli planlar yapabilmesinin önündeki en büyük engellerden bir tanesi de iş gücü devir hızının yüksekliğidir. Bu durum kariyer kavramıyla ilişkilendirilebilir. Klasik kariyer modelinin en temel özelliğinin süreklilik/devamlılık olduğu bilinmektedir. Süreklilik kavramına ise hem işletme açısından hem de işgören açısından bakılması gerekmektedir. Günümüzde süreklilik kavramının değiştiği ve buna bağlı olarak işletmelerin ömürlerinin kısaldığı yönünde görüşler ortaya çıkmaktadır.

Hizmet sektöründe ve özellikle bu sektörün önemli bileşeni olan konaklama işletmelerinde işgörenlerin tutum ve davranışları, müşteri tatminin sağlanması açısından diğer sektörlerle göre daha fazla önem taşımaktadır. Zira, işgören devir hızı diğer sektörlerle göre yüksek olan turizm sektörü emek yoğun bir sektör olup bu alanda faaliyet gösteren örgütlerin (işletmelerin) başarısı büyük ölçüde insan gücünün etkinliğine dayanmaktadır. İşten sağlanan tatmin ile birlikte verimliliğin artması ve işgörenlerin örgüte karşı olumlu tutum geliştirmeleri örgütler açısından hayati bir öneme sahiptir.

İnsan kaynakları açısından konaklama işletmelerinde verimliliği artırmak için işgücü kalitesini yükseltmek gerekmektedir. İşgücü kalitesini etkileyen iki önemli insan kaynakları unsuru personel seçimidir (Met ve Erdem, 2006).

İşe alım sürecinin ikinci aşaması olan personel seçimi, her bir başvurunun değerlendirilerek, personelin işe alınıp alınmamasına ilişkin kararın verildiği uzun bir süreçtir. İşgören seçim sürecinde başvuruların incelenmesi, mülakat test gibi uygulamalar yürütülmektedir. Günümüzde, dünyadaki küreselleşme, yönetimin merkezden uzaklaştırılması ve organizasyonun farklılaşması gibi değişimlere bağlı olarak insan kaynakları uygulamalarının her alanında yaygınlaşan takım yaklaşımı, insan kaynakları yönetimlerinin yeni bir yüzü olarak görülmektedir. Bireysel çalışma, performans, ücretlendirme ve ödüllendirme yaklaşımından, takıma dayalı çalışma performans ücretlendirme ve ödüllendirme yaklaşımına doğru olan eğilim, personel seçiminde de kendini göstermektedir. Günümüzde personel seçim prosedürleri, iş-kişi uyumu düzeyini kapsamaktadır.

Kariyer seçimi kuramlarına bakıldığında bireylerin kariyer seçimlerini onların özelliklerinin etkilediği dile getirilmektedir. Özellik- Faktör kuramı, İşe Uyum Teorisi ve Holland'ın Mesleki Kişilik Kuramı kariyer seçimini, bireylerin kişisel özellikleri ile işin gerektirdiği niteliklerin eşleştirilmesi süreci olarak ifade etmektedir.

Turizm literatürüne bakıldığında kişilik özellikleri ile kariyer seçimi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma olarak değerlendirilebilecek araştırma sayısı sadece ikidir. Umbreit kişilik özellikleri ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, dışa dönük kişilik tipine sahip çalışanların kendilerini daha az tükenmiş hissettiklerini ortaya koymuştur. Yine Theng tarafından öğrenciler üzerinde yapılan bir araştırma da ise dışa

dönük öğrenciler diğer kişilik tiplerine oranla turizmde çalışma konusunda daha isteklidirler.

Holland'ın Mesleki Kişilik Kuramına göre yapılmış ilgili literatürde herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Bu çalışma bu alanda ilk olması, diğer kişilik tipleri ile Holland'ın Mesleki Kişilik Kuramında bahsedilen kişilik tipleri ile karşılaştırılması, ayrıca hem işletmelerin işe alım sürecinde hem de bireylerin kariyer seçimi aşamasında rehberlik etmesi açısından önemlidir.

Tanımlar

Bu araştırmada sık kullanılan kavramlar aşağıdaki anlamları ile kullanılmıştır.

Meslek: İnsanlara yararlı mal ya da hizmet üretmek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, belli bir eğitimle kazanılan. sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplumca oluşturulmuş etkinlikler bütünüdür (Kuzgun, 2009:3).

Kariyer: Kişinin yaşamı boyunca edindiği işe ilişkin deneyim ve faaliyetler ile ilgili olarak algıladığı tutum ve davranışlar dizisi (Kordon, 2006:18).

Kariyer Yönetimi: Bireylerin kişisel kariyer planları ile örgütün kariyer sisteminin bütünleştirildiği; hazırlık, uygulama, kontrol aşamalarından oluşan ve süreklilik gösteren bir süreçtir (Pilavcı,2007:8).

Kariyer Geliştirme: seçim, eğitim ve geliştirme iş imkanları hakkında bilgilendirme, yükseltme vb. gibi kariyer hareketleri ile denetim koçluk, kariyer rehberliği, ödüllendirme vb. gibi insan kaynağının geliştirilmesine yönelik faaliyetlerin bireysel ve örgütsel açıdan eşleştirilmesidir (Vaughan ve Mcdougall, 1996).

Kariyer Planlaması: Bireyin, örgütün geleceğe dönük hedefleri ile kendi bireysel hedefleri arasında eşgüdüm sağlayarak, yapmakta olduğu işi daha iyi yapabilmesi için mevcut yeterliliklerin geliştirilmesi ve ileride üstlenebileceği pozisyonlar için gerekli yeterliliklerin kazandırılmasıdır (Aytaç, 1997:164).

Kariyer Seçimi: Bireylerin kendilerini ve mevcut iş olanaklarını ve meslekleri değerlendirip karar verme süreci olarak belirtilmektedir (Aytaç, 2005:91).

Mesleki Kişilik: Mesleklerin yürütüldüğü çevre veya mesleklerin gerektirdiği faaliyet için gerekli olan bir ferdin belirlenebilir fiziksel ve zihinsel özelliğidir (Erdoğan, 2003:45).

Sınırlılıklar

1. Araştırma 2009 yılında İstanbul bölgesinde faaliyet gösteren otel çalışanları ile sınırlıdır.
2. Araştırma verileri, otel çalışanlarının anketlere verdikleri cevaplarla sınırlıdır.
3. Araştırma sonuçlarının değerlendirilmesinde yapılacak çıkarımlar bu örnekleme sınırlıdır.
4. 2009 yılında İstanbul bölgesinde bulunan otellerde görev yapan çalışanların, mesleki kişilik özellikleri ve mesleğin gerektirdiği kişilik uyumunun kariyer hedeflerine etkisini belirlenmesi ile sınırlıdır.

Varsayımlar

1. Araştırmada anket yöntemi dışında başka bir veri toplama tekniği kullanılmamıştır. Anketi cevaplayanların dürüst olmama ihtimali ve uç cevaplardan kaçmak amacıyla merkez cevaplara yönelme ihtimali yok sayılarak, anketleri doğru ve içtenlikle cevaplandıkları varsayılmıştır.
2. Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının araştırma amacı doğrultusunda veri toplamak için yeterli olduğu varsayılmıştır.

BÖLÜM 1 : TEMEL KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Kariyer Kavramı

Kariyer, Latince ‘ carrus’ (at arabası) ve ‘carrera’ (yol), Fransızca ‘Carrierre’ (yarış yolu), İngilizce ‘ Career’ (meslek) kelimelerinden gelmektedir. Geçmiş yüzyıllarda at arabasının giderken arkasından bıraktığı yol anlamına gelmekteydi. Günümüzde ise, bir kişinin herhangi bir iş alanında sürekli ilerlemesi anlamında kullanılmaktadır (Aytaç, 2005:5).

Kariyer kelimesi günlük hayatta oldukça sık kullanılan bir kavramdır. Genel anlamda kariyer, bireyin çalışma yaşamı boyunca herhangi bir iş alanında ilerlemesi, deneyim beceri kazanmasıdır. Günlük yaşamda kariyer, ilerlemek, meslek iş yaşamı, başarı, bireyin iş yaşamı boyunca edindiği roller ve bu roller ile ilgili deneyimler anlamlarında kullanılmaktadır (Erdoğan, 2003:11).

Başka bir görüşe göre kariyer, değerler davranışlar ve motivasyon kavramlarından oluşmakta ve bir kişinin yaşça ilerlemesiyle ortaya çıkmaktadır. Diğer bir tanıma göre kariyer, bir kişinin hayatı boyunca edindiği ilgili tecrübelerinin basamaklarıdır (Varol, 2001: 3).

Geniş anlamda kariyer, kişinin çalışma yaşamı boyunca üstlendiği işlerin bir bütünü olarak tanımlansa da, kariyer kavramı, bu tanımın ötesinden daha geniş bir anlam taşımaktadır. Bir kişinin kariyeri, sadece onun sahip olduğu işler değil, işyerinde kendisine verilen iş rolüne ilişkin beklenti, amaç, duygu ve arzularını gerçekleştirebilmesi için eğitilmesi ve böylece sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve çalışma arzusu ile o işletmede ilerleyebilmesi anlamını taşır (Yalçın, 1985:105).

Kariyer başka bir tanımda ise şu şekilde dile getirilmiştir. “kişinin yaşamı boyunca edindiği işe ilişkin deneyim ve faaliyetler ile ilgili olarak algıladığı tutum ve davranışlar dizisi”. Kariyer hem bireylerin işe dair eylemlerini hem de bu eylemlere yönelik tutum ve davranışlarını kapsamaktadır (Kordon, 2006:18).

Aytaç, (2005:6) Cascio’nun kariyeri, kişinin yaşamı boyunca mesleki pozisyonlarının sırasındaki şeklindeki tanımına kitabında yer vermiştir.

Greenhaus'a göre kariyer literatürde genel olarak iki şekilde tanımlanmaktadır. İlk tanımda kariyer, bir meslek veya örgütün niteliği olarak ele alınır. İkinci tanıma göre kariyer, bir meslek veya örgüt yerine kişilerin bir niteliğidir. Bireyler yaptıkları işler, buldukları görevler sonucunda kendilerine özgü bir kariyere sahip olurlar (Erdoğan, 2003:11).

Schuler Greenhaus ve Schein'in kariyeri " çalışanın kurum içindeki yerini belirten ve bireyin meslek veya kurum içindeki gelişmesini ve yükselen başarısını anlatan bir kavram olarak kişinin yaşamı boyunca yaşadığı işle ilgili deneyimler bütünü" tanımıyla ilgili birkaç nokta olduğunu söylemektedir (Aytaç, 2005:7).

- İlki, kariyer yönetim ve planlama süresinde gerekli olan en önemli şey, bilgidir.
- İkincisi ise, bu tanımdan ne başarı ne de başarısızlık anlaşılmaktadır.
- Üçüncüsü, bireyin başlangıçtaki işinden emekliliğe kadar geçen dönemi anlatır.
- Dördüncüsü ise, kariyer tutum ve davranışlarını kapsamasıdır. Tutum; duyguları tahmini hareketleri ve eğilimleri kapsar. Oysa davranış, bireylerin yaptıkları eylemdir. Böylece kariyer subjektif bir görünüme sahiptir. Örneğin başarı hissi, övünme gibi. Ayrıca kariyer objektif bir görünümde içerir. Örneğin terfi, iş teklifi gibi.
- Beşinci nokta ise, ücreti ödenen veya ödenmeyen işin gerçek özelliğinin uzun bir zaman dönemine sahip olmasıdır.
- Sonuncu nokta ise, bireyler birçok şeyi kendi kariyerlerini yönetmek için kullanabilir ve şirketlerde bu konuda kendilerine yardımcı olabilirler.

Klasik yaklaşımda kariyer; daha çok organizasyon içinde hiyerarşik bir şekilde yükselmeyi ifade etmektedir. Kariyer yolları, organizasyon tarafından tanımlanmakta, yönlendirilmekte ve uygulanmaktadır. Birey ise sadece kendisine sunulan bu yollardan geçerek kariyerini geliştirmektedir. Ancak günümüzde, bir organizasyon içerisinde ömür boyu çalışma ve bir hiyerarşik bir yapıya dayanan klasik kariyer gelişimi anlayışı, yeni organizasyon yapıları ve çalışma ilişkileri düzeni ile anlamını kaybetmektedir.

Günümüzde küreselleşme, teknoloji, değişim ve bilgi toplumu kavramlarının etkisiyle örgütsel yapıların değişmesi, çalışanların eğitim ve beklentilerindeki gelişmeler kariyerin anlamını da değiştirmektedir. Son zamanlarda kariyer, büyük ölçüde bireyin sorumluluğunda şekillenen, bunun yanında örgütünde bu konuda bireyi desteklediği bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Pilavcı, 2007:7)

Çevre şartlarındaki hızlı değişimler ve bunların örgütsel yapılara etkileri sonucu, bireyin kariyerini belli bir örgütle sınırlamak zorlaştırmaktadır (Erdoğmuş, 2003:13). Bir örgüt içerisinde 'ömür boyu çalışma' ve 'şirkete bağlılık' kavramlarının önemini kaybetmesi sonucu bireyin kariyerini belli bir örgütle sınırlaması zorlaştırmaktadır. Bireyin kariyeri, farklı örgütlerde farklı görevlerden oluşmakta ve oldukça çeşitli bir hale gelmektedir. Tüm bunların sonucu olarak, bilgi ve becerinin ön plana çıktığı, bireyin kişiliğini yansıtan yeni kariyer anlayışları ortaya çıkmaktadır (Pilavcı, 2007:7).

1.2. Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi, işe yerleştirme, potansiyel değerlendirme, danışmanlık eğitim gibi insan kaynakları faaliyetlerini içine alan, bu faaliyetler aracılığı ile bireyin ilgi ve kabiliyetlerinin örgütsel fırsatlar ile eşleştirilmesi ve istenilen diğer örgütsel sonuçların elde edilmesi için tasarlanan faaliyetler bütünüdür. Kariyer yönetimi, bireylerin kişisel kariyer planları ile örgütün kariyer sisteminin bütünleştirildiği; hazırlık, uygulama, kontrol aşamalarından oluşan ve süreklilik gösteren bir süreçtir (Pilavcı, 2007:8).

Kariyer yönetimi, bireyin kariyer planlarına ulaşabilmesi için örgüt tarafından desteklenmesi olarak da ifade edilebilir. Böylece, bireyler kendi kariyer planlarına ulaşırken örgüt de insan kaynağı ihtiyacını karşılamak üzere hedefler, planlar ve stratejiler oluşturarak bunları yürürlüğe koymaktadır. Kariyer yönetimi kısaca, bir örgütte çalışanların meslek hayatlarının planlanması ve bu planların hayata geçirilmesini sağlayan bireysel ve örgütsel faaliyetler bütünü olarak tanımlanabilir (Aytaç, 1997:107).

Kariyer yönetimi, örgütün gelecekteki insan kaynağı ihtiyacını karşılamak ve örgütün finansal kaynaklarını belirli stratejiler ışığında kullanmak açısından büyük önem taşımaktadır. Bireysel açıdan ise, terfi ve transferler aracılığı ile bireyin hedeflediği kariyere ulaşması bakımından önemlidir. Kariyer planlaması, kariyer yolunun

geliştirilmesi, eğitim, geliştirici aktiviteler, değerlendirme, danışmanlık gibi kariyer yönetimi uygulamaları aracılığı ile örgüt stratejileri ile bireyin kariyer hedeflerinin eşleştirilmesi amaçlanmaktadır (Pilavcı, 2007:8).

Kariyer yönetimini amacı, bireylerin örgüt içinde ilgi, değer ve becerilerine uygun işlerde istihdam edilmesine yardımcı olmaktır. Bu şekilde bireysel ihtiyaç ve amaçlar yoluyla çalışanlarda iş tatmini, örgütte ise etkinlik ve verimlilik artışı sağlanmaktadır (Erdoğan, 2003:16).

1.3. Kariyer Geliştirme

Örgütlerde kariyer kavramına ve kariyer geliştirmeye ilgi son yirmi yıllık dönemde ortaya çıkmıştır. İlk on yılda kariyer geliştirme süreçleri ve kariyer planlama grupları, kariyer merkezleri vb. gibi teknolojilerin kurumsallaştırılması önemli olurken, ikinci on yılda işbaşında öğrenme ve kariyerde ilerleme gibi informal gelişmelere ağırlık verilmiştir (Burke, 1995:25).

Kariyer geliştirme, seçim, eğitim ve geliştirme, iş imkanları hakkında bilgilendirme, yükseltme vb. gibi kariyer hareketleri ile denetim ve koçluk, kariyer rehberliği, ödüllendirme vb. gibi insan kaynağının geliştirilmesine yönelik faaliyetlerin bireysel ve örgütsel açıdan eşleştirilmesidir (Vaughan ve McDougall, 1996).

Başka bir tanıma göre kariyer geliştirme, çalışanların iş yaşamları boyunca kariyer amaçlarına ulaşabilmeleri için yürüttükleri bütün eylemler ve faaliyetlerdir. Bireylerin her birinin kendine özgü sorun, tema, görevler bütünü olarak ifade edilebilecek süreç boyunca bireylerin kendilerini sürekli geliştirme işlemi de kariyer geliştirme olarak tanımlanmaktadır. Kariyer geliştirme ile ilgili diğer bir tanımda ise kariyer geliştirme, kariyer yönetimi ve kariyer planlamanın ana hedefi olarak ifade edilmektedir. Kariyer geliştirme, çalışanların şimdiki ve gelecekteki işleri etkili bir şekilde yerine getirmek için örgüt tarafından kullanılan biçimsel bir yaklaşımdır. Bu tanımlarda kariyer geliştirme örgütsel boyutlu bir faaliyet olarak kabul edilmektedir (Özdemir, 2005:9).

Kariyer geliştirme; bireyin kariyerini etkileyen psikolojik, sosyolojik, ekonomik, eğitimsel, fiziksel ve kültürel faktörlerin birbirleri ile etkileşimde bulunduğu, ömür boyu süren bir süreçtir (Brown, 2003:15). Birey bu kariyer gelişimi sürecinde, gereksinimlerini

karşılatabilmek, kariyer hedeflerine ulaşmak ve iş tatmini sağlayabilmek için gerek bireysel olarak gerekse örgütün desteği ile kariyer planlaması yapmaya çalışmaktadır.

1.4. Kariyer Planlaması

Kariyer planlama, modern yönetim yaklaşımları ile birlikte insan kaynakları yönetimi anlayışı içinde önem kazanan bir kavramdır. Değişen çevre koşullarına uyum sağlanması için stratejik yönetim anlayışı, insan kaynakları yönetimine ve dolayısıyla kariyer yönetimi uygulamalarına stratejik bir bakış açısı kazandırmıştır. Bu noktadan hareketle kariyer planlama; bireyin bilinçli olarak uzun dönemli iş yaşamını değerlediği ve kendi bilgi, beceri, ilgi, değer yargısı, güçlü ve zayıf yönlerini değerlemesi ve organizasyon içi-dışı kariyer olanaklarını tanıdığı, kendisine kısa, orta ve uzun dönemli hedefler saptamasını içeren bir süreçtir (Barutçugil, 2004: 320).

Diğer bir tanıma göre kariyer planlaması, bireyin kendisinin, sahip olduğu fırsatlar ve sınırlılıklar, yaptığı seçimler ve bunların sonuçlarının farkında olarak kariyer hedeflerini belirlemesi ve belli kariyer hedeflerine ulaştıracak iş, eğitim ve ilgili gelişim programlarını planlamasından oluşan bir süreçtir (Erdoğan, 2003: 15).

Kariyer planlama kavramı daha geniş bir bakış açısıyla bireyin, örgütün geleceğe dönük hedefleri ile kendi bireysel hedefleri arasında eşgüdüm sağlayarak, yapmakta olduğu işi daha iyi yapabilmesi için mevcut yeterliliklerin geliştirilmesi ve ileride üstlenebileceği pozisyonlar için gerekli yeni yeterliliklerin kazandırılmasıdır (Aytaç, 1997: 164).

Özetle, kariyer planlaması, bireyin kendisini ve içinde bulunduğu çevreyi değerlendirmesi, kariyeri ile ilgili hedefler belirlemesi ve bu hedeflere ulaşmasını sağlayacak faaliyetleri planlamasıdır. Kariyer planlama süreci, bireysel ve örgütsel olmak üzere iki boyutta incelenmektedir. Bu süreçte, bireysel kariyer hedefleri ile örgütsel hedefler arasında uzlaşma sağlanmaya çalışılmaktadır (Pilavcı, 2007:10).

1.4.1. Bireysel Kariyer Planlaması

Çalışma hayatındaki bireylerin, kendini değerlendirmesi ve sonucunda işle ilgili oluşturduğu hedefler veya almış olduğu kararları ve bu kararları gerçekleştirmeye yönelik faaliyetleri belirlemeyi kapsar (Kordon, 2006:24).

Bireyin, kişisel amaçlarını, ilgi değerlerini, kabiliyetlerini, becerilerini değerlendirerek kariyerini planlaması, bu planların eğitim, öğrenim iş arama, iş deneyimi vasıtası ile yerine getirilmesi ve yürütülmesi bireysel kariyer planlaması olarak tanımlanabilir. Bireylerin daha geniş iş olanakları sağlayabilmeleri için kariyer geliştirme ve planlamada öncelikle bireysel sorumluluk almaları önemlidir. Bireyler, kendi kariyer sorumluluklarını üstlenerek kendi kendilerine doğruyu bulabilmek için zaman zaman kariyerlerinde radikal değişiklikler yapabilmektedirler. Genellikle mevcut işlerine farklı açılardan yaklaşarak bireysel gelişme olanaklarını arttırmaktadırlar (Anafarta, 2001:5).

Bireysel kariyer planlaması aşamaları aşağıdaki gibi açıklanmıştır:

- Bireyin kendi yeteneklerini, ilgi alanlarını, güçlü ve zayıf yönlerini belirlemesi
- Kariyer hedef ve amaçlarını saptanması
- Örgüt içi ve dışı olanakları araştırarak kariyer yollarının belirlenmesi
- Kariyer planlarını hazırlanması ve çalışma programlarının yapılması (Mathis ve Jackson, 1994).

Bireyin kendini tanıması ile başlayan kariyer planlaması, kariyer alanlarının farklı tiplerini ortaya koyarak, kendisine uygun seçenekleri belirlemesi ile devam etmektedir. Hedef belirleme, bireyin gelecekteki amaçlarını planlamasına ve karar vermesine yardım etmektedir. Bireyleri kariyer hedeflerine ulaştıracak mevcut ve olası kariyer yollarının saptanabilmesi için, örgüt içi ve dışındaki gelişmelerden haberdar olmalıdır. Kişi, kendisi ve çevresi hakkında yeterli bilgiye ulaştıktan sonra kariyer plan ve programlarını hazırlar ve hedeflediği kariyere ulaşmak için bu planları uygulamaya koyar (Pilavcı, 2007:11).

Kariyer planlaması sadece terfi etmek, hedeflere ulaşmak olarak algılanmamalıdır. Bireysel kariyer planlaması aynı zamanda, bireyin mevcut yeteneklerini geliştiren ve ona yeni yetenekler kazandıran bir kariyer yatırımı olarak ta ifade edilmelidir (Aytaç, 1997:185).

1.4.2. Örgütsel Kariyer Planlaması

Örgütsel kariyer planlaması bir şirket içindeki çalışanlar için kariyer yolları ve faaliyetleri oluşturma sürecidir. Örgütler hem şimdiki hem de gelecekteki nitelikli işgören ihtiyacını karşılamak, hem de çalışanların kariyer geliştirme arzu ve beklentilerine yardımcı olmak amacı ile kariyer planlaması yapmaktadırlar (Bingöl, 2003:253).

Kariyer planlamasının başarısı, önemli ölçüde örgütün desteğine bağlıdır. Pek çok şirket, çalışanlarının kariyerlerinin gelişmesine destek sağlayacak uygulamalar yürütmektedir. Bu uygulamalar, bireyi çalışmaya teşvik etmekte ve onun örgüte katkılarını arttırmaktadır. Örgütler geliştirdikleri kariyer planlaması uygulamaları ile bireylerin ihtiyaçlarına cevap vermekte, onların kariyer planlamalarını yönetmeleri için uygun kariyer fırsatları ve kaynakları hakkında bilgi sağlayarak çalışanlarına yardımcı olmaktadır. Örgüt tarafından yeterince iyi planlanmış bir kariyer planı üç önemli konuyu içermelidir (Aytaç, 1997:190):

- Çalışanların kendi içsel kariyer gereksinimlerini değerlendirmede yardımcı olmak,
- İşletmede bulunan kariyer fırsatlarını bireye tanıtmak ve geliştirmek,
- Çalışanların gereksinimlerini ve yeteneklerini kariyer fırsatlarına uygun olarak düzenlemek.

Örgüt açısından kariyer planlamasının amaçları aşağıdaki biçimde özetlenebilir.

- Örgüt içinde çalışanları geliştirmek ve terfi ettirmek
- Çalışanların gizli kalmış yeteneklerini ortaya çıkarmak
- Çalışanlarda içtenlik ve ilgi uyandırmak, örgüte bağlılığı ve motivasyonu arttırmak için gerekli faaliyetleri desteklemek
- Çalışanların üretkenliklerini arttırmak
- Olumlu eylem planlarını oluşturmak ve desteklemek

- Personel devir hızını azaltmak
- İşletmenin olumlu bir imaj yaratmasını sağlamak
- Eğitim ve geliştirme ihtiyaçlarının belirlenmesini bir yöntem olarak kullanmak (Fındıkçı, 2001:348).

Örgütsel kariyer planlamasında bütüncül amaç, bireylerin ihtiyaç, yetenek ve eğilimleri ile örgütsel başarıların gerçekleştirilmesini sağlamaktır. Yapılan bir araştırma bulgularına göre; örgüt tarafından sistematik planlarla desteklenen bireyler kariyerlerinde daha başarılı olmaktadır. Aynı zamanda örgüt içinde etkinlik ve verimlilik artışı sağlanarak örgütsel başarılarda elde edilmektedir. Bu bakımdan kariyer planlaması ve kariyer yönetimi, hem bireyin hem de örgütün ortak sorumluluk taşımalarını gerektirmektedir (Pilavcı, 2007:12).

