



Kariyer Planlaması ve Kişilik Arasındaki İlişkisi: Turizm Çalışanları Üzerine Bir Araştırma¹

The Relationship Between Career Planning and Personality: A Research on Tourism Workers

Hasan Önal ŞEYHANLIOĞLU¹

Umut AVCI^{2*}

¹ Batman Üniversitesi, hasanonalseyhanlioglu@batman.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9056-5237

² Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, aumut@mu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5674-2802

* Yazışılan Yazar/Corresponding author

Makale Geliş/Received: 05.04.2023

Makale Kabul/Accepted: 18.05.2023

Araştırma Makalesi / Research Paper

DOI: 10.47097/piar.1278003

Öz

Bu çalışmada, hizmet sektörü çalışanlarının kişilik özelliklerinin bireysel kariyer planlaması üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu amaçla, 459 otel çalışanından anket tekniği ile veri toplanmıştır. Çalışanların, kariyer planlama eğilimlerini ölçmek için Rottinghaus vd., (2005) tarafından geliştirilen "Kariyer Geleceği Ölçeği" kullanılmıştır. Çalışanların kişiliklerini belirlemek için ise, "Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin" dışadönük ve nevroitik (duygusal tutarsız) kişilik boyutlarından yararlanılmıştır. Çalışmanın sonunda, dışadönük kişilik tipi ile kariyer planlama boyutları arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın, nevroitik kişilik tipi ile kariyer planlama boyutları arasında negatif ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak, kişilik özelliklerinin hizmet işletmelerinde bireysel kariyer planlamanın önemli bir belirleyicisi olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Planlaması, Kariyer Geleceği, Kişilik, Turizm Çalışanları.

Abstract

In this study, the effect of personality on individual career planning in service sector employees was examined. For this purpose, data were collected from 459 hotel employees by questionnaire technique. The "Career Future Scale" developed by Rottinghaus et al., (2005) was used to measure the career planning tendencies of the employees. Extraversion and neuroticism/emotional inconsistency dimensions of the "Five Factor Personality Scale" were used to define the personality of the employees. At the end of the study, it was determined that there was a positive and significant relationship between extrovert personality type and career planning dimensions. On the other hand, it was concluded that there is a negative and significant relationship between neuroticism and career planning dimensions. As a result, it has been determined that personality traits are important determinants for individual career planning in service industries.

Keywords: Career Planning, Career future, Personality, Tourism workers.

Jel Kodları: J24, M12, M54.

Jel Codes: J24, M12, M54.

¹ Bu çalışma, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalında tamamlanan "Bireysel Kariyer Planlaması ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Turizm Çalışanları Örneği" başlıklı yüksek lisans tezinden geliştirilmiştir.

1. GİRİŞ

Günümüzde iş ve çalışma yaşamı hem işletmeler arasında hem de çalışanlar arasında büyük bir rekabete sahne olmaktadır. İşletmeler yoğun rekabet şartları altında varlığını sürdürebilmek için üretim faktörlerinin niteliğini artırmaya ve bu faktörlerden üst düzeyde verim sağlamaya çalışırlar. Çalışanlar ise, yoğun rekabet koşulları altında var olabilmek ve pozisyonlarını koruyabilmek için yeteneklerinden maksimum düzeyde yararlanma ve performanslarını üst seviyeye çıkarma gayreti içindedir. Çalışanlar arası rekabet ve dolayısıyla verimlilik çabalarının özellikle hizmet sektörü işletmelerinde daha üst düzeyde olduğu dikkati çekmektedir. Çünkü bu işletmelerin başarısı diğer üretim faktörlerinden ziyade emeğin yani insan kaynağının niteliğine bağlıdır.