1.5. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler

Kariyer seçimi bireylerin kendilerini ve mevcut olan iş olanaklarını ve meslekleri değerlendirip karar verme süreci olarak belirtilmektedir. Kişi kariyer seçimini yaparken de bir çok faktörden etkilenmektedir.

Bireylerin meslek ve kariyer seçimlerini araştırmacılar çeşitli yönlerden ele almışlardır. Aytaç (2005:91), bireylerin kariyer seçimini etkileyen faktörler olarak, bireyin ailesinin sosyo-ekonomik düzeyi, toplumun etkileri, kişilik gelişimi ve bireysel beklentiler olarak belirtmiştir.

Riegel ve Dallas (1998) ise bireylerin kariyer ve meslek seçiminde bireyin, ilgi, yetenek, değer yargıları gibi içsel faktörlerin yanı sıra; ekonomik, politik ve sosyo-kültürel yapı gibi çeşitli dışsal faktörlerin etkili olduğunu savunmuşlardır.

Kariyer seçimini etkileyen faktörler incelendiğinde yetenekler, ilgiler, değerler, ihtiyaçlar gibi psikolojik, sosyo-ekonomik düzey ve cinsel rol algısı gibi sosyal faktörler etkili olmaktadır. İncelemenin bu aşamasında kariyer kararını etkileyen faktörlere değinilecektir.

1.5.1. Yetenek

Yetenek, herhangi bir davranışı(bilgi ve/veya beceriyi) öğrenebilme gücüdür. Bu güç, doğuştan sahip olunan gizilgücün (kapasitenin) çevre ile etkileşim ve eğitim sonucu işlenmiş ve yeni öğrenmeler için hazır hale getirilmiş kısmıdır. Bu anlamda yetenek bir kimsenin belli bir yaşa kadar kapasitesini kullanarak geliştirdiği zihinsel, duyuşsal ya da psikomotor beceri olup, daha sonra kişinin göreceği eğitimden ne ölçüde yararlanabileceği hakkında bir tahminde bulunmamıza yardımcı ip uçları sayılabilir (Kuzgun, 2009:23).

Bazı yaklaşımlara göre, yetenekler genel ve özel olarak ikiye ayrılmaktadır. Bireyin öğrenebilme gücü genel, bir alana ilişkin eğilim ve becerisi ise özel yetenek olarak tanımlanabilir. Yetenek, bilgi kazanma becerisi olarak açıklanırsa, mesleki rollerin tanımlanmasında ölçüt olarak kullanılabilir (Can ve diğ., 2006).

Kariyer seçimi ve ile yetenek düzeyi ile seçilen mesleğin düzeyi arasındaki ilişkiyi ve meslek seçiminde kararlılığı ortaya koymak amacı ile Wrenn tarafından yapılan araştırmada 10.000 üniversite öğrencisine genel yetenek testi uygulanmış ve puanı 95. yüzdeliğin üzerinde ve 15. yüzdeliğin altında bulunan 157 öğrencinin meslek tercihleri saptanmıştır. Bulgular üstün yetenekli grubun %68'inin ve düşük yetenekli grubun %51'inin profesyonel meslekleri seçtiklerini, üstün yetenekli öğrencilerin %62'sinin düşük yeteneklilerin ise %42'sinin iki yıl boyunca seçimlerinde değişiklik yapmadıklarını göstermektedir. Bu araştırmanın bulguları da üstün yetenekli öğrencilerin meslek seçimlerinde, düşük yetenekli öğrencilere göre daha tutarlı ve kararlı olduklarını göstermektedir (Kuzgun, 2006:37).

1.5.2. İlg

Türk Dil Kurumun göre ilgi; “ *dikkati öncelikle belirli birşey üzerinde toplama eğilimi veya belirli bir olay veya etkinliğe yatkınlık duyma, ondan hoşlanma ve ona öncelik tanıma*” olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.org.tr., 23.12.2009). İlgi belli etkinliklere isteyerek yönelme, bu etkinlikleri kısıtlayıcı koşullar altında bile başka etkinliklere tercih etme ve bu etkinlikleri yaparken yorgunluk yerine coşku, bıkkınlık yerine devam etme isteği duyma durumlarında, varlığına hükmettiğimiz bir iç uyarıcı olarak düşünülebilir (Kuzgun, 2009:32).

İlgilerin ölçümü ilgi envanterleri ve kişiye hangi alana ilgisi olduğunu sormakla gerçekleştirilmektedir. Strong, Kuder ve Holland gibi bilim adamları farklı farklı ilgi envanterleri geliştirmişlerdir.

İlgi envanterleri bireylerin hangi etkinliklerde ve çalışma ortamında bulunduğu zaman hoşnut olacaklarını ölçmek üzere hazırlanmaktadır. Oysa kişi bir mesleğe ilgi duyduğunu söylerken (İfade edilen ilgi) sadece mesleğe özgü etkinliklerinden hoşlanmayı değil, mesleğin diğer yönlerine duyduğu yakınlığı dile getirmiş, hatta sadece sağladığı kazanç ya da toplumsal saygınlık düzeyinden etkilenerek o mesleği seçmek istemiş olabilir. Bireyin kendini çevreye kabul ettirme ve iyi bir kimlik kazanma çabası gerçek ilgilerini (ölçülen) özentiden ayırt etmesini güçleştirmektedir. (Kuzgun, 2006:50).

Gerçek ilgilerle meslek seçimi arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla, Carter ve Jones tarafından Strong Mesleki İlgi Envanteri kullanarak 1969 yılında yaptığı araştırma bulguları bireylerin ölçülen ilgileri ve seçilen alan arasında yakın bir ilişki olduğunu göstermektedir (Kuzgun, 2006:61).

Holland ve Lutz'un 1968 yılında bireyin ifade edilen ilgisi ve ölçülen ilgisi arasındaki ilişkiyi araştırmış. İfade edilen ilgilerin bir mesleği seçmede ölçülen ilgiye göre daha fazla ağır bastığını ortaya koymuştur (Kuzgun, 2009:45).

Yapılan araştırmalarda bireylerin ilgileri ve meslek tercihleri arasında az da olsa bir ilişki olmasına rağmen bunun bireylerin mesleklerini yordama gücünü kestirmede yeterli seviyede olmadığı belirlenmiştir (Kuzgun, 2009:44).

1.5.3. Meslek Değerleri

Kişiler ileride sahip olmak istedikleri meslek ve kariyer ile ilgili bazı düşünceler geliştirirken, içinde doğup büyüdüğü, kültürünü aldığı sosyal çevre tarafından, örneğin, örf-adetler, değer yargıları dini inançları ve bunlarla ilgili tutumlardan da etkilenecektir. Ayrıca değişik kariyer imkanları hakkında da bazı değerler geliştirecektir. Bu kişisel değerlerin gelişiminde aile büyükleri, akrabalar ve öğretmenlerinin yönlendirmesi, davranışları, ayrıca gözlem ve tecrübeleri toplumun değişik kariyerlere bakış açısını ortaya koyacak ve bireyde kişisel değerleri geliştirecektir (Aytaç, 2005:93).

Zytowski'den aktaran Kuzgun'a (2006:64) göre meslek değerleri bireye, birincil psikolojik ihtiyaı ile, bu ihtiyaı giderebilecek dışsal obje grupları arasındaki bağlantıyı kuran bir kavramlar takımıdır. Örneğin alışma yaşamında bağımsız olmak isteyen bir kimse, bunu gerçekleştirmesine olanak sağlayacak seçenekleri arar. Bu kişi ya avukat ya serbest muhasebeci ya da ticaret gibi işlerle uğraşacaktır.

İş hayatındaki bazı değerler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Yıldız ve Erdoğmuş,1998):

- Yeteneğini kullanma: İnsanlarda sahip oldukları potansiyeli kullanma ve geliştirmeye doğal bir eğilim vardır.
- Yaratıcılık: İşleri alışılmışın dışında yapma, yenilikler ortaya koyma insanları, bir mesleğe yönlendirir.
- Yarışma: Bazı insanlar için yetenek ve becerilerinin başkalarıyla karşılaştırılarak üstünlüklerinin ortaya çıkması ve böylece tanınma isteği önemlidir.
- İşbirliği: Yarışmanın aksine, bazı insanlarda ise, başkalarıyla birlikte çalışma ve yardımlaşma eğilimi vardır.
- Değişiklik: Bazı meslekler insanlara değişiklik ortamlarda bulunma, seyahat etme gibi ortamlar sağlar.
- Düzenli yaşam: İnsanların bir kısmı ise sade ve sakin bir hayat yaşama imkanı veren düzenli çalışma saatleri olan meslekleri seçerler.
- Liderlik: Başkalarını yönetip yönlendirmek bazı insanların ulaşmak istedikleri sonuçlardandır.
- Kazanç: İnsanların bir kısmı rahat bir hayat sürdürecekt kadar kazanmayı yeterli görürken, bazıları içinse çok para kazanmak önemlidir.
- Ün sahibi olma: Herkesin tanıdığı bir kişi olmak, adını duyurmak da insanların belli faaliyetler sonunda ulaşmak istedikleri doyuma ulaşma yollarındandır.

1.5.4.Yetkinlik Beklentisi

Yetkinlik beklentisi (Self-efficacy), sosyal öğrenme kuramcılarından, Bandura(1977, 1986, 1997), tarafından ortaya atılan ve davranış üzerinde etkili olduğu ileri sürülen temel kavramlardan biridir. Bireyin, belli bir performansı göstermek için gerekli etkinlikleri organize etme ve başarılı olarak yapma gücüne ilişkin kendi yargısına “yetkinlik” denir. Diğer bir deyişle, bir kimsenin belli bir işi başarı ile yapma konusunda kendi yeterliliğine olan inancıdır (Bozgeyikli, 2004).

Yetkinlik inancı oluşumunda şu etkenler rol oynamaktadır (Kuzgun, 2009:52):

- Bir kimsenin kendisini o iş için yetkin görmesi yani o işi başaracağına inanarak girişmesi için, öncelikle o kişinin daha önce benzer işlerde başarılı olması gerekir.daha önce gösterilen başarı kişinin gücünü sınaması için bir ölçüt olmakta ve yeni işte başarılı olacağı inancını vermektedir. Ayrıca bir girişimdeki başarı ödül olarak yeni girişimleri güdüleyici bir etki yapmaktadır.
- Kişi girişeceği işi başkalarının ne derece yapabildiklerine bakarak ta kendi girişiminin sonucunu tahmin edebilir. Burada kişinin, kendisi ile gözlediği insanlar arasında, söz konusu işin gerektirdiği yetenek ve olanaklara sahip olma bakımından ne derecede benzerlik olduğunu doğru değerlendirmesi önemlidir.
- Başkalarının kişiye, girişiminin başarı ile sonuçlandıracağı yolunda inandırıcı sözler söylemesi, onu girişime yöreklendirebilir.
- Kişinin, davranışa girişeceği sıradaki sağlık durumu da davranışa girişme isteğini belirleyici bir etmen olabilir.

Yetkinlik beklentilerinin meslek seçimine etkisi konusunda ülkemizde Özyürek tarafından yapılan araştırmaya göre kız öğrencilerin Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sınavlarında başarılı olma konusundaki yetkinlik beklentilerinin erkek öğrencilere göre daha az olduğu ve buna bağlı olarak kariyer seçeneklerinin daha kısıtlı olduğu ortaya çıkmıştır (Kuzgun, 2006:84).

1.5.5. Psikolojik Gereksinmeler

Davranışlarımızın kökeninin açıklanmasında biyolojik ve psikolojik birçok kuramdan söz etmek mümkündür. İhtiyaçların insan davranışı üzerindeki etkisinin açıklanmasında ilk kuram kabul edilebilecek olan Psikoanalitik Kuram'a göre, temelde organizma eksikliğini hissettiği ya da ihtiyaç duyduğu nesneyi arayacak, onu bulduğu zaman ihtiyacı en alt düzeye inecek ve doyuma vardığında ihtiyaçtan dolayı bozulan dengesini yeni baştan kuracak ve onu rahatsız eden uyarıyı yok edecektir. Bir başka yönden ise, Eysenck, Arnold ve Meili'ye göre temel ihtiyaçların gerçek doğası ve davranışa etkisi, ihtiyacı teorik bir kavram olarak düşünmemize yol açmaktadır. Horney'e göre ise, güven ihtiyacı insan davranışı üzerinde temel etkidir (Çelikkaleli ve diğ., 2005).

İnsan davranışlarının yönünü ve yeğinliğini belirleyen psikolojik gereksinimlerin meslek faaliyetleri ile de ilgili olması ve bireylerin meslek seçimi kararlarında psikolojik ihtiyaçların da rol oynaması beklenir (Kuzgun, 2009:54).

Psikolojik ihtiyaçları en etraflıca inceleyen bilim adamı Murraydır. Murray 15 farklı psikolojik ihtiyaç belirlemiştir bunlar:

- Başarma (Accomplishment),
- Başatlık (Dominance),
- Değişiklik (Change),
- Duyguları Anlama (Intraception),
- Düzen (Order),
- Gösteriş (Exhibition),
- İlgi Görme (Succorance),
- Karşı Cinsle İlişki (Heterosexuality),
- Kendini Suçlama (Abasement),
- Özerklik (Autonomy),
- Saldırganlık (Aggression),

- Sebat (Endurance),
- Şefkat Gösterme (Nurturance),
- Uyarlık (Deference)
- Yakınlık (Affiliation) ihtiyaçlarıdır (Çelikkaleli ve diğ., 2005).

Psikolojik gereksinimleri ölçmek için Edwards Murray'ın tanımladığı gereksinimlerin 15 tanesini betimleyen ifadelerden zorunlu seçmeli tipte maddeler oluşturarak bir ölçme aracı geliştirmiştir. Edwards Personal Preference Schedule EPPS (kişisel tercih envanteri olarak bilinen bu ölçme aracı ile çeşitli meslek gruplarının Psikolojik gereksinimlerini belirleyen araştırmalar yapılmıştır (Kuzgun, 2009:55).

Yapılan bir araştırmada farklı lise türlerinde eğitim alan öğrenciler üzerinde yaptığı araştırmada, öğrencilerin tüm psikolojik ihtiyaçlarının liselere göre farklılaştığını göstermektedir (Çelikkaleli ve diğ., 2005).

Blum 1961 yılında kendi geliştirdiği güvenlik gereksinimini ölçen bir ölçekle yaptığı araştırmada kamu hizmetlerinde çalışan kişilerin, daha fazla risk ve gelir getiren mesleklere eğiliminin az olduğunu saptamıştır. Güvenlik ihtiyacı puanlarının EPPS'de uyarlık, düzen, ilgi görme, kendini aşağılama ve şefkat gösterme alt test puanları ile ilişkileri olumlu, özerklik, başatlık, değişiklik, ve başarıma ihtiyaçları ile ilişkisi olumsuzdur. Bu bulgu risk almaktan hoşlanan insanların atılıma olanak veren mesleklere yöneldiklerinin kanıtı sayılabilir (Kuzgun, 2006:73).

Gray'in 1963 yılında yaptığı bir diğer araştırmaya göre muhasebeciler düzen, uyarlık ve sebat ihtiyaçlarına en üst, saldırganlık, değişiklik ve duyguları anlama ihtiyaçlarına en alt sıralarda yer vermektedirler. Aynı araştırmada öğretmenlerle bir karşılaştırma yapıldığında muhasebecilerin başarıma, kendini suçlama başatlık ve sebat alt testlerinde öğretmenlerden daha yüksek puan aldıkları saptanmıştır. Öğretmenler ise uyarlık, yakınlık, duyguları anlama ve şefkat gösterme alt testlerinde muhasebecilere göre daha yüksek puanlar almışlardır (Kuzgun, 2009:56).

1.5.6. Sosyo –Ekonomik Düzey

Her toplumda ekonomik ve eğitim düzeyleri, benimsedikleri değer sistemleri ve yaşam biçimleri birbirinden farklı olan ve sosyal sınıflar olarak adlandırılan gruplar vardır.

Sosyal sınıfları birbirinden ayırt eden çeşitli göstergelerden en önemlisi göstergelerden en önemlisi ekonomik durum ve buna bağlı olan meslektir. Bir meslek edinmenin yolu eğitimden geçer. Eğitimde her şeyden önce parasal olanaklarla elde edilir. Bir ülkede eğitim masraflarının tümü devlet tarafından karşılanırsa bile, bir gencin uzun süre okulda kalması, çalışma hayatına atılıp üretken olmasına yoksul bir ailenin katlanabilme olasılığı çok zayıftır. Ancak eğitime bağlanan değerlerin tek göstergesi parasal olanaklar değildir. Eğitim toplumsal hareketlilikteki değerini kavrayabilen aileler, toplumdaki olanakları araştırarak çocuklarını okutmaya çalışabilirler (Kuzgun, 2009:57).

Bireyin sosyal geçmişi, ana-baba ilişkisi, ailenin toplumsal ekonomik düzeyi, bireyin içinde yer aldığı sosyal çevre kariyer seçimini etkileyen temel faktörlerdendir. Gerçekten de, yapılan bazı araştırmalara göre eğitim düzeyi düşük ana-babanın çocuklarının hemen hemen ana veya babanın beceri gerektirmeyen işini seçme olasılığının yüksek olduğu, yönetici ve profesyonellerin çocuklarının ise daha çok yönetsel ve profesyonel işlere eğilim gösterdikleri anlaşılmaktadır (Aytaç, 2005:92).

Bireylerin başarı güdüsü, ait oldukları sosyal sınıfın değerlerinden etkilenmekteyse de, hangi sosyal sınıftan olursa olsun bireylerin pek çoğu buldukları konumdan daha üst bir konuma geçme çabası göstermektedir. Ülkemizde bu konuda Ceylan tarafından yapılan araştırmada çiftçi ve zanaatkar çocuklarının mesleki beklentilerinin sınıf öğretmenliği, polislik, astsubaylık, hemşirelik gibi mesleklerle sınırlandığını saptamıştır. Bu grubun meslek hedeflerinin de, kentlerdeki yaşlılarıninkinden düşük olmakla birlikte, babalarınıninkinden yüksek olduğu görülmektedir (Kuzgun, 2006:96).

Bireylerin mesleklere bakışları genel olarak toplumdan topluma farklılık göstermektedir. Bazı meslekler bir toplumda saygınlık göstergesi iken bazılarında ise sıradan sayılabilir. Bu yüzden bireyler içinde yaşadıkları toplum tarafından kabul görmüş ve değerli olarak nitelendirilen meslekleri seçme eğilimindedirler (Şimşek, 1999:337).

1.5.7. Başarı Güdüsü

Meslek seçiminde sosyal sınıf etkisini, başarı güdüsü yönünden gözlenen farklarla açıklayan bazı yazarlar, başarı güdüsünün, çocuğun yetiştiği sosyal ortama özgü eğitim ve meslek değerleri tarafından belirlendiğini ileri sürmektedir. Yapılan araştırmalar ve gözlemler zeka düzeyi ortalamanın altında olan insanların orantısız bir şekilde alt sosyal

sınıflarda toplandığını göstermektedir. Alt sosyo- ekonomik düzeyden insanlarda gözlenen düşük başarı güdüsü, bu insanların zeka düzeylerinin düşük oluşundan ileri gelmiş olabileceğini düşündürmektedir. Ancak Sewell'in zeka faktörünü kontrol altına alarak yaptığı araştırmada, eğitsel mesleki umu düzeyi ile zeka arasında bir ilişki olduğu, buna rağmen meslek seçiminde zekadan bağımsız bir sosyal sınıf etkisinin varlığı tespit edilmiştir (Kuzgun, 2009:59).

Bireyin başarı güdüsü, ait oldukları sosyal sınıfın değerlerinden etkilenmekteyse de, hangi sosyal sınıftan olursa olsun bireylerin pek çoğu buldukları konumdan daha üst bir konuma geçme çabası göstermektedirler. Sampson ve Stefflere oğulların babalarından daha üst düzeylerde mesleklere heves ettiklerini, babaların meslek düzeyleri ile oğulların ulaşmaya çalıştıkları meslek düzeyi arasında olumlu bir ilişki bulunduğunu belirtmektedirler (Kuzgun, 2006:96).

1.5.8. Aile İlişkileri

Yetişkin bir insanın sahip olduğu özellikler, kalıtım yolu ile gelen kapasitenin çevre ile etkileşim sonucunda gelişmiş kısmını ifade eder. İnsan için en önemli ve asli çevre aile ortamıdır. Yaşamın ilk yıllarında beslenme ve korunma gibi temel fizyolojik, sevilme ve güvence altında olma gibi psikolojik gereksinimlerinin ana baba tarafından karşılanabilme derecesi çocuğun kişilik gelişimini ve bunun sonucu olarak yaşamını belirleme konusunda vereceği kararları etkileyen en önemli etmendir (Kuzgun, 2009:60).

Razondan aktaran Pehlivan'a (2008:57) göre ailenin meslek seçimine olan etkileri şu şekilde sıralanabilmektedir:

- Ailenin ekonomik imkanları ve kültürel düzeyinin bireyin meslek seçimini olumlu ya da olumsuz yönde etkilediği bir gerçektir.
- Baba otoritesinin egemen olduğu ailelerde ve baba mesleğini sürdürme çabası içinde olanlarda bireye baba mesleğini sürdürmesi ya da işinde yardımcı olması için baskı yapılır.
- Bazı ailelerde erken yaşlarda çocuklara bazı işlerin çok önemli ve itibarlı, bazılarının ise önemsiz olduğu öğretilir.

- Bazı aileler kendi hayatlarında gerçekleştiremediklerini kendi çocuklarının hayatlarında gerçekleştirmek için uğraşırlar
- Bazı aileler ise çocuklarını tamamen serbest bırakırlar

Görülüyor ki ana baba çocuğun hem kalıtsal donanımının oluşmasında rol oynamakta hem de aşıladığı değerler ve sağladığı olanaklarla çocuğun kapasitesinin kullanılmasına yön vermeye çalışmaktadırlar.

1.5.9. Cinsiyet

Meslek seçiminde cinsiyet farkı fiziksel olarak geçmişe göre daha az önem taşıyor olsa da cinsiyet farkı psikolojik ve sosyal açıdan özel önem taşımaktadır. Tutumlarda, ilgilerde ve entelektüel örüntülerdeki cinsiyet farklılığı kariyer seçiminde de önem taşımaktadır (Pehlivan, 2008:59).

Ülkemizde Akbalık tarafından 1998 yılında yapılan araştırmada ilkokul (4-5) öğrencilerinin, meslekleri tamamen “kız ya da erkeklere uygun” şeklinde değerlendirmedikleri ancak, mesleki tercihlerini cinsiyet tipine ilişkin kalıp yargılarına uygun olarak yapmaya devam ettikleri gözlenmiştir (Can ve diğ., 2006).

Kız ve erkek öğrencilerin kariyer seçimleri üzerine yaptıkları çalışmada Super ve Crites (1962), erkeklerin matematik, teknik, yönetim ve ticaret alanlarına daha fazla ilgi duyduklarını, kız öğrencilerin ise dil-edebiyat, sosyal hizmet ve büro işlerine erkeklerden daha fazla ilgi duyduğunu saptamıştır. Benzer bir araştırmaya göre kadınlar genellikle oturarak yapılan, değişik insanlarla tanışmaya olanak veren, sorumluluğu az olan ve yarışma gerektirmeyen meslekleri seçmekte ve yüksek kazançta önem vermemektedirler(Pehlivan, 2008:59).

BÖLÜM 2 : MESLEK SEÇİMİ KURAMLARI

2.1. Kariyer Seçimi

Kariyer, bireyin kimliğini, toplumsal durumunu, statüsünü ve yaşam tarzını oluşturmasından dolayı büyük öneme sahiptir. İnsan, çalışma hayatına atıldığı ilk günden itibaren ihtiyaçlarını karşılamak, beklenti ve arzularını tatmin etmek, geleceğe yönelik planlar yaparak yükselmek, ilerlemek ve başarılı olmak ister. Bireylerin çalışmak ve karşılığında gelir elde etmek istemelerinin temelinde ekonomik ve sosyal unsurların yanında psikolojik ihtiyaçlarda yer almaktadır. Birey tüm bu ihtiyaçlarını karşılayabildiği ölçüde kariyerinden tatmin olacaktır. Bu noktada kariyer seçimi büyük önem taşımaktadır. En iyi kariyer seçimi, bireyin istek ve gereksinimleri arasında en iyi eşleşmeyi sağlayan kariyer seçimidir.

Bireylerin meslek seçimine yönelik olarak çok sayıda teori geliştirilmiştir. Kariyer seçimi ile ilgili çalışmalar Frank Parsons'a kadar uzanmaktadır. Parsons'un 1909 yılında yayınladığı "Choosing Your Vacation" adlı kitabı, meslek kariyer seçimi ile ilgili kavramsal bir çerçeve olarak kabul edilmektedir. Parsons, bireysel özelliklerin tanımlanması ve meslekle ilgili bilgi sağlanması yoluyla, bireye en uygun mesleğin seçilmesi üzerinde durmuştur (Pilavcı, 2007:30).

Parsons'un öncülüğünü ettiği mesleki rehberlik çalışmalarında, psikologlar meslek seçimi olgusunu açıklamak için çeşitli kuramlar geliştirmişlerdir. 1950'lere kadar insangücü planlaması biçiminde yürütülen meslek seçimine yardım çalışmaları, daha sonraları sosyolojik, ekonomik ve psikolojik bir takım faktörler de dikkate alınarak yürütülmüş ve çeşitli kavramsal açıklamalar yapılmıştır (Kaya ve diğ., 2008).

2.2. Kariyer Seçimi Kuramları

2.2.1.Özellik Faktör Kuramı

Özellik-faktör kuramı meslekler ve bireysel özellikler üzerine yapılan çalışmalarla başlamıştır. Parsons ile başlayan bu çalışmalar, Williamson ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Bu kuram, bireylerin kişilik özellikleri ile uyumlu bir meslek aradıklarını ifade etmektedir. Özellik-faktör kuramı, bireyin tutum ve davranışları, ilgileri, değerleri, kişiliği ve gereksinimleri ile mesleğin koşulları ve gereklilikleri

arasında bir eşleştirme yapılmasının önemi üzerinde yoğunlaşmaktadır (Pilavcı, 2007:30).

Williamson, Paterson ve Darley gibi Minnesota grubuna ait psikologların, bireysel özelliklerin bilimsel olarak ölçülmesi konusundaki çalışmaları, özellik-faktör kuramının gelişmesine ve kariyer seçiminde yaygın bir araç olarak kullanılmasına yardımcı olmuştur. Williamson ve arkadaşları, özellik-faktör kuramının bazı varsayımlarını aşağıdaki gibi sıralamaktadır (Erdoğan, 2003:42):

- Her birey güvenilir ve geçerli bir biçimde ölçülebilen bireye özgü bir özellikler kümesine sahiptir.
- Meslekler, bireylerin başarılı olabilmeleri için, belirli özelliklere sahip olmalarını gerektirir.
- Kariyer seçimi, oldukça basit bir süreçtir ve bu süreçte, bireyler ile meslekleri eşleştirmek mümkündür.
- Bireysel özellikler ve iş gereklerinin eşleştirilmesi birbirine yaklaştıkça başarı da artar.

Williamson ve arkadaşlarına göre; insanlar oldukça sabit psikolojik özelliklere sahiptir ve bu özellikler kişi-çevre etkileşimi sonucu ortaya çıkar veya kaybolur. Kariyer seçiminin amacı, bireyler ile meslekleri eşleştirerek, onların ihtiyaçlarını karşılamak ve iş hayatında tatmin edici bir performans düzeyine ulaşmalarını sağlamaktır. Bireyin kariyerinde istediği doyuma ulaşması, onun için olumlu bir geri besleme olmaktadır (Pilavcı, 2007:31).

Özellik- faktör kuramı, kariyer seçiminde karar verme süreci konusunda yetersiz kaldığı yönünde eleştirilmiştir. Bu eleştirilere rağmen, özellik faktör kuramı bu alanda pek çok çalışmanın yapılmasına öncülük etmiş; özellikle performans ile işteki başarı ve bireysel özelliklerin eşleştirilmesi yönündeki çalışmalara temel oluşturmuştur (Erdoğan, 2003:43).

2.2.2. İşe Uyum (Work Adjustment) Teorisi

İşe uyum kuramı, özellik faktör kuramı gibi bireysel nitelikler ile işlerin gereklerinin eşleştirilmesine dayalı bir meslek seçimi kuramıdır. Bu kuram mesleki rehabilitasyon

çalışmaları sırasında Lofquist ve Dawis tarafından geliştirilmiş olup daha sonra yaşam boyu kariyer danışmanlığı alanını kapsayacak kadar genişletilmiştir (Kuzgun, 2006:190).

Dawis ve Lofquist'e göre, işe uyumu tahmin etmede iki önemli unsur bulunmaktadır. Bu unsurlar tatmin ve memnuniyettir. Tatmin, bireyin işinden elde ettiği doyumunu, diğer bir deyişle, bireyin ihtiyaç ve gereksinimlerini işi ile karşılayabilmesini ifade eder. Memnuniyet ise, işverenin çalışanından beklediği performansı elde etmesini ifade etmektedir. Dawis ve Lofquist, birey çevre uyumunu oluşturan bu unsurlar ve bunlar arasındaki ilişkiler üzerinde yoğunlaşmışlardır (Pilavcı, 2007:37).

İşe uyum kuramına göre; bireyler iş çevresine uyum sağlama ve bunu sürdürme çabası içerisindedirler. Bireyin işle ilgili yetenek ve tercihlerinden oluşan iş kimliği, iş çevresine uyum sağlamada bireyin en belirgin yönünü oluşturmaktadır. İşle ilgili kişilik oldukça durağan gözükse de becerilerdeki veya iş çevresindeki değişiklikler, kimlikte de değişimleri beraberinde getirmektedir. Bireyin kıdemi, işten ve örgütten tatmin olması, bireyin iş çevresine uyumuyla yakından ilgilidir (Erdoğan, 2003:44).

Dawis ve Lofquist'e göre; mesleki karar verme süreci, bireyin yeteneklerinin ve değerlerinin analiz edilmesi ile başlamaktadır. Daha sonra bireyin bu özelliklerine uygun mesleklerin analizi yapılır. Birey, uygun bulunan meslekleri, ihtiyaçlarını karşılaması ve iş tatmini sağlaması bakımından değerlendirilir. Sonuçta, birey ile uyumlu, optimal meslek seçilir (Pilavcı, 2007:37).

2.2.3. Ginzberg ve Arkadaşlarının Gelişim Kuramı

Mesleki seçimin, ardışık bir gelişimsel yapı üzerinde gerçekleştiğini vurgulayan ilk kuramcı Ginzberg'dir. Bu yaklaşıma göre, meslek seçimi aniden gerçekleşen bir durum değildir. Bireylerin seçtiği mesleğin şans ya da tesadüfle ilgisi yoktur. Mesleki gelişim bir meslek tercihi noktasına yıllar içinde gelir. Bu süreçte kazanılan tecrübe ve birikimler de bu gelişimin bir parçası olur. Mesleki gelişim, kişilik gelişiminin de bir boyutunu oluşturur. Ginzberg'in kuramının üç temel noktası vardır (Can ve diğ., 2006):

- Meslek seçimi bir süreçtir.
- Meslek seçimi geri dönülemez bir nitelik taşır.

- Farklı özelliklerin bir araya getirilmesiyle gerçekleşen uzlaşma, bütün seçimlerin temel kaynağıdır.

Ginzberg, mesleki karar verme sürecini fantezi, geçici, ve gerçekçi olmak üzere üç dönemde incelemiştir. Fantezi dönemde (6-11) seçimler hayali ve oyuna yöneliktir ve gerçekleri yansıtmamaktadır. Çünkü çocukların gerçeklik algıları tam olarak gelişmemiştir (Kaya ve diğ., 2008).

11- 12 yaşlarından sonra başlayan geçici dönemde bir işin gerekliliği ile farklı işlerin gerektirdiği beceriler değerlendirmeye çalışılır. Bu aşamada; ilgiler, yetenekler, değerler ve gerçek başarılar, sürecin önemli boyutlarını oluşturur. Hoşa giden ve iyi yapılan eylemlere yönelme eğilimleri ortaya çıkar (Can ve diğ., 2006).

Deneme dönemini izleyen bu dönem 18-22 yaşlarını kapsar. Bu dönem ise inceleme, billurlaştırma ve kesinleştirme aşamalarından oluşmaktadır. İnceleme aşamasında birey, kişisel ve sosyal değerlerine uygun seçenekleri belirler. Geçici seçimler döneminden farkı ise birey burada daha gerçekçi bir bakış açısına sahiptir. Billurlaştırma aşamasında, birey inceleme aşamasındaki izlenimlerine dayanarak net bir meslek seçimi yapmaktadır. Son aşamada ise birey uzmanlaşmak istediği branşı seçerek kariyer tercihini kesinleştirmektedir (Pilavcı, 2007:38).

Ginzberg ve arkadaşları, başlangıçta kariyer seçiminin yetişkinlik döneminin başlarında gerçekleştirildiğini ifade etmelerine rağmen; daha sonra Ginzberg, kariyer seçimini belli bir dönemde iç faktörler (istekler) ile dış faktörlerin (imkanlar) uzlaşması olarak gören anlayışta değişiklikler yapmıştır. Ginzberg'e göre, kariyer seçimi hayat boyu devam eden bir karar verme süreci olup, bireyler iş dünyasının değişen gerçekleri ile kendi kariyer amaçları arasındaki uygunluğu sürekli gözden geçirmekte ve iyileştirmeler yapmaktadır (Erdoğan, 2003:57).

2.2.4. Super'in Benlik (Self-Concept) Kuramı

Donald Super (1953), gelişmeye yönelik kariyer seçimi teorisine büyük katkıda bulunmuştur. Super'a göre; gelişim sürecinde birey ile çevresinin etkileşimi sonucu oluşan benlik, bireyin kariyer seçimini etkilemektedir. Benlik kavramı, bireyin yetenekleri ile fiziksel özelliklerinin bir sentezi olarak tanımlanabilir. Kariyer seçimi

ise, bireyin benliği ile sosyoekonomik faktörlerin bir uzlaşması olarak görülmektedir (Pilavcı, 2007:39).

Super'e göre bir kimse meslek seçmekle o ana kadar geliştirmiş olduğu öz kavramını yani kendini algılama biçimini uygulamaya koymuş olmaktadır. Kişinin seçtiği meslek onun özüne ilişkin algılarının bir ifadesi, bir tür yansımasıdır. Öz kavramını meslek davranışı halinde uygulamaya konması bireyin içinde bulunduğu koşullara bağlıdır. Birey olgunlaştıkça özü hakkındaki kavramları kararlılık kazanmaya başlar. Bu nedenle, yeni yetmelik döneminde verilen bir mesleğe yönelme kararı, aynı kararın orta yaşta verilmesinden çok farklıdır (Kuzgun, 2009:82).

Super'a göre; insan, hayatı boyunca çok çeşitli roller oynamaktadır. İş ve oyun etkinliklerinde yeteneklerini dener, başarılarını değerlendirir, bazı şeyleri iyi bir biçimde yaptığını fark eder ve bundan doyum sağlar. Bireyin hayat aşamalarında kazandığı bu deneyimler, onun ilgi ve yeteneklerini geliştirirken benliğinin de olgunlaşmasını sağlar. Bu deneyimler biriktikçe, bireyin hangi alanlarda başarılı olduğunu ve neleri daha iyi yaptığını görme imkanına kavuşur. Yaşı ilerledikçe, kendisi hakkındaki görüşlerini birleştirerek oldukça tutarlı bir benlik tasarımı oluşturur. Bütün davranışlar bu benlik tasarımına göre şekillenir ve kariyer tercihleri sırasında da benlik tasarımına uygun ve onunla tutarlı olanları seçer (Erdoğan, 2003:56).

Super'a göre mesleki gelişim devamlı bir süreç, meslek seçimi ise bir sentez yapma işidir. Mesleki gelişim süreci türlü dönemlerden geçerek zamanla ve yeni yaşantılarla değişmektedir. Bu gelişim dönemleri şunlardır (Kaya ve diğ., 2008):

1. **Büyüme Evresi(0-14 yaş):** Bu aşamada çocuğun mesleki benlik kavramı çevresindekilerle etkileşimle gelişmeye başlar. Bireyin çevresindekilerle özdeşim kurması mesleki benliğin gelişmesinde önemli etkiye sahiptir. Bu aşamanın başlangıcında fantezi ihtiyaçlar önemli olmakla beraber, ilgiler ve yetenekler giderek daha önemli rol oynamaya başlar. Bu evre üç alt basamaktan oluşmaktadır. Bunlar;
 - a) Hayal Basamağı (4-10 yaşlar)
 - b) İlgi Basamağı (11-12 yaşlar)
 - c) Yetenek Basamağı (12-14 yaşlar)

2. **Araştırma Evresi(14-24 yaş):** Araştırma basamağı ergenlikten ilk yetişkinliğe kadar sürer. Bireyler bu aşamada kendilerini, başkalarının mesleki rollerini ve iş dünyasını keşfetmektedirler. Başkalarıyla ilişkiler, etkinlikler ve geçirilen yaşantılar birlikte ev, okul, yarı zamanlı işlerde alınan roller mesleki benlik kavramı için veri kaynakları oluşturmaktadır. İlk mesleki seçimler geçicidir ve fantezilerle, başkalarıyla yapılan tartışmalarla ve rol denemeleri ile sınırlanır. Bu evre üç alt basamaktan oluşmaktadır. Bunlar:
 - a) Deneme Basamağı (14-17 yaşlar)
 - b) Geçiş Basamağı (18-21 yaşlar)
 - c) Sınama ve İzleme Basamağı (22-24 yaşlar)
3. **Yerleşme Evresi (25-44 yaş):** Bu dönemde, genç yetişkin güvenli bir mesleki benlik oluşturmaya çalışırken bazı bunalımlar geçirebilir. İşe bağlanma ve uzlaşma yolları aranarak işe yerleşme başlar. Mesleki benlik kavramı kararlılık kazandıkça, iş dünyasında ilerlemek ve bir yer edinmek için daha çok çaba harcanır. Bu evre iki alt basamaktan oluşur. Bunlar:
 - a) Sınama Basamağı (25-30 yaşlar)
 - b) Sağlamlştırma Basamağı (31- 44 yaşlar)
4. **Koruma Evresi (45-64 yaş):** bu evrede birey var olan mesleki benlik kavramını korumaya çalışmaktadır. Elde ettiği işi en iyi şekilde yapıp kendini geliştirme çabası içerisindedir.
5. **Çöküş Evresi (65 yaş ve sonrası):** Bu evre fiziksel ve zihinsel süreçlerin yavaşlaması ve enerjinin azalması ile belirginleşir. Çöküş aşamasında birey daha az yük ve sorumluluk alabilir daha çok geçmiş deneyimlerinden ve bilgisinden yararlanma yolunu seçer. Bu evre iki alt basamaktan oluşmaktadır. Bunlar:
 - a) Yavaşlama Basamağı (65-70 yaşlar)
 - b) Emeklilik Basamağı (71 yaş ve sonrası)

2.2.5. Roe'nin Kişilik Kuramı

Roe, sanatçılar ve bilim adamlarından elde edilen sonuçlardan genellemeler yaparak kuramını oluşturmuştur. Roe'nin kariyer seçimi kuramı, çocukluğun geçtiği çevre, ihtiyaçların gelişmesi ve kişilik değişkenleri ile kariyer seçimi arasında ilişki olduğunu varsayar. Kuram, meslek seçimine götüren süreçler üzerinde durmakta ve psikolojik yönü öne çıkan bir kuram olarak nitelendirilmektedir (Erdoğan, 2003:48).

Bireyin psikolojik özellikleri, zeka düzeyi, özel yetenekleri ve çevresel koşulları kişinin kariyer tercihinde etkili olmaktadır. Ancak Roe, bütün bunların ötesinde, ailenin çocuk yetiştirme modelinin, bir diğer ifade ile ev atmosferinin de bireyin kariyer seçimini etkileyeceğini belirtmektedir. Örneğin Roe'ya göre çocukluk dönemi boyunca aileleri tarafından özen gösterilen bireyler, insana yönelimli mesleklere yönelirken, aileleri tarafından özen görmeden büyüyen kişiler de teknik işlere eğilim göstermektedir. Bir diğer ifade ile aşırı koruyucu an-babanın çocukları sosyal alanlardaki mesleklere örneğin, pazarlama, öğretmenlik vb. mesleklere yönelirken, reddedici, ihmalkar ana-babanın çocukları ise mühendislik gibi teknik mesleklere yönelmektedirler (Aytaç, 2005:94).

Roe'nin kişilik kuramı, Maslow'un temel ihtiyaçlar teorisine dayanmaktadır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisine göre; bireyin ihtiyaçları en basitten en karmaşığa doğru; temel fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik, ait olma, saygı-statü, kendini gerçekleştirme doyum olarak sıralanmaktadır. Birey sadece hiyerarşik sistemin alt basamaklarında yer alan gereksinimler ile tatmin olmaz. Üst sıralarda yer alan ihtiyaçlarını da tatmin etmek isteyecektir. Roe'ya göre; bireyin daha çocukluğun ilk yıllarında doyum ya da hayal kırıklığı ile etkilenmiş olan ihtiyaç yapısı, kariyeri aracılığı ile en iyi şekilde tatmin edilebilir. Kariyer seçimi öncelikle, bireyin beceri düzeyi ve ihtiyaçlarının bir fonksiyonudur. Roe ise bununla birlikte, bireyin tercihlerinin kişiliğine ve sosyo-ekonomik özgeçmişine bağlı olduğunu savunmaktadır (Pilavcı, 2007:41).

Roe, daha sonraki yıllarda kuramına bazı ilaveler yaparak, kariyer seçiminde bireysel özellikler yanında, bireyin kısmen kontrol ettiği faktörler ve bireyin kontrol edemediği faktörlerin varlığını vurgulamıştır. Cinsiyet, ekonominin genel durumu, şans gibi, bireyin kontrolü dışında gelişen faktörler ile arkadaşlar, evlilik, eğitim ve tecrübe gibi

bireyin kısmen kontrol edebileceği faktörlerin, kariyer seçimine etkisinin daha sonra Roe tarafından dikkate alındığı görülmektedir (Erdoğan, 2003:49).

Roe'nin kariyer seçimi sürecinde çocukluk etkilerinin önemine dikkat çektiği kişilik kuramına yönelik bazı eleştirilerde vardır. Bu eleştirilerden birisi ana baba tutumlarının ölçülmesinde bireylerin anılarına başvurulmaktadır. Oysa anılarda birçok gerçek kaybolduğu gibi çarpıtılabildiği söylenmektedir. Bir diğer eleştiri ise Roe'nin kuramının ilgiler ve yeteneklerin gelişiminde kalıtımın göz ardı edildiğidir. Başka bir eleştiri ise bireylerin meslek seçimi yaparken sadece çocukluk etkilerinin değil farklı güdülerle (saldırgan duyguların bastırılması, suçluluk duygularını telafi etme çabası, kendi sorunlarının kaynağını merak etme) mesleğe yönelebileceği vurgulanmaktadır. Son olarak anne ve babanın tutumlarının birbirinin aynısı gibi kabul edilmesidir (Kuzgun, 2006:130).

2.2.6. Tiedeman ve O'Hara'nın Kariyer Kararı Verme Kuramı

Tiedeman ve O'Hara, meslek gelişimini bir kimlik gelişimi olarak görmektedir. Yazarlara göre, benlik bireyin kendini algılamasından çok, kendini değerlendirmesidir. Bu hayat boyu devam eden bir süreç olup, bireyin çalışma hayatında sorunlarla uğraşırken, benlik ve mesleki kimlik birbirini etikler. Bireyin bir pozisyondan bir başka pozisyona geçmesi, yani kariyerindeki değişiklik benliğine de yansır (Erdoğan, 2003:52).

Tiedeman ve O'Hara, kariyer kararı verme sürecini, sezinleme (anticipating) ve ayarlama (adjusting) olmak üzere iki temel döneme ayırmışlardır. İlk dönem olan sezinleme aşaması dört evreden oluşmaktadır: araştırma, billurlaştırma, seçim aydınlatma (Pilavcı, 2007:43):

Araştırma: Bu evrede birey, kendisine uygun kariyer seçeneklerini araştırmaktadır. Kariyer hedeflerine uygun olarak seçenekler üzerinde düşünmekte ve çalışacağı rolleri akılcı bir biçimde denemektedir.

Billurlaştırma: birey bu aşamada seçeneklerini değerlendirir, olasılıklardan birkaçını onaylar, uygun olmayan ya da elde edilmesi zor olanları reddeder.

Seçim: seçim aşaması boyunca birey, belirlediği kariyer seçeneklerinden birine karar verir. Bireyin seçimi, kariyer seçeneklerinin berraklık ve karmaşıklığına göre değişir.

Aydınlatma: Sezinleme döneminin son aşaması olan aydınlatma evresinde birey, seçtiği hedefe ulaşmak için gerekli olan davranışlar üzerinde yoğunlaşır. Eğer seçimi konusunda şüpheleri varsa tekrar, ilk aşamaya döner ve yeniden değerlendirme yapar. Aydınlatma evresinde bireyin seçimi ile ilgili tüm belirsizlikler ortadan kaldırılır.

Ayarlama (adjusting) olarak adlandırılan ikinci dönem ise, üç aşamadan oluşmaktadır: işe başlama (induction), iyileştirme (reformation), bütünleştirme (integration):

İşe Başlama: Bu aşamada kişi seçimini uygulamaya başlar. Bu seçim, yeni bir işe başlama ya da ikinci bir işte part-time olarak çalışma olabilir. Bu aşamada bireyde, çalışma ortamının gereklerine göre bir takım değişiklikler ortaya çıkabilir.

İyileştirme: Bu evrede birey, içinde bulunduğu gruptan etkilenmeye başlar. Aynı zamanda, grubu da etkiler. Bu noktada birey ilk başta gruba katılma ve grubun bir parçası olma konusunda tereddüt yaşar ancak daha sonra birey, fikirlerini öne süren ve gereksinimlerini dile getiren bir pozisyon kazanır.

Bütünleştirme: Bu aşamada yeni olma durumu yavaş yavaş yok olurken, grup içinde bireyler birbirlerini kabul ederler. Birey, grubun ayrılmaz bir parçası haline gelir.

Tiedeman ve O'Hara gelişimde yukarıda açıklanan basamakların yaş dönemlerini belirlememişlerdir (Kuzgun, 2006:181).

2.2.7. Sosyal Öğrenme Kuramı

Bandura'nın geliştirmiş olduğu sosyal öğrenme kuramı eğitim psikolojisinde ve sosyal psikolojide oldukça sık kullanılan bir kuramdır. İlk başlarda sosyal öğrenme kuramı olarak adlandırdığı çalışmalarını daha sonra geliştirerek, kuramın adını sosyal bilişsel kuram olarak değiştirmiştir. Bandura'nın kuramı mesleki rehberlik alanında geliştirilmiş bir kuram değildir. Ancak Mitchell ve Krumboltz gibi bilim adamları Bandura'nın kuramını geliştirerek mesleki rehberlik alanına uygulamışlardır (Kaya ve diğ., 2008).

Bandura bireylerin davranışlarını, uyarıcı olaylar ve bireylerin bu olaylara verdiği tepkiler sonucunda oluşan düşünce ve zihinsel süreçlerle açıklamaktadır (Ulusoy ve diğ., 2003). Buna dayanarak Krumboltz ve Mitchell bir kimsenin meslek planını şu faktörlerin etkisi altında oluşturduğu görüşündedir (Kuzgun, 2006:185):

Genetik Donanım ve Özel Yetenekler: İnsanlar birtakım özelliklerle dünyaya gelirler. Bunlar bazı şeyleri öğrenebilme, bazı beceriler geliştirme gizilgüçleridir. Kalıtım yolu ile getirilen bu genetik özellikler çevre ile etkileşim yoluyla açınır ve gelişirler. İnsan bir kültür içinde dünyaya gelir ve yaşar. Kültür belirli özelliklerin geliştirilmesini sağlarken bazılarının ortaya çıkmasını engelleyebilir. İnsanlar çevredeki öğrenme fırsatlarından yararlanmada daha çok veya daha az şanslı olabilirler.

Çevre Koşulları ve Olaylar: Toplumda geçerli olan sosyal ve kültürel politikalar, doğal kaynaklar ve doğal afetler gibi insanın birey olarak kontrolünün dışındaki koşullar ve olaylar meslek kararını etkilemede önemli rol oynarlar. Bu koşullar iş olanaklarının niteliği ve sayısı, meslek eğitime katılacak kimselerin veya işe alınacakların seçiminde uygulanacak politikalar, iş yasası, sendikalar yasası, teknolojik gelişmeler gibi sosyal organizasyonlardaki değişimlerdir.

Öğrenme Yaşantıları: Her birey kendine özgü bir öğrenme yaşantısına sahiptir. Bunların bir kısmının bilincinde olmasalar da bu birikimden genel bazı sonuçlar çıkarabilirler. İnsanın davranışlarından doyumla sonuçlananlar veya başkaları tarafından ödüllendirilenler pekişir, tersi durumlarda söner. Böylece genetik donanım ve çevre etkileşimi sonucu oluşan yaşantıların birikimi ile kişi *kapalı yerlerde çalışmaktan hoşlanıyorum* gibi, kendine ilişkin bazı genel yargılara varır gibi.

Göreve Yaklaşım Becerileri (task approach skills): Öğrenme yaşantıları, genetik özellikler, özel yetenekler ve çevre etkileri arasındaki etkileşim göreve yaklaşım becerilerini oluşturur. Bu beceriler performans standartları, çalışma alışkanlıkları, algısal ve bilişsel süreçler (dikkat, hatırd tutma, vb.) zihinsel kurulum ve duyuşsal tepkilerdir. Daha önce öğrenilen işe yaklaşım becerileri her yeni işte gündeme gelir, bir problemin veya işin sonucunu etkiler, kendisi de bazı değişikliklere uğrar.

Bu dört etkileyici faktör tipinin karmaşık etkileşimi sonucu insanlar bazı genellemeler ve inançlar oluştururlar. Bazıları bunu hemen dile getirebilirler:” zengin olmak istiyorsan ticaret yapmalısın” gibi. Her bireyin kendisi ve dünya hakkında böyle genellemeleri vardır. Bunlar kendini gözlemlemeden kaynaklanan genellemeler ve iş dünyası hakkında genellemeler olarak iki grupta toplanabilir.

Kendini Gözleme ve Genelleme: insanlar sürekli olarak yaptıkları eylem veya davranışlardan elde ettikleri sonuçları veya ürünleri başkalarınınkini ile karşılaştırarak

değerlendirirler. Bu işleri yaparken de ne derece mutlu oldukları konusunda genel yargılara ulaşırlar.

İş Dünyası Hakkında Genellemeler: insanlar doğrudan yaşantıları veya başkalarından duyduklarına dayanarak iş dünyası ve meslekler hakkında genel yargılar ileri sürerler, öğretmenler şefkatli, doktorlar dayanıklı olmalı vb. gibi.

Göreve Yaklaşım Becerileri: bunlar karar verme sürecinde kullanılan, eyleme yönelik becerilerdir. Kişi işe yaklaşım becerilerini çevre ile baş etmede, çevre ile kendisi arasındaki ilişkileri yorumlamada, kendine veya çevreye ilişkin uyarımları genellemede, gelecek olaylara ilişkin açık veya gizli genellemeler yapmada, dünya görüşü geliştirmede kullanır.

Eylem: Bu değerlendirmeler sonucunda kişi bir programa, okula veya işe girer. Kariyer planlama ile ilgili karar ve davranışlar yaşam boyu devam eder.

Özetle, sosyal öğrenme kuramına göre, insanlar dünyaya birtakım genetik özellikler, yetenekler ya da yetersizliklerle gelmektedir. Zaman geçtikçe, birey çevresel, ekonomik, sosyal ve kültürel faktörlerin etkisine maruz kalır. Birey bu etkileşim sürecinde, kariyer seçiminde etkili olacak birçok deneyim kazanır, kendi kendini gözlemler ve görev becerilerini geliştirir. Bireyin öğrenmesi sürekli olduğu için bu süreçte devamlıdır ve dış faktörlerdeki değişimlerden etkilenir (Brown, 2003:43).