Kariyer planlama, çalışanların yoğun rekabet koşullarına adapte olmasına ve yeteneklerini bu koşullarda var olacak şekilde geliştirmesine olanak sağlayan bir süreçtir. Bu süreç, insan kaynağına sağladığı sosyal ve ekonomik getiriler sayesinde uzun vadeli bir yatırım olarak karşımıza çıkmaktadır. Pelit ve Çetin (2022)'e göre, bireylerin gerçekçi fakat aynı zamanda ideallerine uyan kariyer hedeflerinin oluşturulması ve oluşturulan hedefe ulaşmak için yönlendirilmeleri uzmanlık gerektiren bir iştir. Aksi durumda, iş dünyasının karmaşık koşulları altında kariyer planları güzel bir hayal olarak kalabilir. Bu kapsamda, kariyer planlama sürecini etkileyen çok sayıda iç ve dış faktörün göz önüne alınması gerekmektedir. Bu faktörler içinde kişilik, kariyer planlaması üzerinde etkili olan en önemli faktör olarak kabul edilmektedir (Judge vd., 1999; Rogers vd., 2008). Kişilik, bireylerin duygu, düşünce, davranış gibi psikolojik tepkilerinde süreklilik gösteren özelliklerin ve eğilimlerin tümüdür. Bu eğilimler ve özellikler, bireyin içinde bulunduğu biyolojik durum veya sosyal ortama bağlı değildir (Berens, 1999). Bu yönüyle kişilik, bireyin belirgin, değişmeyen ve tutarlı olan özelliklerinin tümünü ifade etmektedir (Özkap ve Kirel, 2010). Kişilik, kariyer planlaması üzerinde önemli bir faktör olmakla birlikte turizm çalışanları üzerine yapılan araştırmaların ve sunduğu ampirik kanıtlarının desteklenmesi gerektiği görülmektedir. Ayrıca, Pelit ve Çetin (2022)'e göre turizm sektörü emek yoğun özelliğinden dolayı yoğun istihdam gerektirmekte, sektörel belirsizliklerin varlığı ve işgücü devir hızının yüksek olması bu sektörde çalışanların kariyer planlamasına daha fazla önem vermesini zorunlu kılmaktadır.

2. KİŞİLİK KAVRAMI

Kişilik olgusu, insan davranışları üzerindeki etkisi başta olmak üzere birçok nedenden dolayı farklı bilim alanlarından araştırmacıların ilgisini çekmiştir ve de çekmektedir. Kişilik, çalışan davranışları üzerindeki etkisi nedeniyle örgütsel davranışın da ilgilendiği konular arasında yer almaktadır. Özellikle, hizmet sektörünün gelişiminden ve hizmet sektörü işletmelerinin başarısı için çalışan performansının öneminin anlaşılmasından sonra kişilik konusuna olan ilgi daha da artmıştır. Günümüzde yönetim ve insan kaynakları fonksiyonu başta olmak üzere birçok işletme fonksiyonu çalışan verimliliğini artırmak gibi nedenlerle kişilik konusunu ilgi alanı içinde tutmaktadır.

Türk Dil Kurumu sözlüğünde kişilik, "bir kimseye özgü belirgin bir özellik, manevi ve ruhsal niteliklerin bütünü, şahsiyet" şeklinde ifade edilmiştir. Kavramın kökeninin Latince'deki "persona" kelimesine dayanmaktadır. Kelimenin Eski Yunan ve Roma'daki kullanım alanının sanat ile ilişkili olduğu görülmektedir. Klasik Roma tiyatrolarında, oyuncuların rollerine uygun şekilde taktığı maskeler "persona" olarak adlandırılmıştır (Eroğlu, 2015). Günümüzde

kişiliğe ilişkin çalışmalar incelenince, farklı bilim alanlarının ilgisini çeken bir konu olduğu ve bu durumun da tanımlarda farklılıklar yarattığı göze çarpmaktadır. Bazı araştırmacılara göre, tanımlarda fikir birliğine varmak neredeyse imkânsızdır (bkz. Taymur ve Türkçapar, 2012). Cüceloğlu (2000)'na göre, kişiliğin tanımı sadece psikologlar tarafından çalışıldığı durumlarda dahi ilgi alanlarının ve konuya yaklaşım biçimlerinin farklılığından dolayı tanımlarda farklılaşma olmaktadır.