2.2.8. Schein'in Kariyer Değerleri (Career Anchors) Kuramı

Kariyer değerleri kuramı (career anchors) Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nden Edgar Schein tarafından 44 MBA mezunu ile derinlemesine mülakatlarla ve 10-12 yıl süren boylamsal bir çalışma sonucunda gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalarda amaç bireylerin kariyer seçimlerinin arkasında yatan nedenleri bulmaktır. Başlangıçta sınırlı sayıda yöneticiden elde edilen bulgulara dayalı olarak geliştirilen kariyer değerleri kuramı, sonradan farklı demografik özelliklere sahip deneklerle yapılan çalışmalara konu olmuştur (Aytaç, 2005:100).

Schein'a göre bireyin kariyer değerleri, onun yetenekleri, ihtiyaçları güdü ve işiyle ilgili seçeneklere yol gösteren değerleri içerir. Bireyin kişiliğini etkileyen bu özellikler, bireyin kariyer seçiminde etkili olur (Schein,1990).

Schein kariyer değerleri kavramının üç tamamlayıcı olduğunu ifade etmektedir (Aytaç, 2005:101):

- Kendi kendine algılanan yetenek ve kabiliyetler (çalışmalardaki başarıdan kaynaklanır)
- Kendi kendine algılanan güdü ve ihtiyaçlar (Çalışma ortamında kendini teşhis etme ve başkalarının geri beslemesinden kaynaklanır).
- Kendi kendine algılanan tutum ve değerler (Birey ve örgüt kültürü arasındaki etkileşime dayanır).

Schein'a göre, kariyer değerleri, bireyin iş ve sosyal yaşamında edindiği tecrübeler yoluyla gelişmektedir. Bu değerler kişinin kariyer seçiminde rol oynayan en önemli unsurlardandır. Kariyer değerleri, bireyin vazgeçemeyeceği ve değiştiremeyeceği, benliğine ait önemli unsurlardır. Schein, özellikle kariyer seçimi ile kariyer değerleri uyumlu olan bireylerin, iş tatmini, terfi, işte istikrar, verimlilik ve psikolojik olarak kendini iyi hissetme gibi pozitif sonuçlar alacağı üzerinde durmaktadır (Pilavcı, 2007:47).

Schein'a göre (1990) bireyin kariyer seçiminde etkili olan 8 kişisel değer bulunmaktadır:

- 1- *Güvenlik ve İstikrar*: Bireyin kariyer değeri güvenlik ve istikrar ise birey öncelikle işinin kendisini ekonomik olarak güvende hissetmesi ile ilgilenecektir. Bu bireyler işin içeriğiyle çok fazla ilgilenmemekte, daha çok işte uzun süre kalma, yüksek kazanç ve emeklilik gibi değerlere önem vermektedirler.
- 2- *Otonomi ve Bağımsızlık*: Bu değere sahip kişiler iş hayatında her şeyin kendilerinin kontrol altında olmasını istemektedirler. Örgütsel sınırlamalara, kurallara, bir üniforma giymeye, belirli çalışma sürelerine ve çalışma hayatı ile ilgili diğer sınırlamalara karşı direnç koyarlar. Bu bireyler başkalarına bağımlı olmak yerine bağımsız çalışmaktan hoşlanırlar.

- 3- *Teknik ve Fonksiyonel Yetkinlik*: Bu değere sahip bireyler uzmanlık becerilerini daha da geliştirme çabası içindedirler. Öyle ki, uzmanlık alanlarındaki gelişim, yönetici kademesine çıkmaktan daha önemlidir.
- 4- *Yönetmel Yetkinlik*: Bu değere sahip bireyler kendilerini çalıştığı örgütte en üst kademeye ulaştığı zaman başarılı görürler. Bu bireyler teknik ve fonksiyonel yetkinliklerini sadece yönetici olana kadar değil, günden güne daha iyi kararlar vermek için sürekli geliştirme eğilimindedir.
- 5- *Girişimci Yaratıcılık*: Yeni ürün ve hizmet üretmek bilgi ve becerilerini bu amaç için kullanmak ya da yeni işletmeler kurmak ve yeni projeler geliştirmek bu kariyer değerinin önemli özellikleridir. Bu değere sahip bireyler bir başka örgütte çalışmaktansa kendi işyerlerinin olmasını tercih ederler.
- 6- *Hizmet ve Bir Amaca Kendini Adama*: Bu değere sahip bireyler kariyerlerini kendileri için önemli olan değerleri veya amaçları yerine getirme aracı olarak görürler. Bu değerler “dünyayı daha yaşanabilecek bir yere dönüştürme”, insanlar için örgütlerde daha insani bir çalışma ortamı yaratma” gibi.
- 7- *Saf Meydan Okuma*: İmkansızlıkların üstesinden gelmek, çözümlenemeyen problemleri çözmek önemli rakipler karşısında kazanmak bu değerinin önemli özellikleridir.
- 8- *Yaşam Tarzı*: Bu değere sahip bireyler kariyerlerini, kişisel gelişimlerini ve aile yaşantılarını göz önünde bulundurarak tercih ederler. Aile yaşamı ve değerlerine saygı gösteren bir örgütte çalışmayı tercih ederler ve çalışmayı yaşamın bir parçası olarak görürler.

Schein, kariyer değerlerinin üç boyutu olduğunu ifade etmektedir. Bunlar, yetenek temelli değerler, ihtiyaç temelli değerler ve değer temelli değerler olarak sıralanmaktadır. Teknik/fonksiyonel yetkinlikler, yönetmel yetkinlik ve girişimci yaratıcılık bireyin mesleki yeteneklerine dayanmaktadır ve işin tipi ile ilgili değerlerdir. Yaşam tarzı, otonomi ve bağımsızlık, güvenlik ve istikrar bireyin güdülleri ve ihtiyaçlarına dayanmaktadır. Bu değerler, bireysel arzular ve kişisel hayat ile tutarlı bir

iş ortamını gerektirmektedir. Saf meydan okuma, hizmet ve bir amaca kendini adama değerleri ise bireyin değer yargıları ile ilgilidir. Bu kariyer değerleri, örgüt kültürü ve meslek ile tutarlı bir kişilik üzerine odaklanmaktadır (Pilavcı, 2007:49).

Özetle Schein'a göre, yukarıda belirtilen kariyer değerleri ile bireyin kariyer seçimi uyumlu ise, birey ile kariyeri bütünleşmektedir. Kişi kendi yeteneği, ihtiyacı ve değerlerinin farkındadır. Örneğin, teknik alanda yeterli olduğuna ve ilgisinin o yönde olduğuna inanan bir mühendis yönetim kademeleri içinde hareket etmek yerine mühendis olarak teknik alanda kalmak isteyecektir. Birey, kariyer değerlerini doğru algılayarak kendisi için en uygun kariyer seçimi gerçekleştirecektir.

2.2.9. Gottfredson'un Kariyer Seçimi Kuramı

Geleneksel kariyer kuramlarının daha çok orta sınıf için geçerli olduğunu ve sosyokültürel etkilerin göz ardı edildiğini iddia eden Gottfredson, çalışmalarını geleneksel kuramlarda eksik gördüğü zeka, sosyoekonomik statü, ırk ve cinsiyetin kariyer seçimindeki etkisi gibi alanlarda sürdürmüştür. Gottfredson'a göre, geleneksel kuramlar kariyer süreci veya içeriğinden birisine odaklanmıştır. Bunu bir eksiklik olarak gören Gottfredson, kariyer seçimi süreci ve içeriğini bütünleştirmeye çalışmıştır. Cinsiyet ve prestij temeli üzerine kurulu mesleklerin zihinsel haritası yaklaşımını geliştirmiştir (Erdoğan, 2003:58).

Gottfredson'a göre kariyer seçimi bir uzlaşma işlemidir. Bu işlem seçeneklerin daraltılması yani istenmedik seçeneklerin listeden çıkarılması uzlaştırma süreci ise, en çok istenen seçeneklerle (isteklerle) dış gerçeklerin uygunluğunun sağlanmasıdır. Uzlaştırma süreci beklenenleri gerçeklerle karşılaştırıp, beklenenlerde değişiklikler yapmakla gerçekleşir. Bu süreç boyunca bireylerin emelleri erişilebilir olana doğru kayar (Kuzgun, 2009:183).

Gottfredson'a göre insanlar meslekler, meslek üyelerinin özellikleri, çalışma ortamı, kazanç v.b. hakkında bazı kavramlar oluşturmaktadır. Bunlar toplumda yaygın olarak benimsenen bir takım kalıp yargılar ve imajlar olabilir. Bireyler uzlaştırma sürecinde bu kalıp yargıları ve imajları göz önünde bulundurur Bu kalıp yargılar veya imajlar şu boyutlar göre gruplandırılmaktadır (Kuzgun, 2006:96):

- Mesleğin erkek ya da kadına özgü oluşu

- Saygınlık (prestij) düzeyi
- Çalışma alanı

Gottfredson'a göre, prestij kariyer seçiminde önemli bir yere sahiptir. Mesleğin sosyal statüsü, toplum tarafından kabul edilebilirliği, entelektüel karmaşıklığı ya da bir yeteneğe bağlı olması kariyer seçimi sürecinde bireyi etkileyen unsurlardır. Gottfredson ayrıca, kariyer seçiminde erkekler ile kadınlar arasında farklılık olduğunu vurgulamaktadır. Kadınların daha sınırlı alanda kariyer seçimi yaptıklarını ve daha çok iş ile aile arasında denge sağlayacak bir kariyeri tercih ettiklerini belirtmektedir (Pilavcı, 2007:50).

Kariyer seçimi sürecinde çevre faktörleri ve cinsiyet dışında, din, ırk, etnik köken v.b. nedenlerden kaynaklanan kariyer sorunları da son zamanlarda önemi artan tartışma konularıdır. Fırsat eşitliği bağlamında ele alınabilecek bu türden kariyer sorunları sonucunda, yukarıda sıralanan kategorilere giren kişiler sınırlı alanlarda kariyer tercihi yapmak ve sınırlı alanlarda mesleklerini icra etmek zorunda kalmaktadır (Erdoğan, 2003:59).

Gottfredson'un kariyer seçiminde etkili olan faktörleri dile getirdiği teorisi bu alanda çok sayıda araştırmanın yapılmasını teşvik etmiştir. Ayrıca cinsiyet, prestij gibi faktörlerin kariyer seçiminde sınırlayıcı rol oynadıklarını ortaya atarak, bunların etkilerini azaltacak programların geliştirilmesine katkıda bulunmuştur (Pilavcı, 2007:50).

BÖLÜM 3: OTEL ORGANİZASYONUNDAKİ İŞLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ

Kişilik konusuyla ilgilenen teorisyen ve araştırmacıların çoğunun amacı, bireylerin belirli özelliklerini tespit etmek ve bu özelliklere uygun düşecek şekilde de kişileri özel kalıplar içinde gruplamaktır. Ancak bu gruplama sadece teoriktir. Yani, bireylerin davranışlarını anlama ve açıklamada bilim adamlarına analiz yapma kolaylığı sağlaması bakımından kişilik kalıpları oluşturulmaya çalışılmıştır. İçe dönük kişilik ve dışa dönük kişilik gibi. Gerçekte bütünüyle içe dönük ya da dışa dönük birey bulma oranı düşüktür. Çünkü, gerçekte bireyin hangi kişilik kalıplarında olduğunu belirlemek, zamanla değişim göstereceğinden, güçtür. Fakat bununla birlikte kişileri, anlamlı çerçevelerle sınırlama ve sınıflandırma çabaları karşımıza tip kavramını çıkarmaktadır. Tip kavramı, belirli bir ölçüde belirli bir kişilik özelliğini temsil etmektedir. Buna göre, ferden fiziksel ve zihinsel yönünün değerlendirilebilir yönü bir tip olarak düşünülür.

3.1. Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri

Çalışma yaşamında kişilik tipleri konusunda bilim adamları değişik farklılık alanları belirlemiştirler. Bu kapsamda çalışma yaşamında en çok değinilen kişilik tipleri çeşitlerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.

3.1.1. Beş Büyük Faktör Kuramı (Big Five Factor):

Birçok bilim adamı, bireyin kişiliğinin temel yapısının beş boyuttan oluştuğuna inanmaktadır. Bu boyutları aşağıdaki gibi açıklamak mümkündür (Zel, 2001:419):

Dışadönüklük: Dışa dönük bireyler, grup içindeki diğer bireylerle kolay iletişim kurarlar, kaynakların bulunması ve kullanılmasında öncülük ederler. Kısaca dışa dönük bireylerin, dış dünyaya açık bireyler olduğu ifade edilebilir. Bu boyutun tam karşıtı ise, “içe dönüklük”tür.

Duyusal İstikrar: Bireyin sınırlı olup olmaması, kendine güven derecesi, iyimser veya kötümser olması, sıkılgan olması, duygusal olması ve endişeli olması gibi özellikler bu boyutun kapsamındadır. Birçok araştırmacı örgütlerde yönetim görevi üstlenen bireylerin mutlaka duygusal istikrar boyutunda olumlu nitelikler taşıması gerektiğini ileri sürmektedirler.

Uyumluluk: Uyumlu bireyler, arkadaşça davranırlar, birlikte çalışmayı severler, kibardırlar, hoşgörü sınırları geniştir, güven vericidirler ve yumuşak kalplidirler. Bu özelliklere sahip bireyler, yönetici olarak astlarını iyi motive eder, onların ihtiyaçlarını gidermeye yönelik çalışır ve iyi iletişim kurarlar.

Sorumluluk: Azimli olma, güvenilir olma, başarı kazanma güdüsü, kuvvetli, dikkatli, temkinli, sorumluluğun bilincinde, planlı ve programlı olma gibi özellikler bu boyutun içinde yer alır. Bu boyuttaki özelliklere sahip bireylerin hem otonom hem de hiyerarşik yapı içerisinde her türlü görevde başarı kazanma olasılıkları kuvvetlidir. Bu özellik ile otonom görevlerdeki yöneticilerin başarıları arasında yüksek düzeyde korelasyon tespit edilmiştir.

Açıklık: Bu boyut, kültürlü olma, meraklı olma gibi özellikler taşır. Sosyaldirler ve insanlarla çabuk kaynaşırlar. Gerek yönetici pozisyonunda gerekse alt pozisyonlarda olsun bu tip kişiler çabuk uyum sağlarlar ve sorun çıkartma yerine sorunları çözmeye odaklanmışlardır. Yaptıkları işlerde hep şeffaf olmaya özen gösterirler ve paylaşımcıdırlar.

3.1.2. A Tipi ve B Tipi Kişilik

A tipi kişiliğe sahip olanların özelliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür: Rekabetçidirler, sosyal alanda ve mesleğine hırslıdırlar, dakiktirler, güçlü ve etkileyici bir kişilik yapısına sahiptirler. Aynı şekilde sabırsızdırlar, aynı anda birkaç iş yapmayı severler, insanlara ve olaylara çabuk sinirlenirler, onaylamayı beklerler, sorunlu bir dinleme tarzları vardır, daima telaşlıdırlar, duygularını saklarlar ve kendilerini ve başkalarını işlerini bitirmeye zorlarlar (Soysal, 2008). Aynı anda iki işi birden yapmaya çalışır, boşa zaman geçirmeyi sevmez, rakamlara önem verir, başarıyı kantite ile ölçer, atılgandır, rekabeti sever ve kendisini devamlı zaman baskısı altında hisseder (Zel, 2001:430). B tip kişiliğe sahip olanlarda ise şu özelliklerin daha yaygın olduğu söylenebilir: Rekabeti sevmezler, sosyal konumundan ve mesleğinden memnundurlar, sakin bir kişilik yapısına sahiptirler, sabırlı ve yavaşlırlar.

Aynı şekilde onaylamayı beklemezler, periyotlar halinde dinlenmeyi severler, asla telaşlanmazlar, ev ve iş dışında yeterli ilgi alanları vardır, duygularını gösterebilirler ve kendilerine ve başkalarına yapılan işlerde serbesttirler (Soysal, 2008). İş hayatında

azimli, hırslı ve çalışkan insanların daha çok A tip kişiliğe sahip kişiler olduğu söylenebilir. Bu konuda güzel bir benzetme vardır. A tipi kişilik yapısı yüksek devirde çalışan motora benzetilmektedir. Hızlı ve verimli çalışırlar fakat tükenme payları yüksektir. A tipi kişiliğin yukarıdaki özellikleri de dikkate alındığında stres ve strese bağlı rahatsızlıkları daha fazla yaşamalarının sebebi kolayca anlaşılmaktadır. A tipi kişiliğin bir diğer olumsuz yönü ise, bu tip kişiliğe sahip bireylerin hızlı tempolarından kaynaklanan aşırı öfkeli ve sabırsız olmaları ve bu sebeple karşılarındaki bireylerle çatışma yaşamalarıdır. Ayrıca örgütlerin orta ve alt kademelerinde A tipi kişiliğe sahip bireylerin B tipi kişiliğe sahip bireylere kıyasla daha başarılı oldukları, ancak üst kademe B tipi kişiliğe sahip bireylerin sabırlı ve etraflı düşünmelerinden dolayı daha başarılı oldukları tespit edilmiştir. Bir başka bulguya göre ise, Amerika'daki yöneticilerin %60'ı A tipi kişiliğe, %12'si ise B tipi kişiliğe sahip oldukları belirlenmiştir (Zel, 2001:430).

3.1.3. Eysenck'in Kişisel Farklılık Alanları

Eysenck, kişilikle ilgili 6 farklı kategoride kişilik farklılıklarını incelemiştir. Bunlar (Özdevecioğlu, 2002:117): İçedönüklük-dışadönüklük; duygusal dengesizlik ve uyum; dik başlılık-yumuşak başlılık; espri anlayışı; cinsellik ve ortalama cinsiyet ve sosyal ve siyasi tutumlar. İçe dönüklük ve dışa dönüklük açısından kişilik farklılıkları ele alındığında 7 alt faktör dikkate alınabilir (Özdevecioğlu, 2002:117):

Etkinlik: Bu faktöre göre etkinlik, faaliyet anlamına gelmektedir. Yani etkin olan kişiler, genellikle hareketli ve enerjiktir. Bu kişiler yoğun işler ve spor dahil olmak üzere her çeşit etkinlikten zevk alırlar. Etkin olmayanlar ise, fiziksel açıdan hareketsiz, uyuşuk ve çabuk yorulma eğilimindedirler.

Sosyallik: Sosyal olan insanlar, arkadaşlık arayışı içindedirler. Parti, toplantı gibi sosyal birlikteliklerden hoşlanırlar ve insanlarla bir arada bulunmakta zorluk çekmezler. Genellikle toplum içinde mutlu ve rahattırlar. Sosyal olmayan kişiler ise bu özelliklerin tam tersi özelliklere sahiptir.

Riske Girme: Riske girme eğilimindeki insanlar tehlikeli yaşamı severler ve olabilecek zararlı sonuçları pek dikkate almaksızın ödül arayışı içindedirler. Riske girmeyi

sevmeyen insanlar ise, yaşamın heyecanını bir ölçüde feda etmek anlamına bile gelse iyi tanımayı, huzur ve güvenliği tercih ederler.

Ataklık: Atak kişiler, hemen eyleme geçme, acele, hatta sıklıkla yersiz karar verme eğilimleri vardır ve genellikle tasasızdırlar, değışkendirler ve ne yapacakları belli olmaz. Atak olmayan kişiler ise, karar almadan önce sorunları dikkatle ele alırlar, sistemli, düzenli, tedbirlidirler. Yaşamlarını önceden planlarlar.

Kendini İfade: Kendini ifade özelliği yüksek olan kişiler, duygusal olma, anlayışlı olma, uçarı olma ve duygularını açığa vurma eğilimindedirler. Kendini ifade özelliği zayıf olanlar ise kapalı, sakin, soğukkanlı ve ölçülüdürler. Genellikle düşünceleri ve duyguları kontrollüdür.

Ayrıntılı Düşünme: Ayrıntılı düşünme yeteneği güçlü olanlar, düşüncelerle, soyutlamalarla, felsefi sorularla, tartışmalarla, varsayımlarla ve bilginin kendisi uğruna bilgi ile uğraşma eğilimindedirler. Ayrıntılı düşünme yeteneği zayıf olanlar ise, bir şey üzerinde düşünmektense onu yapmakla ilgilenirler ve fildişi kulede teori üretmeye katlanmazlar.

Sorumluluk: Sorumluluk özelliği güçlü olan kişilerin, vicdanlı, inanılır, ciddi, kendini zorlayacak bir ölçüde titiz olması ihtimali kuvvetlidir. Tersine özellikte olanların ise, gelişigüzel davranma, verdiği sözü geç yerine getirme, ne yapacağı kestirilememe ve belki de sosyal açıdan sorumluluk duygusu taşımama eğilimindedirler.

3.1.4. Enneagram Enstitüsü'ne Göre Kişilik Tipleri

Amerika'daki Enneagram Enstitüsü'nün yaptığı çalışmaya göre insanların çalışma yaşamında 9 farklı kişilik tipine sahip olabileceği belirtilmiştir (Soysal, 2008):

Reformcu Kişilik (Rasyonel ve İdealist): Bu kişilerin, düzenli, akılcı, mükemmeliyetçi, dürüst, detaycı ve kontrollü olmalarıyla dikkat çektikleri söylenebilir. Amaçları ve prensipleri belli olan bu kişilerin, başkalarına doğru şeyleri yapmaları ve kendilerini geliştirmeleri gibi eğilimler içerisinde oldukları ifade edilebilir. Bu kişiler, etkili çalışmalarını için koçluk yapabilecek niteliğe sahiptirler. Karar vermek konusunda tedbirli davrandıkları belirtilebilir. Kendilerini ve başkalarını çok fazla eleştirdikleri ifade edilebilir. Sürekli moral bozucu eleştiriler yapmalarının ve detaylara

takılmalarının verimliliği azalttığı belirtilebilir. Bu anlamda bu kişilerin iş yerinde daha verimli çalışabilmeleri açısından şu konularda dikkat edilmesi önemli olabilecektir: Fikirlerine değer verildiğinin hissettirilmesi gerekmektedir. Adil ve saygılı olunması, hata yapıldığında zaman geçirmeden özür dilenmesi, gergin olduklarında endişelerini anlama konusunda hassas olunması gerektiği ifade edilebilir.

Danışman Kişilik (Şefkatli ve Cömert): Bu kişilik tipinin, açıklayıcı, insanları seven, tahakküm edici, ılımlı, hassas, takdirkâr ve diğer insanların ihtiyaçlarına duyarlı kişileri temsil ettikleri söylenebilir. Diğer insanların yeteneklerine değer veren bu kişiler, takım çalışmalarında insanların birbirleriyle iletişim kurmasında etkili rol oynarlar. “Hayır” diyemeyen bu tipler, insan haklarına önem vermeyen iş ortamlarından ve kurallardan pek hoşlandıkları söylenemez. Diğer insanlarla ilgilenmeyi abartıp vakit kaybedebilirler. Bu anlamda bu kişilerin iş yerinde daha verimli çalışabilmeleri açısından şu konularda dikkat edilmesi önemli olabilecektir: Değer verildiklerinin farkına varılması sağlanmalı, özellikli olunmalı, eleştiri yapılacaksa nazik olunmalı ve takım çalışmasında iletişim konusundaki yeteneklerinden faydalanılmalıdır.

Başarıcı Kişilik (Etkin ve Hırslı): Bu kişilik tipine sahip olanların genelde esnek, kendini geliştirebilen, enerjik, odaklanabilen, faydacı, çekici ve etkileyici kişiler olduğu ifade edilebilir. İnsanların beklentilerini karşılayabilecek nitelikte iş yaparlar ve başarı, statü ve saygınlık onlar için vazgeçilmezdir. Bu kişiler başkalarına ilham veren ve model alınabilecek insanlar olup, işkolik olma ihtimalleri vardır ve statü kazanmak için aşırı hırs yapabilecek insanlardır. Bu anlamda bu kişilerin iş yerinde daha verimli çalışabilmeleri açısından şu konularda dikkat edilmesi önemli olabilecektir: İşlerini yaparken rahatsız etmemek, yaptıklarıyla ilgili geribildirim verirken gereksiz yargılama ve eleştiri yapmamak, ilgi göstermek, onurlandırmak ve üzerinde çalışılan proje konusunda bilgi vermek sayılabilir.

Tasarımcı Kişilik (Bireysel ve Duyarlı): Bu kişilik tipine sahip olan bireylerin kendi düşünce ve duygularını inceleyen, sanatsal, ifade gücü yüksek, dramatik, içine kapalı ve çabuk öfkelenen bir yapıya sahip oldukları söylenebilir. Kendi stillerini yansıtan işler ve ürünler yapmayı seven bu tipler, çalışma ortamına derinlik ve stil katarlar. İş yaparken genelde kararsız olmalarına rağmen yaratıcı olmayan işlerde çalışmaktan ve eleştirilmekten pek hoşlanmazlar. Bu anlamda bu kişilerin iş yerinde daha verimli

çalışabilmeleri açısından şu konularda dikkat edilmesi önemli olabilecektir: Kendilerine anlamlar katabilecek işte çalıştırılmalarını isterler. Kendilerine değer ve önem verilmelerini isterler.

Araştırmacı Kişilik (Ketum ve Entelektüel): Bu tip kişiliğe sahip bireyler anlayışlı, yenilikçi, sır saklayan, yalıtılmış, kendi başlarına olmaktan hoşlanan, kışkırtıcı, meraklı ve tuhaf tiplerdir. Kriz zamanlarında soğukkanlıdırlar. Her zaman öğrenmeye isteklidirler, araştırmaktan ve denemekten yorulmazlar. Özellikle teknik konularda meraklarını tatmin edip detayları iyice öğrenene kadar araştırma yaparlar. Projelerde bitiş zamanlarına ve kişilerle olan ilişkilere değil detaylara ve derinliğe önem verirler. Bu anlamda bu kişilerin iş yerinde daha verimli çalışabilmeleri açısından şu konularda dikkat edilmesi önemli olabilecektir: Fazla meşgul edilmekten hoşlanmazlar. Aşırı samimi olmaktan hoşlanmazlar. Duygu ve düşüncelerini tartmaları konusunda zaman vermek yararlı olabilecektir.

Sorun Çözücü Kişilik (Korunaklı ve Üstlenici): Bu tip kişiliğe sahip olanlar, meşgul, bağlı, sempatik, şüpheli, endişeli, çalışkan ve güvenilirlerdir. İşlerin halledilmesine katkısı olan anlaşmalar ve işbirlikleri yaparlar. İnsanların potansiyellerini ve motivasyonlarını değerlendirir, iş ortamındaki problemleri noktaları düzeltmeye odaklanırlar. Risk almayı sevmezler, fikir birliğine varmayı ve her şeyin belirli olduğu ortamlarda çalışmak isterler. Bu anlamda bu kişilerin iş yerinde daha verimli çalışabilmeleri açısından şu konularda dikkat edilmesi önemli olabilecektir: Endişeli olduğu zamanlarda onu yargılama hatasına düşülmemeli ve ona mümkün olduğunca güven verilmelidir. İletişimde doğrudan ve net ifadeler kullanmak ve onu dikkatlice dinlemek oldukça akıllıca olacaktır.

Hevesli Kişilik (Meşgul ve Eğlenceyi Seven): Bu tip kişiliğe sahip olan tipler genelde içlerinden geldiği gibi hareket eden, çeşitli yetenekleri olan, atılgan, dağınık, çekici, karizmatik ve iyimser insanlardır. İlgiden çok hoşlanan ama sıkıcılıktan nefret edebilen tiplerdir. Birçok alanla ilgilenen, birçok konuda bilgi sahibi olan kişilerdir. Değişim, çeşitlilik ve yenilik onların ilgisini çeken konulardır. Konuşkan ve espritüel kişilerdir. Fikirleri diğer insanlar tarafından desteklenir, trendleri takip ederler ve farklı seçenekler ve imkânlar bulabilen kişilerdir. Değerli amaçları gerçekleştiren, üretken insanlardır. Konudan konuya atladıkları için yarım kalmış birçok projeleri olabilir. Bu anlamda bu

kişilerin iş yerinde daha verimli çalışabilmeleri açısından şu konularda dikkat edilmesi önemli olabilecektir: Onların tarzını değiştirmekten mümkün derecede kaçınmak gerekmektedir. Yani onları olduğu gibi kabul etmek ve ne yapacakları konusunda gereksiz müdahalelerde bulunmamak yerinde olabilecektir. Görüşlerini dikkate almak ve tepki vermek oldukça yararlı olabilecektir.

Meydan Okuyan Kişilik (Lider ve Kararlı): Bu tip kişiliğe sahip olan tipler genelde kendilerine güvenen, güçlü, komuta eden ve çatışmacı kişilerdir. Ne istediklerini bilirler ve bunu başarmak için ellerinden gelen her şeyi yapar ve her yola başvururlar. Başkalarının cesaret edemeyeceği kararlar verirler ve zor işleri, başarılması gereken işler olarak görürler. Güçlerini başkalarının yararına kullanan, cömert, âlicenap kişilerdir. Bazen zorbalık yapabilirler, şirket içinde ve dışında insanları kendilerine düşman edebilirler. Bu anlamda bu kişilerin iş yerinde daha verimli çalışabilmeleri açısından şu konularda dikkat edilmesi önemli olabilecektir: Kendi ayaklarınız üzerinde durdurduğunuz ona göstermek onun güvenini kazanmak açısından oldukça önemlidir. Diğer taraftan onun hakkında dedikodu yapılması güven bunalımını ateşleyen bir davranış olabilecektir. Yağcılık boyutuna varmaksızın yardımlarını takdir etmek onu motive edebilecektir. “Asarım, keserim” türü konuşmalarını kişiselleştirmek hatalı olabilecektir. Son olarak, ne yapabileceğini ya da yapamayacağını söylemek onun tedirgin olmasına yol açabilecektir.

Uzlaşmacı Kişilik: Bu kişiliğe sahip olan tiplerin ise genelde, insanlara açık, güven tazeleyen, kabul edilebilir, gönlü rahat ve uyumlu kişiler olduğu ifade edilebilir. Ekiplerindeki kişilere karşı pozitif tavır içinde oldukları için gerginlik yaratmayan tipler oldukları söylenebilir. Çalıştıkları kişileri ezip öne geçme davranışlarından çok onları destekleme gibi olumlu eğilimlerinin olduğu belirtilebilir. Grup içinde çatışmadan çok paylaşımı ve işbirliğini öne çıkarmaya çalıştıkları söylenebilir. En önemli dezavantajları ise, grup içinde hiçbir şeye ses çıkarmamaları ve tepkisizlikleridir. Bu anlamda bu kişilerin iş yerinde daha verimli çalışabilmeleri açısından şu konularda dikkat edilmesi önemli olabilecektir: Çok fazla beklenti ve baskıcı olmamak, işlerini rahatça yapabilmeleri için zaman vermek, çatışmaya girmemek ve sakin olmak olarak sıralanabilir.

3.1.5. Myers-Briggs Modeli'ne Göre Kişilik Tipleri

Kendi modeli üzerinden geliştirilen Myers-Briggs Modeli oldukça yaygın olarak kullanılan bir kişilik modelidir. Myers-Briggs Kişilik Modeli genel hatlarıyla 4 ana sorudan güç alır. Bunlar: Enerjinizi yönlendirdiğiniz ilk kaynak neresi olur? Dışa dönük, içe dönük; Bilgiyi ne şekilde işlemeyi tercih edersiniz? Duyumsal “olasılıklar”, sezgisel “gerçekler”; Kararlarınızı nasıl almayı tercih edersiniz? Düşünce odaklı, his odaklı; Hayatınızı nasıl düzenlemeyi tercih edersiniz? Yargılayıcı, algısal. Myers-Briggs Modelinde dört sorunun yanıtı olan bu sekiz öge birbirleriyle eşleştirilerek 16 adet kişilik özelliği belirleniyor. Bu kişilik özelliklerini ise şu şekilde sıralamak mümkün (www.biltek.tubitak.gov.tr,16.12.2009):

Dışa Dönük/Duyumsal/Düşünce Odaklı/Yargılayıcı Kişiliğe Sahip Olanlar (Yönetici): Enerjisini dış dünyadaki eylemlerden alan bu kişiler bugünü ve var olan gerçekleri göz önünde bulundurarak hayatlarını mantıksal temeller üzerinde düzenliyorlar. Sonuç olarak, karşılaştıkları problemleri sınanmış ve güvenilir yöntemler üzerinden çözmeye çalışıyorlar. Kavramlar ve stratejiler üstünde zaman harcamak yerine ayrıntılara takılmayı tercih ediyorlar.

İçe Dönük/Sezgisel/His Odaklı/Algısal Olanlar (Mücadeleci, Avukat): Bu grup, enerjisini kendi iç dünyalarındaki düşünce ve duygulardan alıyorlar. Kararlarını genellikle kendi kişisel değerleri üzerinden alan bu kişiler, özellikle de diğerleri söz konusu olduğunda farklı seçenek ve olasılıkları değerlendiriyorlar. Belirecek yeni bakış açılarına karşı hayatlarını esnek tutuyorlar. Sessiz ve yaratıcı oluyorlar. Çevrelerindeki insanlara karşı gizli bir sıcaklık hisseden bu kişiler gerek kendilerinin gerekse diğerlerinin sürekli bir gelişim ve olgunlaşma içerisinde olduğunu görmek istiyorlar.

Dışa Dönük/Duyumsal/His Odaklı/Algısal (Heykeltıraş): Dış dünyadaki eylemler ve konuşulanlardan enerjisini alan bu grup, genellikle de açık anlamlar ifade eden gerçeklerle ilgilenmeyi tercih ediyorlar. Arkadaşlık kurmaktan büyük keyif alan bu kişiler önceliği “şimdi”ye veriyorlar. Hayatlarını esnek tutuyorlar ve o an içinde oluşabilecek her duruma o anda karşılık veriyorlar. Hayattan zevk almaya bakıyorlar ve kolaylıkla yeni arkadaşlıklar kurabiliyorlar. Yangın gibi bir anda belirebilecek sorunlara karşı acele çözümler üretebiliyorlar.

İçe Dönük/Sezgisel/Düşünce Odaklı/Yargılayıcı (Yenilikçi/Öncü): Güçlerini kendi iç dünyalarından alan bu kişiler, geleceğe yönelik farklı seçenekleri değerlendirmeyi ihmal etmiyorlar ve sorunlara nesnel çözümlerle yaklaşmayı tercih ediyorlar. Genellikle hayatlarını mantıksal çerçevelerin içine oturtuyorlar. Uzun süreli hedefler koyarak hayatlarını bu hedeflere ulaşmak üzere düzenliyorlar. Gerek kendilerine gerekse diğerlerine karşı eleştirel yaklaşma eğiliminde oluyorlar. Planlarıyla ilgili her ayrıntıyı göz önünde bulundurabilecek derecede bilgili oluyorlar.

Dışa Dönük/Duyumsal/His Odaklı/Yargılayıcı (Antrenör): Enerjilerini dış dünyadaki eylem ve sözcüklerden alan bu kişiler karar verme aşamasında kendi kişisel değerlerini ilk planda tutuyorlar. İnsanlara karşı oldukça sıcak olan bu grup, onlarla beraber vakit geçirmeyi ve arkadaşlarıyla beraber uyumlu ilişkiler sürdürmeyi çok seviyor.

İçe Dönük/Sezgisel/Düşünce Odaklı/Algısalcı Tip (Bilim İnsanı): Enerjisini kendi iç dünyasından alan bu kişiler, kararlarını mantıksal çerçeveler içinde alıyorlar. Dünyanın nasıl işlediğini anlayabilmek adına yeni, pratik bilgiler edinebilmek amacıyla hayatlarını çoğunlukla esnek tutuyorlar. Oldukça sessiz ve uyumlu olabiliyorlar. Neyin nasıl çalıştığına dair oldukça meraklı olan bu kişiler, kimi zaman şaşırtıcı fikirlerle insanların karşısına çıkabiliyorlar.

Dışa Dönük/Sezgisel/His Odaklı/Algısalcı Tip (Avukat): Seçenekleri kendi kişisel değerleri üzerinden değerlendiren bu grup, enerjisini dış dünyada olup bitenlerden alıyor. Ortaya çıkabilecek yeni bakış açıları ve seçeneklere karşı hayatlarını esnetebiliyorlar. Yaratıcı olan bu kişiler, insanlara yararlı olabilecek yeni seçenekler denemeyi seviyor.

İçe Dönük/Duyumsal/Düşünce Odaklı/Yargılayıcı Tip (Müdür): Enerjilerini kendi iç dünyalarındaki düşünce ve duygulardan alan bu kişiler, kararlarını genellikle pek çok seçeneği değerlendirdikten sonra alıyorlar. Hayatlarını mantık üzerine kuran bu grup genellikle sessiz ve ciddi bir yapıda oluyor. Hayat karşısında iyi bir gözlemci olduklarından farklı durumlara karşı iyi bir anlayış geliştirmiş oluyorlar.

Dışa Dönük/Duyumsal/Düşünce Odaklı/Algısalcı Tip (Heykeltıraş): Genellikle nesnel olarak gördüğü gerçeklerle ilgilenmeyi seven bu grup enerjisini dış dünyada

konuşulanlardan ve olup biten eylemlerden alıyor. Kararları mantıksal temellere oturuyor. Kendi ilgi alanlarına giren pek çok aktiviteyi de barındıran esnek bir yaşantıları oluyor.

İçe Dönük/Sezgisel/His Odaklı/Yargılayıcı Tip (Yenilikçi/Öncü): Özellikle de diğer insanları da ilgilendirebilecek farklı seçenekler üzerine düşünmeyi seven bu kişiler, enerjilerini kendi iç dünyalarından alıyorlar. Hayatlarını kişisel temeller üzerinde düzenliyorlar. Genellikle hayata dair özel bir hedef belirliyorlar ve bu hedefe ulaşabilmek için durmadan çalışıyorlar. Diğer insanlarından büyüüp olgunlaşmaları için yardım etme gönüllüsü oluyorlar.

Dışa Dönük/Sezgisel/His Odaklı/Yargılayıcı Tip(Antrenör):Özellikle diğer insanları da ilgilendirebilecek farklı seçenekler üzerine düşünmeyi seven bu kişiler, enerjilerini dış dünyadan alıyorlar. Hayatlarını genellikle kişisel temeller üzerinde düzenliyorlar ve sevdikleri insanlarla uzun soluklu ilişkiler kurma ve sürdürme yanlısı oluyorlar. Oldukça sosyal olan bu grup, hislerini diğerlerine kolayca yansıtabiliyor. Ancak özellikle de sosyal ilişkilere zarar verebilecek eleştirilere karşı katı olabiliyorlar. İnsanlarla etkili bir biçimde çalışabiliyorlar.

İçe Dönük/Duyumsal/Düşünce Odaklı/Algısalcı Tip(Bilim İnsanı): Enerjisini kendi iç dünyasından alan bu kişiler, kararlarını mantıksal temeller üzerinde alıyorlar. Neyin nasıl çalıştığına dair oldukça meraklı olan bu kişiler, kimi zaman ilginç ve şaşırtıcı fikirlerle insanların karşısına çıkabiliyorlar.

Dışa Dönük/Sezgisel/Düşünce Odaklı/YargılayıcıTip (Yönetici/Şef): Enerjilerini dış dünyada olup biten olaylardan alıyorlar. Genellikle nesnel yöntemler tercih eden yönetici rolleri üstleniyorlar. Yüksek standartlar koymayan ya da yaptığı işlerde başarılı olamayan insanlara karşı tolerans gösteremiyorlar.

İçe Dönük/Duyumsal/His Odaklı/Algısalcı Tip (Mücadeleci):Enerjilerini genellikle kendi duygu ve düşünce dünyalarından alan bu kişiler, kendi kişisel değerleri çerçevesinde kararlar almayı tercih ediyorlar. Bu gruptaki kişiler, kalabalık arkadaş gruplarından ziyade küçük sayılı arkadaşlıkları tercih ediyor. Diğerlerine karşı kollamacı bir tutumla yaklaşıyorlar.

Dışa Dönük/Sezgisel/Düşünce Odaklı/Algısalcı Tip(Kaşif/Mühendis): Enerjisini dış dünyadaki eylem ve konuşulanlardan alan bu grup, kararlarını mantıksal çerçeveler içerisinde alıyor. Uyumlu olabilme eğilimi gösteren bu kişiler yeni düşünce ve ilgi alanlarına odaklanabiliyorlar. Özellikle de eğer ki bu yenilikler onların yeteneklerini geliştirecekse. Yaratıcı efor gerektiren problem çözümlerinde başarılı olabiliyorlar.

İçe Dönük/Duyumsal/His Odaklı/Yargılayıcı Tip (Bakıcı/Müdür): Enerjilerini Kendi iç dünyalarından alan bu kişiler, karar verirken kendi değerlerini göz önünde bulunduruyorlar. Sevdikleri kişilerle sosyal ilişkiler kurmaktan büyük zevk alıyorlar. İnsanları gözlemleyen, sessiz bir yapıları oluyor. Onlara uygulama alanlarında hizmet verebilecek işlerde çalışmayı seviyorlar. Diğerlerinin ne düşünüp hissettiğine büyük önem veriyorlar.

3.1.6. Holland'ın Mesleki Kişilik Kuramı

Holland, mesleki gelişim ve meslek seçimi konularında yapmış olduğu çalışmalarla mesleki rehberlik alanında tanınmış popüler bir isimdir. 1959 yılından bu yana yapmış olduğu çalışmalarda meslek seçiminin, bireyin kişiliği ile çevresinin uyumu sonucu gerçekleştiğini belirtmiş ve kişilik kuramı olarak bilinen kendi mesleki rehberlik kavramını ortaya koymuştur. Geliştirmiş olduğu Mesleki Tercih Envanteri (Vocational Preference Inventory (VPI)) ve Kendini Yönlendirme Envanteri (Self-Directed Search (SDS)) ile bireylerin meslek seçimlerini ve bu seçimi etkileyen etmenleri ortaya çıkarmıştır. Aslında Holland'ın kuramı bir özellikler kavramı olarak ta görülebilir. Çünkü Holland'ın kuramında kişiler özellikleri bakımından 6 gruba, yine yaşadıkları çevrede aynı şekilde 6 gruba ayrılmaktadır (Kaya ve diğ., 2008).

Holland, mesleki ilginin kişiliğin bir yansıması olduğunu belirtmektedir. Bireylerin değerlerini, ihtiyaçlarını ve motivasyonunu içeren kişiliği, onun kariyer seçiminde önemli bir faktördür. Holland, belli kişilik özelliklerine sahip bireylerin belli tanımlanabilir nitelikteki işlere ilgi duyduklarını ve bu işler için uygun olduklarını varsaymaktadır (Aytaç, 2005:96).

Holland'ın mesleki kişilik teorisinin temelinde dört önemli varsayım bulunmaktadır. Bu varsayımlar, kişilik tiplerinin ve çevresel modellerin niteliklerini; bu kişilik tiplerinin ve çevresel modellerin nasıl şekillendiğini teorisinin açıklamaya çalıştığı mesleki, eğitimsel

ve sosyal olguları nasıl bir etkileşim içinde ürettiklerini içermektedir (Pilavcı, 2007:32-33):

1. *Her birey, gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve geleneksel olmak üzere altı kişilik tiplerinden birine dahil olabilir.*

Her kişilik tipinin tanımlanması, hem belirli bir kişilik tarzına sahip kişilere ilişkin bilgilerimizi içerir hem de bu bilgileri anlamaya yönelik özel bir yolu içerir. Her bir kişilik tipi teorik veya ideal kişilik tipidir. Bu kişilik tipleri biyolojik kalıtımı, anne-babayı, arkadaşları, sosyal sınıfı, kültürü ve fiziksel çevreyi içeren çeşitli biyolojik, kültürel ve kişisel güçler arasındaki bir etkileşimin ürünüdür. Kişi, bu etkileşimler içinde edindiği tecrübeler sonucu, bazı etkinlikleri tercih etmeyi öğrenir. Zaman içinde bu tercih edilen etkinlikler güçlü ilgilere dönüşür. Bu ilgilerde özel bir grup yetkinliklerin gelişimini sağlar. Sonuçta, bu ilgiler ve yetkinlikler, kişiyi, özel şekillerde düşünmeye algılamaya ve davranmaya götüren belirli bir kişilik tipi üretir.

2. *Kişilik tipleri gibi, gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve geleneksel olmak üzere altı model çevre vardır.*

Her bir çevrede belirli bir kişilik tipindeki bireyler baskındır ve her çevre belirli sorunlar veya fırsatlardan oluşan koşulları içerir. Farklı kişilik tipindeki bireyler farklı ilgilere, yetkinliklere, kişisel tarzlara sahip oldukları için, kendi ilgileri, yetkinlikleri, tarzlarıyla uyumlu kişileri ve materyalleri seçerler ve bunlarla uğraşırlar. Böylece, kişiler, bir araya geldikleri çevrelerde, en çok benzedikleri kişilik tipini yansıtan bir çevre üretirler.

3. *Kişiler, kendi becerilerini ve yeteneklerini kullanabilecekleri, kendi tutumlarını ve değerlerini ifade edebilecekleri, kendileri ile uyumlu konularla uğraşabilecekleri ve kendileri ile uyumlu rolleri üstlenebilecekleri uygun çevreler ararlar.*

Her bir çevre, sosyal bağlantılar veya işe alım uygulamaları aracılığı ile belli kişilik tipindeki kişileri arar ve bulur. Kişinin çevre arayışı, farklı yollarla,

farklı bilinç düzeylerinde ve uzun dönemlere yayılmış bir şekilde gerçekleşir.

4. *Davranış, kişilik ve çevre arasındaki etkileşimle belirlenir.*

Bireyin kişilik profili ve içinde bulunduğu çevre profili bilinirse, meslek seçimi, mesleki başarı düzeyi, iş değişimleri, kişisel yetkinlikleri, eğitimsel ve sosyal davranışları ile ilgili tahminler yapılabilir.

Her tip çeşitli kültürlerin, akranların, ana babaların, sosyal sınıf ve fiziksel çevrenin etkileşimin ürünüdür. Örneğin gerçekçi ana babalar evde ve dışarıda gerçekçi nitelikte etkinliklerle uğraşırlar, çevrelerini gerçekçi tiplere özgü araç ve gereçlerle donatırlar, gerçekçi komşular ve arkadaşlar edinirler. Buna karşılık bazı etkinlikleri ihmal ederler ya da reddederler. Örneğin gerçekçi tiplerin sosyal etkinliklerle katılmaları beklenmez (Kuzgun, 2009:71).

Holland, yaptığı araştırmalardan elde ettiği bulgularla çok çeşitli kişilik araştırmalarının bulgularına dayanak insanları aşağıdaki tiplere ayırmış ve tanımladığı tiplerin kişilik özelliklerini betimlemiştir (Kuzgun, 2006:114):

Gerçekçi Tip (Realistic): Bu gruptaki insanlar nesnelere, araçları, makineleri, hayvanları, bitkileri insanın yararına sistematik bir biçimde kullanmaya önem verirler. Bu insanlar el ile yapılan işlerden alet ve makineleri kullanmaktan, bitki ve hayvan üretmekten zevk alırlar, sosyal ilişkilerden, zihinsel faaliyetlerden hoşlanmazlar, problemlerin çözümünde erişilebilir, kolay yöntemleri seçerler. Gerçekçi kişilerin mekanik ve atletik yetenekleri, açık hava ilgileri gelişmiştir, somut ve akla yatkın önerilere, para, güç ve statüye önem verirler.

Gerçekçi tipler, utangaç, geleneklere bağlı, içten, doğal, ercil(maskülen) pratik, sebatkar, içgörüsü zayıf, kendini olaylara kaptırmayan, doğal, gibi kişilik özellikleri ile betimlenirler.

Bu gruba giren tipik meslek elemanları, vasıflı teknik elemanlar; ulaştırma, tarım, orman, imalat vb. alanlarda çalışan teknisyen ve teknikerlerdir.

Araştırmacı Tip (Investigative): Bu gruptaki insanlar fiziksel, biyolojik ve sosyal olayları anlamak ve kontrol etmek için onları sistematik olarak gözlemlemekten, soyut

kavramlarla uğraşmaktan hoşlanırlar. Bu kimseler başkalarını ikna etmekten, sosyal ilişkilere girmekten biteviye işlerle uğraşmaktan kaçınırlar. Araştırmacı kimseler iş ortamında problem çözümünde araştırmacı yeteneklerini kullanırlar, kendilerini akademik yeteneklere sahip, zihinsel bakımdan güçlü algırlar. Başlıca ilgi alanları bilimsel çalışmadır.

Bu tipler analitik düşünen, mantıklı, eleştirel tutuma sahip, tedbirli, meraklı, içgörüsü gelişmiş, bağımsız, pasif, alçak gönüllü, çekingen, kişilik özellikleri ile de betimlenirler. Bu grupta doğa, toplum ve insan bilimleri alanında bilimsel bilgi üreten bilim insanları, matematikçi, doktor, kimyager, biyolog bilgisayar programcısı yer almaktadır.

Sanatçı Tip (Artistic): Bu kimseler net, belirli ve sistemli olmayan, serbest faaliyetlere yönelirler. Bu faaliyetler maddeye, söze, veya insana ilişkin malzemelerin sanat ürünlerini yaratmak için el ile işlenmesini gerektirir. Bu kimseler açık, sistematik ve düzenli işlerden kaçınırlar. Bu davranış eğilimleri kişiyi, resim, müzik, drama, yaratıcı yazarlık gibi alanlarda yetenek ve beceri geliştirmeye sevk eder. Bu kişiler hep aynı şekilde yapılan, biteviye işlerden hoşlanmazlar, karşılaştıkları sorunları artistik yeteneklerini kullanarak çözmeye çalışırlar.

Sosyal Tip (Social): Bu gruptaki bireyler başkalarını bilgilendirmeye, eğitmeye, geliştirmeye, iyileştirmeye, aydınlatmaya yönelik faaliyetleri tercih ederler ve net, düzenli, sistematik, ve makine kullanmayı gerektiren faaliyetlerden kaçınırlar. Kişiler arası ilişkilerde beceri kazanmaya önem verirler. El ile yapılan, teknik işlerde yetenekleri zayıftır. Bu gruptaki kişiler sosyal meslekleri ve ortamları tercih ederler, gerçekçi ortamlardan kaçınırlar, iş hayatında ve diğer ortamlarda karşılaştıkları sorunları sosyal yeteneklerini kullanarak çözmeye çalışırlar, kendilerini başkalarına yardım etmekten hoşlanan, başkalarını anlayan, öğretme yeteneği olan, mekanik ve bilimsel yetenekleri zayıf kimseler olarak algırlar.

Bu tipler başkalarına sözünü geçiren, işbirliğine yatkın, dişil, dost canlısı, cömert, idealist, içgörü sahibi, ikna edici, sorumlu, sosyal, nazik, anlayışlı, ince düşünceli gibi kişilik özellikleri ile de betimlenmektedirler. Bu grupta öğretmenler, sosyal çalışmacılar, psikologlar, din adamları vb. meslek elemanları yer almaktadır.

Girişimci Tip (Enterprising): Girişimci tipler ekonomik çıkar elde etme veya bir kurumun hedeflerine erişmek için insanları kullanmaya yönelik faaliyetleri tercih

ederler ve gözlem yapma, sembolik veriler üzerinde çalışma veya sistematik olmaya yönelik etkinliklerden kaçınırlar, liderlik, kişiler arası iletişim ve ikna yeteneklerin geliştirmeye önem verirler, bilimsel yeteneklerden yoksundurlar. Girişimci kimseler girişim gerektiren meslekleri (satıcılık, diplomasi, yönetim vb.) tercih ederler işyerlerinde ve dışarda karşılaştıkları problemleri girişimci yetenekleri ile çözmeye çalışırlar. Girişimci tip grubunda işletmeciler, pazarlamacılar ticaretle uğraşan kişiler yer almaktadır.