Cüceloğlu (2010: 404) kişiliği, "bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı, yapılaşmış ilişki biçimi" olarak tanımlamaktadır. Kişilik, Robbins ve Judge (2016: 135) tarafından benzer bir bakış açısı ile "bir bireyin diğer bireylere tepki göstermek ya da onlarla etkileşimde olmak için kullandığı yolların bütünü" olarak tanımlanmıştır. Larsen ve Buss (2017), kişilik olgusunu "bireyin çevre ile etkileşimini ve çevreye uyumunu etkileyen psikolojik özellikleri ile diğer mekanizmaların bütünsel kümesi olarak açıklamıştır. Eroğlu (2015)'na göre kişilik, "bir ferdin yaşama biçimini" ifade etmektedir. İfade edilen yaşama biçimi, çok sayıda özelliği, bilinen veya bilinmeyen bir sürü boyutu, bazısı birinci derece bazısı ise ikinci derece olmak üzere çok sayıda detayı içermektedir. Özkalp ve Kirel (2010) bu detayların, belirgin, değişmeyen ve tutarlı özellikler olması gerektiğine vurgu yapmaktadır. Bu özellikler, birçok kaynakta kişiliğin "tutarlılık" özelliği/ilkesi olarak gösterilmekte ve "bireylerin farklı ortamlarda da benzer davranışları sergilemesi olarak" ifade edilmektedir. Greenberg (1999: 40), kişiliği bu bakış açısı ile "bireyler tarafından sergilenen özgün ve görece sabit olan davranış, düşünce ve duygu kalıbı" şeklinde tanımlamıştır. Kişilik konusu, insan yaşantısının bir ürünü olarak uzun yıllar ilgi çekmesine rağmen, 1930'lardan itibaren kişilik psikolojisinin diğer sosyal bilim alanlarından ayrı bir bilimsel disiplin olarak ortaya çıkması konuya olan ilgiyi daha da artırmıştır (Yelboğa, 2006: 198).

3. BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK KURAMI

Kişilik üzerine yapılan çalışmalar, 1930'lu yıllardan itibaren kişilik psikolojisinin bağımsız bir çalışma alanı olarak ortaya çıkmasına bağlı olarak artmıştır. Barrick vd., (1998)'e göre, örgütsel davranış bağlamında "kişilik" üzerine yapılan çalışmalara ilgi ise 1990'lı yıllardan itibaren artmıştır. Bu çalışmalarda, çalışanların kişiliklerini tanımlamak için farklı kişilik testlerinden ve modellerinden yararlanılmıştır. Bu ölçüm modelleri içinde "Beş Faktör Kişilik Modeli" bireylerin kişiliklerini tanımlamada en fazla kullanılan modeller arasında yer almıştır. Bernstein vd. (2008), Beş Faktör Kişilik Modelinin farklı ülkelerde ve kültürlerde geçerli ve güvenilir şekilde uygulanmasının kullanımını yaygınlaştırdığını belirtmektedir. Goldberg (1990)'e göre, Beş Faktör Kişilik Modeli, kişiliğin en göze çarpan yönlerini tanımlama noktasında yeterli olduğu için kullanımı konusunda fikir birliği söz konusudur. Tarihsel süreçte beş faktörlü kişilik yapısını ilk geliştiren araştırmacılar olarak Norman ile Tupes/Christal ön plana çıkmakta ve her iki araştırmacı genel olarak beş faktörlü modeli oluşturan kişiler olarak bilinmektedir (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2007). Bireylerin kişiliğini tanımlamak için geliştirilen ve son hali McCrea ve Costa (1995) tarafından tamamlanan model beş boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk/özdisiplin, nevroitiklik/duygusal dengesizlik ve deneyime açıklıktır. Bu çalışmada, örneklemin kişilik tanımları dışadönüklük ve nevroitiklik boyutları üzerinden yapılmıştır. Bu nedenle aşağıda bu iki kişilik boyutuna ilişkin bilgi verilmiştir.