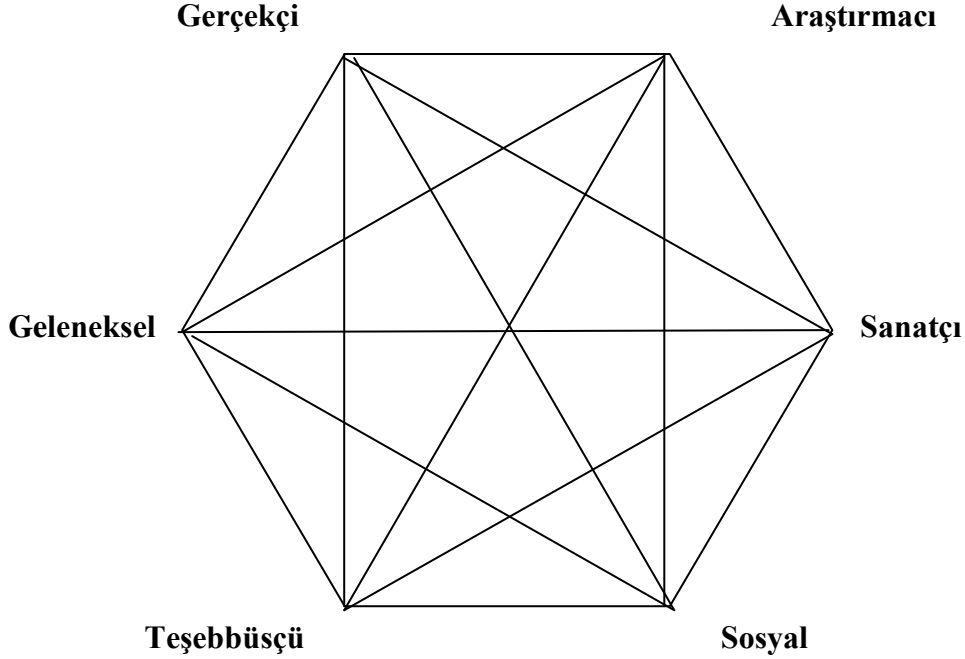
Gelenekçi Tip (Conventional): Bu gruba giren insanlar verilerle ilgilenmekten ve bunları sistematik şekilde işlemekten, örneğin kayıt tutmaktan, yazıları dosyalamaktan, yazıların kopyasını çıkarmaktan ve onları daha önce belirlenmiş bir plana göre düzene koymaktan, bilgisayar kullanmaktan hoşlanırlar. Gelenekçi kimseler belirsiz, sistemleşmemiş, faaliyetlerden kaçınırlar. Bu işleri hesaplama ile ilgili faaliyetler bu kimselerin başlıca ilgi alanını oluşturur. Belli başlı yetenekleri, ayrıntıyı algılama ve hesaplamadır. Gelenekçi kimseler işyerinde ve diğer ortamlarda karşılaştıkları sorunları geleneksel yöntemlerle çözmeyi tercih ederler.

Bu kimselerde kurallara ve emirlere boyun eğen, dürüst, düzenli, savunucu, becerikli, katı, tutuk, itaatkar, sebatkar, pratik, kendini denetleyen, hayal gücü kısır gibi kişilik özellikleri ile betimlenir. Bankalar, vergi ve tapu daireleri gibi kurum ve kuruluşlarda büro işlerini yürüten kişiler, muhasebeciler bu grubun tipik üyeleridir.

Bireylerin yukarıda sayılan her bir kişilik tipini yansıtacağı gereğinden fazla basit bir açıklamadır. Bu nedenle Holland, bireyde bu altı kişilik tipinden birisini baskın olarak tanımlarken, aynı zamanda tamamlayıcı olan alt tipler veya kişilik örüntülerinin de mevcut olacağını ileri sürmüştür. Kişiliğin tam bir profili, altı tipide kapsamına rağmen, bireyde en baskın olan en yaygın üç tipten alt tipler geliştirilir. Örneğin alt tip RAE gerçekçi, sanatçı ve girişimci bir kişiliği tanımlamaktadır. (alt tipler altı kişilik tipinin İngilizce baş harflerinden alınmıştır). Bu alt tipe sahip kişi, oluşturulmuş meslekler listesinden hangi mesleklere uygun olduğunu görebilmektedir. Tipleri ve meslekleri karakterize eden bu kodlar, kişilik tipinin sevdiği ve ilgi duyduğu konuları gösterdiği gibi, aynı zamanda kişinin sevmediği ve ilgi duymadığı alanları ve bunlara uzaklık veya yakınlığını da göstermektedir (Erdoğan, 2003:46).

Holland, mesleki eğilimli kişilikleri Altıgen olarak ifade etmektedir.(Şekil 3.1). Bu altıgenin her köşesi ile ilgili yukarıda bahsedilen bazı kombinasyonlar yapmak mümkündür.

Şekil 3.1. Holland'ın Mesleki Tercih Şeması



Kaynak: Serpil AYTAC, Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları, 2. Baskı, Bursa, 2005, s.99

Holland'a göre Şekil 1.1'de görülen altıgen şekildeki iki alan birbirine ne kadar yakın ise o kadar birbirine uygundur. Bitişik kategoriler tamamen benzeşmekte, zıt taraflar, köşeler ise birbirleri ile hiç benzeşmemektedir. Örneğin, Gerçekçi ile Araştırmacı, Teşebbüsçü ile Sosyal eğilimler birbirine benzeşmekte, ancak Teşebbüsçü ile Araştırmacı, Sanatçı ile Geleneksel eğilimler birbiri ile hiç benzeşmemektedir (Aytaç, 2005:98).

Kişilik özelliklerine uygun işlere yönelen bireylerin başarısının yüksek olacağı üzerinde duran Holland, gerek iş gerekse kişisel özelliklerin ortak noktasında hareket eden kişilerin başarısının yüksek olacağını belirtmektedir. Holland'ın söz konusu modeli üzerinde yapılan araştırmalar, kişilik yöneliminin meslek veya iş seçiminin yalnız en iyi belirleyicisi olmayıp, aynı zamanda kişilik türü ile iş arasında iyi bir uyumun bulunması durumunda kariyerlerini değiştirme olasılığının çok düşük olduğunu da doğrulamıştır.

Örneğin girişimci kişilik tipinin hem yönetsel işlere girme, hem de bu görevde uzun süre kalma olasılığı yüksek olacaktır (Uçkun ve diğ.,: 2004).

Holland'ın mesleki kişilik kuramı, son yıllarda en yaygın kullanılan kuramlardan birisi olmasına ve Holland tarafından zaman içinde gözden geçirilerek geliştirilmesine rağmen bazı eleştiriler almıştır. Bu kuramda, tiplerin nasıl oluştuğunun açıklanmaması, kişilik tiplerinin nasıl geliştiği ve değiştiği üzerinde durulmaması, eleştirilerin önemli noktalarıdır. Yetişkinlerde mesleki ilginin nasıl değiştiğinin göz ardı edilmesi ise eleştirilerin diğer bir hususudur (Erdoğan, 2003:47).

3.2. Otel Organizasyonundaki İşlerin Holland'ın Mesleki Kişilik Özelliklerine Göre Değerlendirilmesi

Literatür incelendiğinde özellikle turizm alanında kişilik özelliklerine yönelik çalışma bir hayli sınırlıdır. Umbreit ve arkadaşları tarafından (2006:432), kişilik özellikleri ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için yaptıkları çalışmada otellerde çalışan uyumlu ve dışa dönük kişilik tiplerine sahip bireylerin diğerlerine oranla daha az tükenmiş hissettiklerini ortaya koymuştur. Bu sonucu kariyer açısından değerlendirecek olursak dışa dönük ve uyumlu tiplerin turizm sektöründe diğer kişilik tiplerine oranla kariyer yapma isteği yüksek olacaktır.

Theng (2008:84) tarafından yılında yapılan araştırmada dışadönük öğrencilerin turizmde kariyer yapma isteklerinin diğerlerine oranla daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Yapılan araştırmalar çoğunlukla hangi kişilik tipinin sektörde çalışma eğiliminin olduğuna yönelik olmakla beraber kariyer yapma isteği olan kişilerin hangi departmanlarda veya hangi görevlerde olduğu araştırılmamıştır. Bu bölümde önce otel departmanlarının gerektirdiği bilgi tutum ve beceriler verildikten sonra departmanların gerektirdiği kişilik özellikleri tablo halinde verilecektir.

Otel organizasyonunda yer alan/alabilecek iş veya görevler otelin türü ve büyüklüğüne göre çeşitlilik taşısa da ILO (uluslar arası Çalışma Örgütü)'nun bir otel organizasyonu itibari ile genel hatları ile belirlemiş olduğu sözkonusu bu işleri yapacak kişilerde bulunması gereken beceri bilgi ve tutumlar bölümler bazında şöyle açıklanabilir (Uçkun ve diğ., 2004):

Tablo 3.1: Önbüro Departmanı İçin Bilgi-Beceri ve Tutumlar

Bilgi Beceri	Tutum
Anlama, okuma, yazma, hesaplama, yazışma; dosyalama ve kontrol etme, diğer departmanlarla işbirliği yapma, yeterli düzeyde yabancı dil, rezervasyon işlem ve sistemlerini, kayıt işlemlerini, şartlara uygun satış teknikleri, düzgün ve akıcı konuşabilme, şirket politikası hakkında bilgi, sistematik ve özenli çalışma yeteneği, insan (müşteri psikolojisini anlayabilme)	Titizlik, dikkat, cana yakın olma, el çabukluğu, isteklilik, gülyüzlülük, nezaket sözlerini kullanabilme, dostane bir tavır, dışadönüklük, yardımseverlik, insiyatif kullanabilme, dürüstlük, tetikte olma, işbirliğine yatkın olma, sorumluluk duygusu gelişkin, anında yaratıcılık, kibarlık.

Tablo 3.2: Servis Departmanı için Bilgi-Beceri ve Tutumlar

Bilgi Beceri	Tutum
Servis teçhizatını tanıma, Hijyen ve güvenlik standartlarını bilme, teçhizat temizlemeyi bilme, servis usullerini bilme, yiyecek içecekler ve onların sunumu hakkında bilgi sahibi olma, masa düzen ve standartlarını bilme, insan (müşteri) psikolojisini anlayabilme	Özen, tertiplilik, isteklilik, gülyüzlülük, dışadönüklük, entelektüel bilgi birikimi, uyumluluk, etkinlik, hoş bir kişiliğe sahip olma, beceriklilik, nezaket, problem çözme yeteneği gelişkin, satıcılık yeteneği, hayal gücü, sohbet etmekten hoşlanma, anında yaratıcılık, nezaket

Tablo 3.3: Mutfak Departmanı için Bilgi-Beceri ve Tutumlar

Bilgi Beceri	Tutum
Anlama, okuma, yazma, hesaplama, iletişim kurma, çalışma alanlarını düzenleme, temizlik ve dezenfeksiyon yöntemlerini uygulama, güvenlik ve hijyen standartlarını bilmek, mutfak alet ve teçhizatı ve temizliği hakkında bilgi sahibi olma, el yeteneği, yiyeceklerin pişirme ve muhafaza edilme süresi hakkında bilgi sahibi olma, çalışma araç ve teçhizatını seçebilme.	Etkinlik, verimlilik, motivasyon, tertiplilik, isteklilik, sorumluluk duygusu, çabukluk, özen, beceriklilik, işbirliği, sanatçı ruhu, temizlik.

Tablo 3.4: Kat Hizmetleri Departmanı için Bilgi-Beceri ve Tutumlar

Bilgi Beceri	Tutum
Kullanılan temizlik malzeme ve maddeleri hakkında bilgi sahibi olma, hijyen koşullarını bilme, rapor verebilme yeteneği, çeşitli kimyasal ilaçlama yöntemleri hakkında bilgi sahibi olma, oda tertip planlarını bilme, haşarat türlerini tanıma	Kendiliğinden harekete geçebilme, özen, gözlem gücü yüksek, dikkat çabukluk titizlik, işbirliği

Tablo 3.5: Çamaşırhane Departmanı için Bilgi-Beceri ve Tutumlar

Bilgi Beceri	Tutum
Kullanılan temizlik malzeme ve maddeleri hakkında bilgi sahibi olma, hijyen koşullarını bilme, hangi tür çamaşırların hangi koşullarda temizlenmesi (yıkama-kurulanması) hakkında bilgi sahibi olma, ütü yapabilme, haşarat türlerini tanıma	Kendiliğinden harekete geçebilme, özen, dikkat çabukluk titizlik, işbirliği

Tablo 3.6: Güvenlik Departmanı için Bilgi-Beceri ve Tutumlar

Bilgi Beceri	Tutum
Güvenlik sistemleri hakkında bilgi sahibi olma, işletmenin tüm birimleriyle iletişim kurabilecek bir diyalog yeteneğine sahip olma	Kendiliğinden harekete geçebilme, gözlem gücü yüksek, özen, dikkat, çabukluk uyanıklılık, anında harekete geçebilme

Tablo 3.7: İnsan Kaynakları Departmanı için Bilgi-Beceri ve Tutumlar

Bilgi Beceri	Tutum
Çalışma yaşamıyla ilgili kamu ve özel hukuk kurallarını bilme, performans değerlendirme kriterlerini bilme iş analizleri(iş-görev tanımları) hakkında detaylı bilgi sahibi olma, yönlendirme becerisine sahip, davranış bilgisi, eleman seçimi, iş değerlendirme, kariyer yönetimi, değişim yönetimi konularında bilgi sahibi olma	Verimlilik, motivasyon, tertiplilik, isteklilik, sorumluluk duygusu, özen, işbirliği güler yüzlülük,

Tablo 3.8: Satış-Pazarlama Departmanı için Bilgi-Beceri ve Tutumlar

Bilgi Beceri	Tutum
Satış ve pazarlama tekniklerini bilme, işletmenin tüm birimleriyle iletişim kurabilecek bir diyalog yeteneğine sahip olma	Kendiliğinden harekete geçebilme, özen, gözlem gücü yüksek, dikkat çabukluk, işbirliği dışadönüklük, girişimci, ikna kabiliyeti yüksek

Tablo 3 9: Animasyon Departmanı için Bilgi-Beceri ve Tutumlar

Bilgi Beceri	Tutum
Birkaç dil bilmek, ulusal ve yerel kültür etkinliklerini temsili canlandırabilme yeteneği olmak	Özen, gözlem gücü yüksek, dışadönüklük, neşeli, nazik, çabukluk

Tablo 3.10: Departmanlara Göre Otel Çalışanlarının Kişilik Özellikleri

Otel ve Restaurant Yöneticileri	Girişimci, Sosyal, Gerçekçi
Muhasebe	Geleneksel, Araştırmacı, Girişimci
Satış Pazarlama	Girişimci, Sosyal, Sanatçı
Önbüro	Sosyal, Geleneksel, Girişimci
İnsan Kaynakları	Girişimci, Sosyal, Sanatçı
Kat Hizmetleri	Gerçekçi, Geleneksel, Sanatçı
Yiyecek İçecek	Sosyal, Girişimci, Gerçekçi
Teknik Servis	Gerçekçi, Girişimci, Geleneksel
Mutfak	Sanatçı, Gerçekçi, Geleneksel
Güvenlik	Gerçekçi, Geleneksel, Sosyal
Animasyon	Girişimci, Sosyal, Sanatçı

Kaynak: <http://www.soicc.state.nc.us>, 21.11.2009

Otel işletmelerinde her bir işin gerektirdiği beceri ve tutumların karmaşık olması nedeniyle her bir departmanın veya görevin tek bir kişilik tipini gerektirdiği söylenemez. Örneğin Tablo 3.1’de görüldüğü üzere önbüro departmanı otel işletmelerinde müşteri teması yoğun olduğundan burada çalışan personellerin gülyüzlülük nezaket gibi tutumlar açısından Sosyal kişilik tipi taşıması gerektiği gibi hesaplama, dosyalama işlemleri büyük oranda geleneksel bir kişilik yapısını gerektirmektedir. Tablo 3.10 ‘da kişilik tipleri önem derecelerine göre sıralanmıştır örneğin muhasebe departmanı için en önemli kişilik özelliği geleneksel daha sonra araştırmacı ve en son girişimci kişilik tipidir. Araştırmada ele alınacak kişilik tipleri birinci kişilik tipleridir.

BÖLÜM 4: MATERYAL VE YÖNTEM

Bu bölümde sırasıyla araştırmanın modeline, evren ve örnekleme, araştırma için veri toplama aracının geliştirilmesi sürecine, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarına, verilerin nasıl toplandığına ve analizine ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

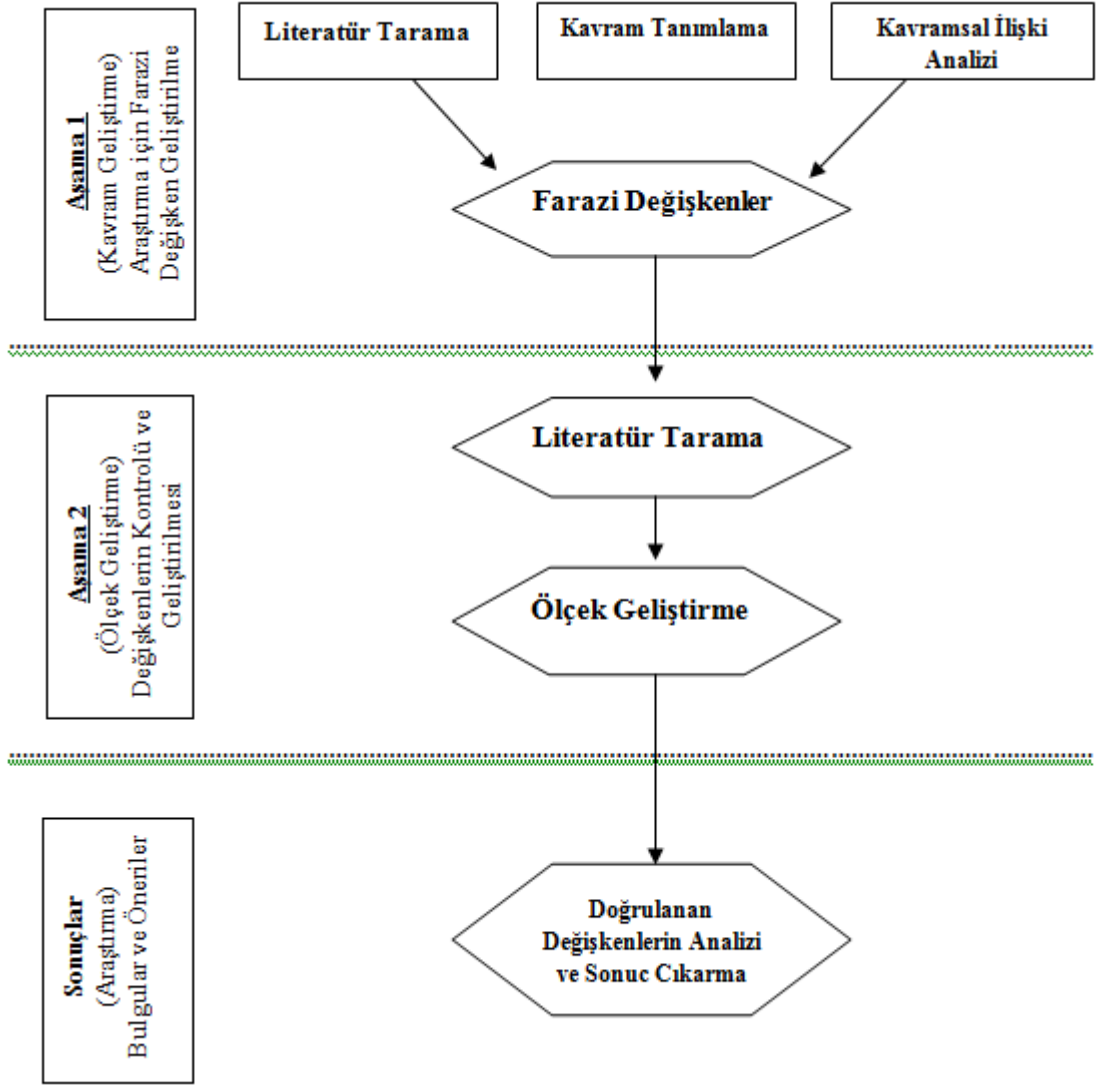
4.1. Araştırmanın Deseni

Bu araştırma tarama modelinde betimsel bir araştırmadır. İstanbul'da bulunan otel işletmelerinde görev yapan çalışanların mesleki kişilik özellikleri ve çalışanların çalıştığı departmanın gerektirdiği kişilik özellikleri uyumunun kariyer hedefleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla tasarlanmıştır. Çalışmaya konu olan olay veya nesnenin kendi koşulları içinde olduğu gibi tanımlanmaya çalışıldığı bu araştırma, belli bir zaman kesitinde, araştırılan konu çerçevesinde otel çalışanlarının durumunu tespit etmeye çalışmaktadır.

4.2. Araştırmanın Tasarımı

Araştırma tasarımı, araştırma sürecinde izlenecek aşamaları, neyin, nasıl ve ne zaman yapılacağından önceden belirlenerek araştırmaya bir yol haritası vermesi açısından önemlidir. Bu nedenle, araştırmamızı yürütürken izlediğimiz süreç aşama aşama Şekil 4.1'de verilmiştir.

Şekil 4.1. Araştırmanın Tasarımı



Şekil 4.1.'den de anlaşılacağı gibi, birinci aşamada araştırma problemi çerçevesinde teorik değişkenlerin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla ilk önce literatür taraması yapılmış, konu ile ilgili kavramlar tanımlanmış ve kavramlar arası ilişkiler üzerinde durularak teorik değişkenlerin belirlenmesi yoluna gidilmiştir.

Önceki aşamada belirlenmiş olan değişkenler kontrol edilerek araştırma için kullanılabilir bir ölçek geliştirmek amacıyla, ikinci aşamada benzer konularda çalışan yapmış bilim adamlarının araştırmalarında kullanılan ölçekler literatür taraması yapılarak incelenmiş ve araştırma için en uygun ölçek oluşturulmuştur.

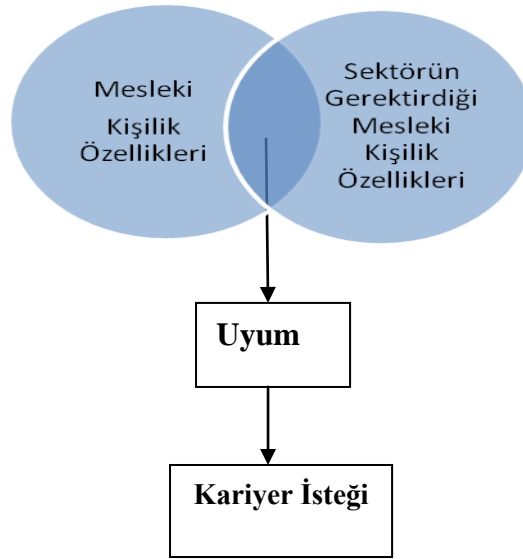
Araştırmanın son aşamasında ise ölçeğin belirlenen evreni temsil gücüne haiz örnekleme uygulanması sonucunda toplanan veriler çerçevesinde araştırma hipotezlerinin test edilmesi, sonuç ve önerilerin sunulması aşamasıdır.

4.3. Araştırmanın Modeli

Otel işletmelerinde görev yapan çalışanların mesleki kişilik özelliklerinin sektörün gerektirdiği kişilik özellik uyumunun kariyer hedeflerine etkisi incelenen bu araştırma kapsamında, kişilik uyumu bağımsız değişken, kariyer isteği ise bağımlı değişken olarak incelenecektir.

Araştırmanın kavramsal modeli Şekil 4.2’de gösterilmektedir.

Şekil 4.2. Mesleki Kişilik ve Sektörün Gerektirdiği Kişilik Özellikleri Uyumunun Kariyer Hedefine Etkisinin Teorik Modeli



4.4. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini 2009 yılında İstanbul bölgesinde faaliyet gösteren otel çalışanları oluşturmaktadır. Evreni belirlemek için İstanbul bölgesi otellerinde bulunan yatak sayısı 2008 turizm ve işletme belgeli tesis istatistikleri ve 2006 belediye belgeli tesis istatistiklerinden faydalanarak oluşturulmaya çalışılmıştır. Yatak sayısı İstanbul’da 118500 çıkmıştır. Otellerde yatak başına düşen personel sayısı 0,50’dir (<http://sbe.balikesir.edu.tr>,

10.12.2009). Buna göre evren 59250 personel olarak tahmin edilmiş ve Altınışık ve diğ. (2002) tarafından oluşturulan tabloya göre örneklem için en az 382 anket uygulanması gerektiği saptanmıştır. Araştırma yansız olarak seçilen örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir.

İlk aşamada 500 anket otel çalışanlarına bırakılmış ve anketleri cevaplamaları için bir hafta süre tanınmış ve mümkün olduğu kadar farklı departmanlardaki çalışanlara ulaştırılması istenmiştir. Anketlerin bir kısmı araştırmacı nezaretinde dağıtılmıştır. Anlaşılmayan bir husus olup olmadığı sorulmuş ve anketler iki gün içerisinde toplanmıştır.

Toplam 500 kişiye gönderilen anketlerin 412 tanesinin geri dönüşü olmuştur. Geri dönüşü yapılan 412 anketin 110'unun cevaplarının gelişigüzel oluşu ve boş cevapların fazla olması nedeniyle değerlendirmeye uygun görülmemiştir. 120 anket tekrar oteller bırakılmış ve 112 anket geri dönmüştür. 30 anket yine cevapların gelişigüzel oluşu ve boş bırakılan yerlerin fazla olması nedeniyle değerlendirmeye alınmamış ve gerekli anket sayısı olan 382 aşılarak 384 anket sayısına ulaşılmıştır.

4.5. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Bireylerin kariyer seçimlerini etkileyen faktörlere ilişkin geliştirilmiş kuramlardan ve önceki araştırma bulgularından yararlanılarak, araştırma sorularına cevap bulmaya yönelik bir anket hazırlanmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci kısım demografik özellikler ve çalışılan departmanları, ikinci kısım (1-90) Holland'ın Mesleki Kişilik Envanteri ve (91-98) Kariyer Seçimi Ölçeğini içermektedir.

Demografik özellikler, bireyin cinsiyeti, yaşı, mesleki deneyimi, eğitim seviyesi ve çalıştığı birimi sorgulayan sorular içermektedir. Mesleki Kişilik Envanteri, Holland'ın geliştirdiği ve meslek danışmanlığında çokça kullanılan ve bilinen bir kişilik envanteridir. Envanter toplam 90 sorudan oluşmaktadır. Bu 90 soru Holland'ın tanımladığı Gerçekçi, Geleneksel, Araştırmacı, Sosyal, Girişimci ve Sanatçı kişilik tiplerini temsil eden 15 er sorudan oluşmaktadır. Ankette "Hoşlanırım", "Fark etmez" ve "Hoşlanmam" ifadeleri bulunmaktadır.

Yargılara dair yanıtlar	Hoşlanırım	Fark Etmez	Hoşlanmam
Yanıtların puan değeri	3	2	1

Anketin üçüncü bölümünü oluşturan Kariyer Hedefi Ölçeği Riegel ve Dallas ve ayrıca Teoman Duman tarafından oluşturulmuş kariyer yapma isteğini ölçen 8 sorudan oluşmaktadır. Buradaki sorular “5= Her zaman”, “4= Sık Sık”, “3= Ara sıra”, “2=Nadiren” ve “1= Hiçbir zaman” şeklinde puanlandırılmış ve ölçekte olumsuz sorulara verilen yanıtlar ters çevrilerek önermelerin tek bir yönde toplanmaları ve sonuçların hatalı olmaması sağlanmıştır.

4.6. Ölçeğin Güvenilirlik ve Geçerlik Analizleri

Güvenilirlik analizi yapılırken Aplha modeli kullanılmalıdır. Cronbach’s Alpha sorular arası korelasyona bağlı uyum değeridir. Cronbach’s Alpha değeri faktör altındaki soruların toplamdaki güvenilirlik seviyesini göstermektedir. Cronbach’ Alpha değerinin 0,70 üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilir. Ancak, soru sayısı az olduğunda bu sınır 0,60 değeri ve üstü olarak kabul edilir (Sipahi ve diğ., 2008).

Yukarıdaki bilgiler göz önünde bulundurularak anket kullanılan iki ölçeğin güvenilirlik analizleri ayrı ayrı yapılmıştır. 1-90 arası sorulardan oluşan Holland’ın Mesleki Kişilik Envanterinin Alpha değeri aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 4.1: Güvenilirlik Analizi Sonucu

Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
0,926	90

Görüldüğü üzere Holland’ın Mesleki Kişilik Envanterinin Alpha değeri 0,926 olarak çıkmıştır. Bu sonuç Normal değerlerin bir hayli üzerinde olup Anketin güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

91-98 numaralı sorulardan oluşan Kariyer Seçimi Envanterinin Alpha değeri tutarlılığı bozan 91, 92 ve 93 numaralı sorular çıkarıldıktan aşağıdaki tablodaki gibi çıkmıştır.

Tablo 4.2: Güvenilirlik Analizi Sonucu

Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
0,646	5

Tablodan anlaşılacağı üzere 0,646 değeri soru sayısı az olan anketler için geçerli olan 0,60 değerinin hemen üzerindedir. Kariyer seçimi Envanterinin de güvenilir olduğu söylenebilir.

4.7. Araştırma Verilerinin Analizi

Öncelikle ilgili alandaki yerli ve yabancı literatür taraması yapılmış olup, bu literatür doğrultusunda araştırmacı tarafından daha önceki çalışmalarda kullanılmış mesleki kişilik envanteri ve kariyer seçimi ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekler aracılığı ile toplanan veriler istatistiksel paket programlar (SPSS 16.0) aracılığı ile analiz edilmiş ve sonuçlar yorumlanmıştır. Öncelikle demografik bilgilerin niteliği hakkında bilgi vermek hem de diğer grup sorulara ait fikir edinilmesini sağlamak amacıyla aritmetik ortalama, frekans ve yüzde dağılımlarını içeren tanımlayıcı istatistikler sunulacaktır.

Kişilik tiplerinin departmanlara göre değişip değişmediğini ölçmek amacıyla Kruskal-Wallis testi uygulanacaktır. Uyumlu kişilik tiplerinin kariyer isteği arasındaki ilişki yine One-Way ANOVA testinin nonparametrik karşılığı olan Kruskal-Wallis testiyle belirlenmeye çalışılacaktır. Dağılımı bilinmeyen ya da dağılım biçiminden kuşku duyulan toplumlarda parametrik testleri kullanmak mümkün değildir. Kullanılması halinde ise güvenilirlikleri olmayacaktır. Ayrıca parametrik testler örnek sayısının belli bir değerden büyük olmasını da gerektirir. Örnek sayısının belli bir değerden küçük olması ise esasen toplumun karşılaştırılmasını güçleştirmektedir (Akalp, 2003:10). Nonparametrik testler denek sayısının 30'un altında olduğu durumlarda yapılır (www.mustafaaltinisik.org.uk, 12.04.2010).

BÖLÜM 5: BULGULAR VE YORUM

Bu çalışmanın amacı turizm çalışanlarının mesleki kişilik özellikleri ile turizm sektörünün gerektirdiği kişilik özellikleri uyumunun kariyer hedeflerine etkisi araştırılmaya çalışılmaktadır. Bu kapsamda dördüncü bölümde belirtilen hipotezler yapılan bir anket çalışması ile test edilmek istenmiştir. Araştırma kapsamında İstanbul bölgesindeki otellerde çalışan işgörenlere uygulanan anket çalışmasından elde edilen veriler SPSS 16.0 programı ile analiz edilmiştir. Çalışmanın bu bölümünde, araştırmada elde edilen bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

5.1 Demografik Bilgiler

Bu bölümde anket çalışmasına katılan işgörenlerin cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, mesleki deneyim ve çalıştığı departmanlarla ilgili bilgiler ayrıntılı olarak incelenecektir.

Ankete katılan çalışanların demografik bilgilerine göre dağılımı Tablo 5.1’de görülmektedir.

Toplam deneklerin % 76’ sı erkek % 24’ü ise bayandır. Ankete katılan çalışanların yaşlarına göre dağılımına gelindiğine ise deneklerin % 71’i 18-32 yaşları arasında, % 22’si 33-52 yaşları arasında ve % 7’si 53-64 yaşları arasındadır. Bu veriler bize çalışanların büyük bir bölümünün kariyer kurma aşamasında olduğunu göstermektedir.

Çalışanların mesleki deneyimlerine göre dağılımına bakıldığında, çalışanların % 43’ü “1-5” yıl, % 28,4’ü “6-10” yıl, % 14,1’i “11-15” yıl, % 7,8’i “16-20” yıl, % 4,2’si 21-25 yıl ve % 2,6’sı “26 ve üstü” yıl mesleki deneyime sahiptir.

Toplam deneklerin % 4,4’ ü İlkokul, % 7,3’ü Ortaokul, % 39,3’ü Lise, % 20,1’, Önlisans, % 26,3’ü Lisans, % 2,3’ü Lisansüstü ve bir kişide Doktora seviyesinde eğitime sahiptir. Bu sonuç otellerde çalışan işgörenlerin hemen hemen yarısının akademik eğitime sahip olduğu anlaşılmaktadır. Tablo incelendiğinde ankete en çok katılımın % 41,4 ve 159 çalışan ile önbüro departmanı olduğu görülmektedir. Önbüro departmanını 55 kişi ile yiyecek içecek, departmanı izlemektedir.

Tablo 5.1: Ankete Katılan Çalışanların Demografik Bilgilere Göre Dağılımı

Cinsiyetlerine Göre Katılımcılar			Yaşlarına Göre Katılımcılar		
	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Erkek	292	76	15-24	129	33,6
Kadın	92	24	25-44	229	59,6
Toplam	384	100	45-64	26	6,8
			Toplam	384	100

Mesleki Deneyimlerine Göre Katılımcılar			Eğitim Seviyelerine Göre Katılımcılar		
	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
1-5	165	43	İlkokul	17	4,4
6-10	109	28,4	Ortaokul	28	7,3
11-15	54	14,1	Lise	151	39,3
16-20	30	7,8	Önlisans	77	20,1
21-25	16	4,2	Lisans	101	26,3
26 ve Üzeri	10	2,6	Lisansüstü	9	2,3
Toplam	384	100	Doktora	1	0,3
			Toplam	384	100

Departmanlara Göre Katılımcılar		
	Frekans	Yüzde
Önbüro	159	41,4
Yiyecek-İçecek	55	14,3
Mutfak	30	7,8
Kat Hizmetleri	31	8,1
Teknik Servis	7	1,8
Muhasebe	32	8,3
İnsan Kaynakları	32	8,3
Pazarlama ve Halka İliş.	31	8,1
Güvenlik	7	1,8
Toplam	384	100

5.2 Mesleki Kişilik Tipleri

Mesleki kişilik tipleri Holland'ın tanımladığı gerçekçi, sanatçı, sosyal, girişimci, geleneksel ve gerçekçi olmak üzere altı tanedir. Her bir kişilik tipine ait toplam 15 yargıdan oluşan anket üçlü likert tipi ölçekle 3 Hoşlanırım, 2 Farketmez ve 1 Hoşlanmam olarak kodlanmış, her bir bireyin ortalamada en çok puan aldığı kişilik tipi bireyin sahip olduğu kişilik tipi olarak kabul edilmiş ve tekrar bireye ait satırda kodlanmıştır. Puanlamada bireyin aldığı puanlar şu şekilde değerlendirilmiştir. 2.51-3.00 arası puan bireyin sahip olduğu kişilik tipine, 1,51-2.50 bireyde herhangi bir kişilik tipinin belirgin olmadığına ve 1.00-1.50 ise bireyin en uzak olduğu kişilik tipine işaret etmektedir. Ayrıca, eğer tüm puanlar belirtilen aralıkların herhangi birisinde yoğunlaşmışsa o bireyin kişilik tipinin belirgin olmadığı şeklinde yorumlanmıştır. Çünkü bir bireyin aynı anda tüm kişilik tiplerinin hepsine yatkın veya uzak olduğu düşünülemez.

Yağılan puanlama sonucu araştırmaya katılan otel çalışanlarının genel olarak hangi kişilik tipine sahip olduğu Tablo 5.2'da verilmiştir.

Tablo 5.2: Ankete Katılan Otel Çalışanlarının Kişilik Özelliklerinin Dağılımı

Kişilik Tipleri	Frekans	Yüzde
Araştırmacı	37	9,6
Sosyal	129	33,6
Sanatçı	14	3,6
Girişimci	22	5,7
Geleneksel	12	3,1
Gerçekçi	11	2,9
Belirgin Değil	159	41,4
Toplam	384	100

Tablo 5.2'ye bakıldığında kişilik tiplerinin belirgin olduğu durumlarda sosyal araştırmacı ve girişimci tipleri diğer kişilik tiplerine göre daha belirgindir. Özellikle sosyal ve

girişimci tipler Holland'ın belirlediği tipolojide dışadönük olarak nitelendirilmiştir. İnsan ilişkilerinin yoğun olduğu otellerde bu kişilik tiplerinin sosyal kişilik tipinin ilk sırada girişimci kişilik tipinin üçüncü sırada yer alması Holland'ı destekler niteliktedir. Holland'ı destekleyen bir diğer unsur ise sosyal kişilik tipinin en uzak olduğu kişilik tipi olan gerçekçi tiplerin sadece 11 kişi olmasıdır.

Tablo 5.3: Ankete Katılan Çalışanların Kişilik Tiplerinin Yaşlara Göre Dağılımı

Kişilik Tipleri	YAŞ			Toplam
	25-32	33-52	52-64	
Araştırmacı	8	27	2	37
Sosyal	43	83	3	129
Sanatçı	2	12	0	14
Girişimci	10	11	1	22
Geleneksel	5	3	4	12
Gerçekçi	4	5	2	11
Belirgin Değil	57	88	14	159
Toplam	129	229	26	384

Tablo 5.3'de Otel çalışanlarının kişilik tiplerine bakıldığında 159 otel çalışanının % 41,4'ünün kişilik tipinin belirgin olmaması hangi yaş grubunun burada daha fazla sorusunu akla getirmektedir. %35,8'e karşılık gelen 57 kişi 15-24 yaş aralığında ve %55,3'e karşılık gelen 88 kişi 25-44 yaş aralığındadır. 14 kişi ise % 8,9 oranla 45-64 yaş aralığındadır. Bu durum kişiliğin 45-64 yaş aralığında daha belirginleştiği şeklinde yorumlanmıştır.

5.2.1. Kişilik Tiplerinin Departmanlara Göre Dağılımı

Ankete katılan çalışanların kişilik tipleri ve departmanlara göre dağılımı Tablo 6.4 'de verilmiştir. Buna göre kişilik tiplerinin belirgin olduğu durumlarda özellikle müşterilerle temasın yoğun olduğu departmanlar olarak bilinen Yiyecek-İçecek ve Önbüro departmanlarında çalışanların sosyal kişilik tipi özellikleri ön plana çıkmaktadır. Bu durum Holland'ın sosyal kişilik tipine sahip olan bireylerin, sosyal olan işleri tercih ettikleri savını doğrulamaktadır.

Mutfak departmanında çalışan bireylerin kişilik tiplerine bakıldığında 17 kişinin kişilik özelliğinin belirgin olmadığı görülmektedir. Aslında bu durumun anketleri cevaplama çalışanların isteksiz olabileceği hususu göz ardı edilmemelidir. Buna rağmen kişilik özelliklerinin belirgin olduğu durumlara bakıldığında çalışanların 8'i sanatçı kişilik tipine sahiptir. Mutfak departmanında çalışan bireylerin sanatçı kişilik tipine sahip olmaları gerektiği hususu akla getirildiğinde, bu durumun doğrulandığı söylenebilir.

Kat hizmetleri departmanında çalışan bireyler ele alındığında burada yine 16 kişinin kişilik özellikleri belirgin değildir. Belirgin olan durumlara bakıldığında 8 kişi gerçekçi, 5 kişi sosyal ve iki kişi araştırmacı kişilik tiplerine sahiptir. Gerçekçi kişilik tipine sahip bireylerin özelliklerine bakıldığında kas gücüne dayanan işlerde çalıştığı, alet ve makine kullanmaktan hoşlandıkları söylenmişti. Kat departmanında işlerin büyük kısmının kas gücüne, alet ve makine kullanımına dayalı olduğu göz önünde bulundurulursa elde edilen bilgilerin paralel olduğu söylenebilir. Teknik Servis departmanında herhangi bir yorum yapacak kadar anket sayısı ne yazık ki elde edilememiştir.

Muhasebe departmanında çalışan bireylere bakıldığında 12 kişinin yine kişilik özelliklerinin belirgin olmadığı görülmüştür. Belirgin olan durumlara bakıldığında 7 kişi sosyal ve 6 kişi geleneksel olarak öne çıkan kişilik özellikleri olarak görülmektedir. Holland muhasebecileri tipik geleneksel kişilik tipine örnek göstermiştir. Ancak Tabloya bakıldığında sosyal kişilik tipi öne çıkmaktadır. Bu durum otel endüstrisinde departmanlar arası işbirliğinin yoğun olmasından dolayı, otel endüstrisinin sosyal kişilik tipine ihtiyaç duyulabileceği ihtimalini doğurmaktadır. Ancak Tablo 5.4'e bakıldığında her ne kadar sayısının az olması itibariyle eleştiriye açık olsa da en fazla geleneksel kişilik tipi muhasebe departmanında kendini göstermiştir.

İnsan kaynakları departmanı ele alındığında burada yine 14 kişinin kişiliğinin belirgin olmadığı görülmektedir. Belirgin olan durumlara bakıldığında ise sosyal kişilik tipinin 12 kişiyle ilk sırada olduğu gözlenmektedir. İnsan kaynakları departmanında çalışan bireylerin sosyal kişilik tipinin özelliklerinden olan yönlendirme becerisini ve davranış bilgisi gibi becerileri göz önünde bulundurulduğunda çalışanların paralel özellikler taşıdığı söylenebilir.

Pazarlama ve halkla ilişkiler departmanına bakıldığında 13 kişinin kişilik tipinin belirgin olmadığı görülmektedir. Belirgin olan durumlarda ise 8 girişimci ve 6 sosyal

kişilik tipi ön plana çıkmaktadır. Pazarlamacılık girişimci kişilik tipinin tipik mesleklerinden biridir. Ayrıca girişimci tiplerde ikna yeteneği ve kişiler arası iletişim gibi sosyal beceriler göz önünde bulundurulduğunda pazarlama ve halkla ilişkiler departmanında çalışan bireylerin kişilik özelliklerinin aynı paralellikte olduğu söylenebilir.

Güvenlik departmanına göz atıldığında ise toplam 7 kişinin ankete cevap verdiği görülmektedir. Bu sayı üzerinden bu departmanla ilgili fikir yürütmek pek sağlıklı olmayacaktır.

Tablo 5.4: Kişilik Tiplerinin Departmanlara Göre Dağılımı

Departman	Kişilik							
	Araştırmacı	Sosyal	Sanatçı	Girişimci	Geleneksel	Gerçekçi	Belirgin Değil	Toplam
Önbüro	16	73	1	8	0	0	61	159
Yiyecek-İçecek	9	19	1	3	2	0	21	55
Mutfak	0	3	8	0	2	0	17	30
Kat Hizmetleri	2	5	0	0	0	8	16	31
Teknik Servis	1	1	0	0	1	0	4	7
Muhasebe	1	7	2	2	6	2	12	32
İnsan Kaynakları	4	12	1	1	0	0	14	32
Pazarlama ve Halkla İliş.	2	6	0	8	1	1	13	31
Güvenlik	2	3	1	0	0	0	1	7
Toplam	37	129	14	22	12	11	159	384

5.2.2. Kişilik Tipleri ile Departmanlar Arasındaki İlişki

Departmanlara göre kişilik tiplerinin değişip değişmediğini yani birinci araştırma hipotezini test etmek amacıyla Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Kruskal Wallis testi üç veya daha fazla grubun karşılaştırılması amacıyla kullanılır. One-Way Anova testinin

kullanılmamasının sebebi ise teknik ve güvenlik departmanındaki n sayısının istenilen seviyede yani 30 olmamasından dolayı parametrik olmayan test uygulanmıştır.

Tablo 5.5: Kişilik Tipleri ile Departman Arasındaki İlişki

	Kişilik
Ki-Kare	23,081
Serbestlik	8
Anlamlılık	0,003

Kruskal Wallis testi sonuçlarına (0,05) anlamlılık seviyesinde bakıldığında p değeri 0,03 çıktığından birinci araştırma hipotezi “H1: Otel çalışanlarının kişilik tipleri departmanlara göre değişmektedir” kabul edildi.

5.3.Otel Çalışanlarının Kariyer Yapma İsteği

Sektörde kariyer yapma isteği EK 1 de verilen anket formunun 91-98’inci sorularıyla ölçülmeye çalışılmıştır. Olumsuz ifadeler ters kodlanmış, ardından yapılan faktör analizinde 91, 92 ve 93’üncü sorular çıkarılmış ve 5 soru tek bir faktör yapısı oluşturmuştur. Sektörde kariyer yapma isteği $x= 3,285$ olarak çıkmıştır. Bu değer ortalama kararsızım değeri olan 3’ten az miktarda da olsa yüksektir. Bu sonuç otel çalışanlarının sektörde kariyer yapma isteklerinin çok şiddetli olmasa da var olduğunu göstermektedir.

5.3.1. Cinsiyete Göre Kariyer Yapma İsteği

Otel çalışanlarının cinsiyete göre kariyer yapma isteği aşağıdaki Tablo 5.6’da verilmiştir.

Tablo 5.6: Cinsiyet ve Kariyer Yapma İsteği Arasındaki İlişki

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama Standart Hata
İstek	Erkek	292	3,3164	,97255	,05691
	Kadın	92	3,1891	,89067	,09286

Tabloya bakıldığında erkeklerin 3,31 ortalama ile bayanlardan daha fazla kariyer isteği olduğu söylenebilir. Ancak bağımsız iki grup t-testi sonuçlarında f değeri 1,735 değeri çıkmıştır. Eğer f değeri 0,05 değerinden büyük ise Equal Variances not Assumed satırına bakılır burada (Sig 2 tailed) değeri 0,05 ten büyük ise gruplar arası anlamlı bir fark yoktur denir. Eğer (Sig 2 tailed) değeri 0,05 değerinden küçük ise anlamlı bir fark vardır denir. T testi sonuçlarında (Sig 2 tailed) değeri 0,244 çıkmıştır. Buda göstermektedir ki cinsiyet arasında anlamlı bir fark yoktur.

5.3.2. Kariyer İsteği ile Mesleki Deneyim Yaş ve Eğitim Seviyesi Arasındaki İlişki

Otel çalışanlarının mesleki deneyimine ve eğitim düzeylerine göre kariyer yapma isteğinin değişip değişmediğini anlamak üzere Kruskal-Wallis testi çıktısı aşağıdaki Tablo 5.7’de verilmiştir.

Tablo 5.7: Demografik Özellikler ile Kariyer İsteği Arasındaki İlişki

Demografik Bilgiler	Ki-Kare	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık
Eğitim Seviyesi/Kariyer Yapma İsteği	3,556	6	0,737
Mesleki Deneyim/Kariyer Yapma İsteği	3,042	5	0,693

Yukarıdaki tablo incelendiğinde hem eğitim seviyesine hem mesleki deneyim hem de yaş için p değerleri (Anlamlılık) 0,05’ten büyük çıkmıştır. Bu sonuç eğitim seviyesi ve mesleki deneyimin bireylerin kariyer istekleri üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı anlamına gelir.

5.3.3. Departmanlara Göre Kariyer İsteği

Kariyer yapma isteğinin departmanlara göre dağılımı Tablo 5.8’de verilmiştir. Yukarıdaki tabloya bakıldığında güvenlik ve teknik servis dışındaki departmanlardaki bireyler az da olsa turizm sektöründe kariyer yapma konusunda isteklidirler diyebiliriz. Burada dikkat çekici departman olarak yiyecek içecek departmanı ön plana çıkmaktadır. Yiyecek içecek departmanı çalışanları $x=3,58$ ile turizmde kariyer yapma eğilimindedirler.

Tablo 5.8: Departmanlara Göre Kariyer Yapma İsteği

Departman	Ortalama	N	Standart Sapma
Önbüro	3,2503	159	,95678
Yiyecek-İçecek	3,5818	55	,88550
Mutfak	3,2800	30	,93307
Kat Hizmetleri	3,3355	31	,97350
Teknik Servis	2,9714	7	,94112
Muhasebe	3,0688	32	,96468
İnsan Kaynakları	3,2937	32	1,08477
Pazarlama ve Halkla İlişkiler	3,3419	31	,88573
Güvenlik	2,6000	7	,71181
Toplam	3,2859	384	,95399

5.4. Kişilik Tipleri ile Kariyer Yapma İsteği Arasındaki İlişki

Kişilik tipleri ile kariyer yapma isteği arasındaki ilişki aşağıdaki Tablo 5.9’da verilmiştir.

Tablo 5.9: Kişilik Tipleri ile Kariyer İsteği Arasındaki İlişki

	İstek
Ki-Kare	13.275
Serbestlik	6
Anlamlılık	.039

Kişilik tipleri ile kariyer isteğinin gruplara arasında anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak amacıyla Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Kruskal-Wallis tablosuna baktığımızda p değerinin 0,05 ten küçük ($p=0,039$) olduğu saptanmış ve kişilik tipleri ile kariyer isteği arasında anlamlı bir fark olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 5.10: Kişilik Tiplerine Göre Kariyer İsteği

	Kişilik Tipleri	N	Mean Rank
İstek	Araştırmacı	37	157,38
	Sosyal	129	188,81
	Sanatçı	14	191,07
	Girişimci	22	228,39
	Geleneksel	12	233,88
	Gerçekçi	11	121,14
	Belirgin Değil	159	200,64
	Toplam	384	

Kişilik tipleri ile kariyer isteği arasındaki farkın hangi kişilik tiplerinden kaynaklandığını sorusu akla geldiğinde yukarıdaki Tablo 5.10'da geleneksel ve girişimci tiplerin otel endüstrisinde daha fazla kariyer yapma eğiliminde olduğu mean rank sütununda görülmektedir. Holland'ın tipolojisinde insan ilişkilerinden kaçınan bir tip olarak nitelendirilen geleneksel tipin, otel gibi işbirliği ve insan ilişkilerinin ön

planda olduğu bir sektörde kariyer yapma isteği hayli çarpıcı olarak nitelendirilmiştir. Buna karşın otelcilik endüstrisinde kariyer yapması beklenen sosyal kişilik tipinin 5 sırada olması ise bir hayli ilginçtir.

5.4.1. Kişilik Tipleri ile Departmanların Gerektirdiği Kişilik Tipi Uyumunun Kariyer İsteği Arasındaki İlişki

Her bir departmanın gerektirdiği kişilik tiplerine sahip bireylerin otel endüstrisindeki kariyer isteği arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla kariyer isteği, kişilik tipi ve departman değişkenlerine göre çapraz tablolama yapılmıştır. Her bir departmandaki uyumlu kişilik özelliklerine sahip bireylerin kariyer isteği puanları çapraz tablodan veriler elde edilerek düzenlenmiştir. Aşağıda departmanları ile uyumlu kişilik özelliklerine sahip çalışanların kariyer isteği puanları verilmiştir.

Tablo 5.11: Departmanlara Göre Kişilik Tiplerinin Kariyer Yapma İsteği

Depatman	3 Altı (Ortalama)	3 Üzeri (Ortalama)	Toplam	Yüzde
Önbüro/Sosyal	34	38	72	52,7
Yiyecek-İçecek/Sosyal	4	15	19	78,9
Mutfak/Sanatçı	4	4	8	50
Muhasebe/Geleneksel	1	5	6	83,3
İnsan Kaynakları/Sosyal	4	8	12	66,6
Pazarlama ve Halkla İlişkiler/ Girişimci	1	5	6	83,3

Tablo 5.11'e bakıldığında Önbüro departmanında uyumlu kişilik tipi olan sosyal kişilik özelliklerine sahip bireylerin, kararsızım değeri 3,00'dan fazla cevap verenlerin oranı %52,7, yiyecek içecek departmanında çalışan kişiliği departmana uyumlu sosyal bireylerin oranı % 78,9, mutfak departmanında çalışan sanatçı bireylerin oranı %50, muhasebe departmanında çalışan geleneksel kişilik tipine sahip bireylerin oranı %83,3 İnsan Kaynakları departmanında sosyal kişilik tipine sahip bireylerin oranı %66,6 ve pazarlama departmanında çalışan girişimci kişilik tipine sahip bireylerin oranı ise %83,3 tür. Yukarıdaki oranlara bakıldığında mutfak ve kat hizmetleri departmanında çalışan işgörenler hariç hemen hemen kişilik tipleriyle departmanın gerektirdiği kişilik tipi

uyumlu kişilerin kariyer yapma isteği arasında bir fark olduğu düşünülebilir. Ancak elde edilen sonuçların kişilik tipi ve çalışılan departmanın kişilik özellikleri uyumunun kariyer hedefi üzerindeki etkisinden bahsedebilmek için kişilik tipi ve departmanın gerektirdiği kişilik tipi uyumunun departman içindeki kişilik tipleri gruplarına göre bir fark yaratması gerekmektedir. Bu amaçla her bir departman içindeki kişilik tipleri ile kariyer isteği arasında gruplar bazında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için nonparametrik testlerden Kruskal- Wallis uygulanmış ve her bir departman için aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 5.12: Departmanlar İçindeki Kişilik Tipleri ile Kariyer İsteği Arasındaki İlişki

Departman	Ki-Kare	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık
Önbüro	4,839	4	0,304
Yiyecek-İçecek	6,776	5	0,238
Mutfak	5,958	3	0,114
Kat Hizmetleri	5,026	3	0,17
Muhasebe	9,997	6	0,125
İnsan Kaynakları	1,366	4	0,85
Pazarlama ve Halkla İlişkiler	3,905	5	0,563

Departmanlarla ilgili Tablo 5.12’de verilen bütün Kruskal-Wallis çıktılarına bakıldığında tüm “p” değerlerinin (Anlamlılık) 0,05’ten büyük olduğu görülmektedir. Departmanlarda kişilik tipleri ile kariyer isteği arasında anlamlı bir farkın olmadığı anlamına gelir ki uyumlu kişilik özelliği için aynı durum geçerli olduğundan araştırmanın ikinci hipotezi “H2: Mesleki ve turizmci kişilik özellikleri uyumlu bireyler sektörde kariyer yapmak isteyecektir” reddedilmiştir. Yani departmanın gerektirdiği kişilik özellikleri ile uyumlu kişilik tiplerine sahip bireylerin kariyer hedefine bir etkisi yoktur.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kariyer, bireyin kimliğini, toplumsal durumunu, statüsünü ve yaşam tarzını oluşturmasından dolayı büyük öneme sahiptir. İnsan, çalışma hayatına atıldığı ilk günden itibaren ihtiyaçlarını karşılamak, beklenti ve arzularını tatmin etmek, geleceğe yönelik planlar yaparak yükselmek, ilerlemek ve başarılı olmak ister. Bireylerin çalışmak ve karşılığında gelir elde etmek istemelerinin temelinde ekonomik ve sosyal unsurların yanında psikolojik ihtiyaçlar da yer almaktadır. Birey tüm bu ihtiyaçlarını karşılayabildiği ölçüde kariyerinden tatmin olacaktır. Bu noktada kariyer seçimi büyük önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın iki temel amacı vardır; otel çalışanlarının kişilik özelliklerinin departmanlara göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek, kişilik özellikleri ile departmanın gerektirdiği kişilik özelliği uyumunun çalışanların kariyer isteğinde ne gibi değişikliklere yol açtığını belirlemektir. Ayrıca cinsiyet, eğitim seviyesi ve mesleki deneyime göre bireylerin kariyer isteğini ortaya koymaktır.

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

Holland'ın “Kariyer Seçme Envanteri” çalışmasında ortaya koyduğu, “gerçekçi”, “araştırmacı”, “sanatçı”, “sosyal”, “girişimci” ve “geleneksel” olmak üzere altı kariyer seçimi çerçevesinde, otel çalışanlarının kişilik tipleri ile çalıştıkları departman arasındaki ilişki incelenmiştir.

Analiz sonuçlarına göre farklı departmanlarda çalışan bireylerin farklı kişilik tiplerine sahip olduğu görülmektedir. Önbüro, Yiyecek-İçecek ve İnsan Kaynakları departmanlarında “sosyal” kişilik tipi belirgin olarak gözlenmiştir. Diğer yandan Mutfak departmanında “sanatçı”, muhasebe departmanında “sosyal” kişilik tipinden sonra “geleneksel”, Kat Hizmetleri departmanında “gerçekçi” ve Pazarlama ve Halkla İlişkiler departmanında “girişimci” kişilik tiplerinin hakim olduğu belirlenmiştir.

Genel olarak İstanbul bölgesinde bulunan otel çalışanlarının, turizm sektöründe kariyer isteğine bakıldığında ortalamanın az üstünde ($x=3.58$) bir kariyer isteği olduğu görülmüştür. Cinsiyet, eğitim seviyesi, mesleki deneyim ve yaş değişkenleri incelendiğinde her dört değişken ile kariyer yapma isteği arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak çalışanların büyük bölümünün 18-32 yaş arasında yani kariyer kurma aşamasında olmasının, çalışanların turizm sektöründe kariyer yapma isteklerini netleştiremediklerinden dolayı ortalamanın az üstünde ($x=3,58$) bir sonuca yol açtığı düşünülebilir.

Kişilik tipleri ile kariyer yapma isteği arasındaki ilişki incelendiğinde beklenenin aksine otel endüstrisinde geleneksel kişilik tipinin kariyer yapma isteğinin diğer kişilik tiplerine oranla daha fazla olduğu görülmektedir. Geleneksel kişilik tipinin ardından girişimci kişilik tipi gelmektedir. Geleneksel kişilik tipine oranla daha fazla sosyal özelliklere sahip girişimci kişilik tipinin sektörle uyumlu bir çizgi çizdiği söylenebilir.

Departmanlara göre kariyer isteği incelendiğinde yiyecek-içecek departmanında çalışan bireylerin diğer departmanlara oranla otel endüstrisinde kariyer yapma eğiliminde olduğu söylenebilir. Bu departmanda kariyer yapma isteği olan bireylerin hangi kişilik tipine sahip olan bireylerden oluştuğuna bakıldığında ise bu departman içindeki farklı kişilik tipleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yani bu departman içindeki farklı kişilik tipleri ile kariyer isteği arasında bir ilişki yoktur.

Turizm sektöründe otel işletmeleri kompleks bir yapıya sahiptir. Bu kompleks yapı içinde değişik fonksiyonları bulunan değişik departmanlar bulunmaktadır. Her bir departmanın yaptığı faaliyet birbirinden oldukça farklıdır. Bunun sonucunda departmanlarda yapılan işler birbirinden farklı kişilik tipleri gerektirmektedir. Çalışmada departmanların gerektirdiği kişilik tipleri ile uyumlu bireylerin kariyer isteği incelendiğinde, otel çalışanlarının kişilik uyumu ile kariyer isteği arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu sonuç kariyer isteğini etkileyen diğer faktörlerin incelenmesi gereğini ortaya koymaktadır.

Yapılan araştırma bulguları İstanbul bölgesinde bulunan otel işletmelerinde çalışan bireylerin görüşleri ile sınırlıdır. Turizm endüstrisinde kişilik tipleri ile kariyer isteği arasındaki ilişki diğer turizm işletmeleri de dahil edilerek genişletilmesi daha kapsamlı bilgi edinilmesini sağlayacaktır.

Araştırma zaman kısıtı nedeniyle kolayda örnekleme yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmaya benzer araştırma yapmak isteyen araştırmacıların departman, yaş, mesleki deneyim ve özellikle kişilik özelliklerini dikkate alarak tabakalı örnekleme yapımları daha sağlıklı verilerin elde edilmesini sağlayacaktır.

Kişilik envanterlerinin literatürde farklı farklı olması değişik yerlerde yapılan araştırma bulgularının karşılaştırılmasını güçleştirmektedir. Her bir envanterin birbirleri arasında nasıl bir ilişkisi olduğu veya birbirlerine denk gelecek kişilik tiplerinin belirlenmesi bundan sonraki çalışmalar için standardizasyon sağlamak açısından önemlidir.

KAYNAKÇA

- AKALP, Tahsin (2003), *Nonparametrik Yöntemler*, Ders Notları, İstanbul
- ANAFARTA, Nilgün (2001), “Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif”, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* (2). S. 1-17.
- AYTAÇ, Serpil (1997), *Çalışma Yaşamında Kariyer: Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları*, Epsilon Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul.
- AYTAÇ, Serpil (2005), *Çalışma Yaşamında Kariyer*, 2. Baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- BARUTÇUGİL, İsmet (2004), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul.
- BİNGÖL, Dursun (2003), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayınları, İstanbul
- BİRDİR, Kemal (2002), “Turizm ve Otel İşletmeciliği Eğitimi Alan Lisans Öğrencilerinin Turizm Endüstrisinde Çalışmayı Tercih Etmemelerinin Temel Nedenleri: Bir Nominal Grup Tekniği Araştırması” *Turizm Eğitimi Konferans-Workshop Turizm Bakanlığı Turizm Eğitim Genel Müdürlüğü* s. 495-504.
- BROWN, Duane (2003). *Career Information, Career Counseling and Career Development*, 8. Baskı, Allyn& Bacon, New York
- BOZGEYİKLİ, Hasan (2004), “Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeğinin Geliştirilmesi”http://www.soyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/articles/2004/11/HASANBOZGEYIKLI.PDF, 12.10.2009
- BURKE, Ronald, J. (1995),”Career Development in A Professionals Service Firm On The Job Experiences and Continious Learning”, *Journal of Management Development*, Vol. 14 No.1 s 25-33.
- CHOY, Dexter, J, L. (1995) “The Quality of Tourism Employment”, *Tourism Management*, Vol. 16, Issue 2, s.129-137.

ÇAKIR, Ali (2008), “Mesleki Rehberlik”, Editör : KAYA, A. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, Anı Yayınları, s 165-204.

ÇELİKKALELİ, Ö, N. Gökçakan, B. Çapri, (2005), Lise Öğrencilerinin Bazı Psikolojik İhtiyaçlarının Cinsiyet, Okul Türü, Anne ve Baba Eğitim Düzeyine Göre İncelenmesi. [http://kutuphane.uludag.edu.tr/PDF/egitim/htmpdf/2005-18\(2\)/245-268.pdf](http://kutuphane.uludag.edu.tr/PDF/egitim/htmpdf/2005-18(2)/245-268.pdf), 07.09.2009

ERDOĞMUŞ, Nihat (2003), *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*, 1. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

FINDIKÇI, İlhami (2001), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 3. Baskı, Alfa Yayınları, İstanbul

GETZ, Donald, (1994) “*Students' Work Experiences, Perceptions and Attitudes Towards Careers in Hospitality and Tourism: A Longitudinal Case Study in Spey Valley, Scotland*”, *International Journal of Hospitality Management*, Vol.13, Issue 1, s 25-37.

<http://sbe.balikesir.edu.tr/dergi/edergi/c7s11/makale/c7s11m4.pdf>, 10.12.2009

<http://www.soicc.state.nc.us/SOICC/planning/jh-types.htm>, 21.11.2009

<http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&kelime=ilgi&ayn=tam>, 23.12.2009

<http://www.mustafaaltinisik.org.uk/34-01.ppt>, 12.04.2010

KOÇ, Gürcü (2003), “Sosyal Öğrenme Kuramı”, Editör ULUSOY, A. *Gelişim ve Öğrenme*, Anı Yayıncılık, s 207-243.

KORDON, Emel, (2006), *Yetkinliklere Dayalı Kariyer Planlama ve Endüstri Mühendisliği Öğrencileri için Bir Uygulama*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi Pamukkale Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

KUŞLUVAN, S, ve KUŞLUVAN Z. (2003), “*Perceptions and Attitudes of Undergraduate Tourism Students Toward Working in the Tourism and Hospitality*

Industry in a Developing Economy” Managing Employee Attitudes and Behaviours in the Tourism and Hospitality Industry, Nova Science Publishers Inc. New York, s 77-98.

KUZGUN, Yıldız (2006), *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*, Nobel Yayın Dağıtım, 2. Baskı, Ankara.

KUZGUN, Yıldız (2009), *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*, Nobel Yayın Dağıtım, 4. Baskı, Ankara.

MATHIS, L. Robert ve Jack H. Jackson (1994), *Personel/Human Resource Management*, 6. Baskı, West Publ. Comp., New York.

MET, Ö. ve ERDEM, B. (2006), “Konaklama İşletmelerinde Verimliliğin Ölçülmesi ve Verimliliği Etkileyen Etkenlerin Analizi” *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2006/2, 53-76.

ÖZDEMİR, Yasemin (2005), *Kariyer Devreleri ile Örgütsel Vatandaşlık Eğilimi Arasındaki İlişki: Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. Örneği*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

ÖZDİPÇİNER, N.S., KALINKARA, V. (2005) “Konaklama Sektörü Çalışanlarının Örgüte Yönelik Düşünce ve Bağlılık Durumları: Denizli Örneği”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi* c.16, s. 1, s.82-92.

PAVESİC, D. V., BRYMER, R. A. (1990) “Job Satisfaction: What's Happening to the Young Managers”, *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, Vol. 3, Issue 1, s 90-96.

PİLAVCI, Dilek, (2007), *Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- RIEGEL, C. and DALLAS, M, (1998), *Hospitality and Tourism Careers: A Blue Print For Success* 1. Baskı, Prentice Hall Inc: New Jersey
- ROSS, G. F. (1994) “What do Australian School Leavers Want of the Industry?” *Tourism Management*, Vol.15, Issue 1, s. 62-66.
- SCHEIN H. Edgar (1990), Career Anchors and Job/Role Planning: The Links Between Career Pathing and Career Development, <http://dspace.mit.edu/bitstream/haandle/1721.172315/SWP319222603401.pdf?sequence=1>, 18.12.2009
- SOYSAL, Abdullah, (2008), “Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması”, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale129.pdf>, 17.11.2009
- ŞİMŞEK, Şerif (1999) *Yönetim ve Organizasyon*, 4. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- TENG, C. Ching (2008), “The effects of Personality Traits and Attitudes on Student Uptake in Hospitality Employment” *International Journal of Hospitality Management*, Vol.27, Issue. 1, s. 76-86.
- UMBREIT, W. Terry, H.J. Kim, K.H. Shin (2006) “Hotel Job Burnout: The Role of Personality Characteristics”, *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 26, Issue, 2, s. 421-434.
- UÇKUN, G, LATİF, H., UÇKUN, S., PELİT, E. (2004), “Otel Organizasyonundaki işlerin Yaratıcı ve Tutucu Kişilik Boyutunda Değerlendirilmesine İlişkin Bir Uygulama” *Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, Haziran-2004/10 s.55-79.
- VAUGHAN, E ve M, Mcdougall, (1996), “Changing Expectations of Career Development Implications For Organizations and For Social Marketing”, *Journal of Management Development*, Vol.15, No.9, s. 36-46
- YALÇIN, Selçuk (1985), *Personel Yönetimi*, 2. Baskı, 30. Yıl Yayınları, İstanbul.

- YAZICI, Hikmet (2006), “Eğitsel ve Mesleki Rehberlik”. Editör: CAN, G, *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, Pegem Yayıncılık, s 73-112.
- YILDIRIM, Armağan (2002) “Turizm Sektörü-Turizm Eğitim Kurumları İşbirliği, Staj Sorunları ve Çözüm Önerileri: Kocaeli Üniversitesi Derbent MYO’ da Yürütülen Bir Proje” *Turizm Eğitimi Konferans-Workshop Turizm Bakanlığı Turizm Eğitim Genel Müdürlüğü* s. 369-384.
- YILDIZ, G, N. Erdoğan (1998), “Toplulukçu Kültürde Makyevalist Davranış ve Bir Uygulama”http://www.nihaterdogmud.com/wpcontent/uploads/2009/03/toplulukcu-kaeoltaerde_mekyelevast-davraniaz-ve-bar-uygulama1.doc, 23.12.2009
- ZEL, Uğur (2001), “ Yönetimde Kişilik ve Kişilik Özellikleri” Editör: Güney, S., *Yönetim ve Organizasyon*, Nobel Yayın Dağıtım, s.405-430

EK1: ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Yüksek Lisans Programı bünyesinde yürütülen bir tez çalışması için hazırlanmıştır. Araştırmadan sağlıklı sonuçlar elde edilebilmesi için hiçbir sorunun boş bırakılmaması çok önemlidir. Değerlendirmenizi yaparken hiçbir soruyu boş bırakmamaya özen gösteriniz. Vereceğiniz yanıtlar sadece akademik amaçlı kullanılacaktır, hiçbir şekilde farklı kurum ve kişilere sonuçlar yansıtılmayacaktır. Bu yüzden kimliğinizi belli edecek herhangi bir yazı ya da işaret koymanıza gerek yoktur. Çalışmaya katkılarınız için çok teşekkür ederim.

Hüseyin Murat YALÇIN

nobel2023@hotmail.com

Cinsiyetiniz : Erkek ***Kadın***

Yaşınız: 18-32 ***33-52*** ***53-64*** ***65 ve Üstü***

Mesleki Deneyiminiz: 1-5 ***6-10*** ***11-15*** ***16-20*** ***21-25*** ***26 ve Üstü***

Eğitim Seviyeniz:

İlkokul ***Ortaokul*** ***Lise*** ***Önlisans*** ***Lisans***
Lisansüstü ***Doktora***

Çalıştığınız Departman:

Önbüro ***Yiyecek-İçecek*** ***Mutfak***

Kat hizmetleri ***Teknik Servis*** ***Muhasebe***

İnsan Kaynakları ***Pazarlama ve Halkla İlişkiler*** ***Güvenlik***

Göreviniz:.....

AÇIKLAMA: Her maddeyi okuyun ve size uygun yanıtı (x)biçiminde işaretleyin.

NO	MADDELER	HOŞLANIRIM	FARKETMEZ	HOŞLANMAM
1.	Kuşların nasıl göç ettiğini öğrenmek	()	()	()
2.	İnsanlara yeni bir hobi öğretmek	()	()	()
3.	Hava durumu tahmini için kişisel gözlemleri kullanmak	()	()	()
4.	Bitki hastalıklarını incelemek	()	()	()
5.	Bankaya yatırılan paranın faizini hesaplamak	()	()	()
6.	Resimler tasarlamak ve çizmek	()	()	()
7.	Bir iş yaptırmak için parayla adam tutmak	()	()	()
8.	Bir bilim müzesini incelemek	()	()	()
9.	Gözlük için mercekleri parlatmak	()	()	()
10.	Modern yazarların yazı stillerini araştırmak	()	()	()
11.	Mikroskop gibi laboratuvar aletlerini kullanmak	()	()	()
12.	Bir dükkanda envanter tutmak	()	()	()
13.	Bir kuş yemliği tasarlamak	()	()	()
14.	Bir oyun için takım oluşturma	()	()	()
15.	Yeni bir satış kampanyası düzenlemek	()	()	()
16.	Bir toplantıyı yönetmek	()	()	()
17.	Vitaminlerin hayvanlar üzerindeki etkisini araştırmak	()	()	()
18.	Küçük bir işletmeyi idare etmek	()	()	()
19.	Bir makinenin nasıl kullanılacağı konusunda talimatlar yazmak	()	()	()
20.	Diğer insanlar için iş planlamak	()	()	()
21.	Küçük grup tartışmalarına katılmak	()	()	()
22.	Yeni bir cerrahi işlem hakkında yazılar okumak	()	()	()
23.	Mali bir hesaptaki hataları bulmak	()	()	()
24.	Bir rapor taslağındaki hataları bulmak incelemek	()	()	()
25.	Planlar ve grafikler yapmak	()	()	()
26.	Fırtınadan sonra zarar görmüş bir ağacı onarmak	()	()	()
27.	Kusurları bulmak için mamulleri incelemek	()	()	()
28.	Telefonla iş idare etmek	()	()	()
29.	Acil durumlarda insanlara yardım etmek	()	()	()
30.	Bir kuruluşun parayla ilgili bütün işlerini idare etmek	()	()	()
31.	Müzik eseri bestelemek veya düzenlemek	()	()	()
32.	Filmler için konu müziği bestelemek	()	()	()
33.	Yeni kurallar veya politikalar geliştirmek	()	()	()
34.	Biyoloji çalışmak	()	()	()
35.	Bir politik kurum için kampanyaya katılmak	()	()	()
36.	Maddeleri ayırmak, biriktirmek ve saklamak	()	()	()
37.	Bir toplum geliştirme projesinde çalışmak	()	()	()
38.	Bir daktilonun nasıl tamir edileceğini öğrenmek	()	()	()
39.	Dünyanın merkezi, güneş ve yıldızlar hakkında kitaplar okumak	()	()	()
40.	Tam doğru zaman tutmak için bir saati ayarlamak	()	()	()
41.	Beynin nasıl çalıştığını öğrenmek	()	()	()
42.	Yaratıcı fotoğraflar çekmek	()	()	()
43.	Masraflara ait hesap kayıtları tutmak	()	()	()
44.	Bir bandoda çalmak	()	()	()

45.	Bir orkestrada caz müziği çalmak	()	()	()
46.	Bir grup veya klüp için bütçe hazırlamak	()	()	()
47.	Depremi nedenlerini araştırmak	()	()	()
48.	Ünlü bir bilim adamının dersine katılmak	()	()	()
49.	Bir proje üzerinde başkaları ile beraber çalışmak	()	()	()
50.	Bir sinema filmi senaryosu yazmak	()	()	()
51.	Şirket hakkındaki şikayetleri konusunda işçilerle röportaj yapmak	()	()	()
52.	Mobilya yapmak	()	()	()
53.	Değerli taşları kesmeyi ve parlatmayı öğrenmek	()	()	()
54.	Yaralı bir insana ilkyardım yapmak	()	()	()
55.	Yerel bir radyo istasyonunda çalınması için müzik parçaları seçmek	()	()	()
56.	İl genel meclisinde çalışmak	()	()	()
57.	Mali raporları hazırlamak ve yorumlamak	()	()	()
58.	Tehlikedeki bir insana yardım etmeye çalışmak	()	()	()
59.	Elektronik alet çalıştırmak	()	()	()
60.	Çocuklara nasıl oyun oynanacağını veya spor yapılacağını göstermek	()	()	()
61.	Bir ustayı televizyon tamir ederken seyretmek	()	()	()
62.	Bir mağazin hikayesini anlatan çizimler yapmak	()	()	()
63.	Ziyaretçilere yol göstermek	()	()	()
64.	Diğer insanların bir problemin çözülebileceğine nasıl inandıklarını öğrenmek	()	()	()
65.	Bir sergiye gezi düzenlemek	()	()	()
66.	Uyuşturucu kullanan insanlara danışmanlık yapmak	()	()	()
67.	İş gazeteleri veya dergileri okumak	()	()	()
68.	Yıldızların oluşumunu öğrenmek	()	()	()
69.	Taksit ödemelerini tahsil etmek	()	()	()
70.	Bir slayt veya film projektörünü çalıştırmak	()	()	()
71.	Kelebekleri gözlemlemek ve sınıflandırmak	()	()	()
72.	Metal bir heykel tasarlamak	()	()	()
73.	İnsanlara kanuni doğruları açıklamak	()	()	()
74.	Kısa hikayeler yazmak	()	()	()
75.	İnsanların mali kararlar vermelerine yardımcı olmak	()	()	()
76.	Gelir vergisi kazancını düzenlemek	()	()	()
77.	Sertifika, plaket veya taktir belgesi kazanmak	()	()	()
78.	Tiyatro oyunu, müzikaller gibi sanatsal etkinliklerin eleştirilerini yazmak	()	()	()
79.	Aylık bütçe planı yapmak	()	()	()
80.	Bir havuz veya gölde yabani hayatı araştırmak	()	()	()
81.	Bir tiyatro oyununda rol almak	()	()	()
82.	Bir resim çerçevesi yapmak	()	()	()
83.	İş gezilerine çıkmak	()	()	()
84.	Orman yangınları için gözetleme yapmak	()	()	()
85.	Yeni alışveriş merkezinin tanıtımını yapmak	()	()	()
86.	Bir muhasebecilik sistemi kurmak	()	()	()
87.	Arkadaşlar arasındaki bir tartışmayı yatıştırmak	()	()	()
88.	Birine önemli bir karar vermesinde yardım etmek	()	()	()
89.	Taşıma için nakil maliyetlerini hesaplamak	()	()	()
90.	Fıkralar ve hikayeler anlatarak insanları eğlendirmek	()	()	()

		HER ZAMAN	SIK SIK	ARA SIRA	NADİREN	HİÇBİR ZAMAN
91.	Bu sektörde uzun yıllar çalışacağımı sanmıyorum					
92.	Turizm endüstrisinde kariyer yapmamın bana kazandıracağı fazla bir şey yok					
93.	Bu mesleği seçmem benim için bir hata idi					
94.	Kendi geleceğimin turizm endüstrisinin geleceği ile ilgili olduğunu düşünüyorum					
95.	Turizm sektöründeki iş olanakları ile ilgileniyorum					
96.	İş yeri değiştirmeyi hiç sevmem					
97.	Farklı bir endüstride kariyer yapacağımı düşünmüyorum					
98.	Genellikle arkadaşlarla turizm endüstrisindeki iş olanakları hakkında olumlu konuşuruz					

ÖZGEÇMİŞ

Hüseyin Murat YALÇIN 12 Eylül 1978 yılında Sivas'ta doğdu. İlköğrenimini Şarkışla Cumhuriyet İlkokulunda, orta öğretimini ise İstanbul Kocatepe İlköğretim okulunda tamamladı. Lise öğrenimini Sultanahmet Anadolu Teknik Lisesi makine bölümünde tamamladıktan sonra Üniversite öğrenimini Abant İzzet Baysal Üniversitesi Akçakoca Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu'nda gördü. 2001 yılında lisans eğitimini tamamlayan yazar, özel sektör deneyimlerinden sonra 2008 yılında Ordu Üniversitesi Mesudiye Meslek Yüksekokulunda Öğretim Görevlisi olarak göreve başladı. 2009 yılından bu yana Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Bölüm Başkanı olarak görev yapan Hüseyin Murat YALÇIN İngilizce bilmektedir.