Dışadönük kişilik tipi, genellikle konuşkan, hırslı, iletişim kurmayı seven, sosyal olmaktan hoşlanan ve enerjik bireyleri ifade etmektedir (Goldberg, 1990). McCrae ve Costa (1987)'ya göre, dışadönük kişilik özelliği gösteren bireyler eğlenceli, sevecen, samimi ve çevresiyle olumlu ilişki kurma ihtimali yüksek kişilerdir. Cloninger (2004), dışadönük kişilik özelliğine sahip bireyleri "konuşkan, istekli, atılgan, baskın, sosyal" gibi sıfatları kullanarak açıklamanın mümkün olacağını vurgulamaktadır. Nevrotik kişilik tipi ise, kaygı düzeyi yüksek, genellikle kızgın, güvensizlik hissine sahip, sıkıntılı, endişeli bireyleri ifade eder (McCrae ve Costa, 1987). Nitekim Oxford İngilizce Sözlükte nevrotiklik kavramı, "nedensiz ve mantıksız bir şekilde endişeli olma" anlamında kullanılmaktadır. Repetti vd. (2011), nevrotik kişilikli bireylerin duygu durumlarını düzenleme yeteneklerinin düşük olduğunu ve bu nedenle stresle başa çıkma düzeylerinin zayıf olduğunu vurgulamaktadır. Robbins ve Judge (2016) ise, nevrotik kişilerin sınırlı, kaygılı, olumsuz düşünen, çevresine güven duymayan bireyler olma eğiliminde olduğunu belirtmektedir. Cloninger (2004), nevrotik kişilik özelliğine sahip bireyleri "kaygılı, duygusal, savunmasız, endişeli" gibi sıfatları kullanarak açıklamaktadır.

4. KARİYER VE KARİYER PLANLAMA KAVRAMI

Kariyer kavramı, Fransızca "Carrierre", İngilizce "Career" kelimesinin karşılığı olarak Türkçe'ye girmiştir. Kelimenin Fransızcadaki sözlük anlamı arena, taş ocağıdır. Genel kullanım alanı ise, yaşam, ömür ve meslek olgularını (Tunç ve Uygur, 2001: 3) açıklama amaçlıdır. Kariyer kavramı, Türk Dil Kurumu Sözlüğünde, "bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık" olarak tanımlanmaktadır. Kariyer kelimesinin birçok yerde meslekte ilerleme, belli bir statü sahibi olma, gelişme, tercih edilen meslek sahibi olma anlamlarında kullanıldığı dikkati çekmektedir (Sabuncuoğlu, 2016). Ancak kariyer olgusunun anlamı yukarıda anlatılanlarla sınırlı değildir. Sears (1982)'a göre, bireylerin hayatları boyunca farklı işlerde edindikleri tecrübeler de kariyer kavramının bir parçasıdır.

Kariyer, bir insanın istihdam edilebileceği süreçte herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanması anlamına gelmektedir (Hall, 1985). Orpen (1994: 27)'e göre kariyer, bireysel ve örgütsel hedeflerle doğrudan ilişkili, bireyin yaşamı boyunca icra edeceği ve kısmen de olsa kontrol altında tutacağı iş tecrübelerini içermektedir. Bu yönüyle kariyer, bireylerin tercih ettikleri işleri, hayatları süresince buldukları mevkileri, statüleri, tutum ve davranışları içeren bir süreçtir (Aytaç, 2005: 8). Şimşek vd. (2016)'e göre de kariyer, seçilen meslekte ilerleme ve bunun sonucunda daha fazla para kazanma, sorumluluk alma, saygınlık, erk elde etme ile ilgili bir süreçtir. Daft (1994), kariyer olgusunu bir bireyin yaşamı boyunca edindiği iş deneyimlerinin bir örneği olarak görmektedir.

Kariyer planlama, bir kişinin kendisine kariyer hedefleri belirlemesi ve daha sonra kendisi için en uygun kariyer yolunu seçerek bu hedeflere ulaşmasını sağlayan süreç olarak tanımlanmaktadır (Özgen ve Yalçın, 2010: 188). Bu yönüyle kariyer planlaması, bir işgörenin sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri ve güdülerinin geliştirilmesiyle, çalışmakta olduğu örgüt içindeki ilerleyişinin ya da yükselmesinin planlanması ile ilgilidir (Vergili Tüz, 2003). Bir başka tanımda kariyer planlaması, bireyin güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olması, gerçeği kabul etmesi, seçimler yapması ve bireyin tercihinden kaynaklanan sonuçların farkındalığını kapsayan bir öz farkındalık süreci olarak açıklanmıştır (Erdoğan, 2003). Genel olarak kariyer planlaması, bireyin gelecekteki kariyer kararına/kararlarına yol açan faaliyetleri içermektedir

(Wong, 2018). Ortaya çıkan kariyer planları kişinin toplum içindeki yerini bulmasında, potansiyel yeteneklerini tam olarak kullanmasında ve başarıya ulaşmasında önemli rol oynamaktadır (Agungbudiprabowo vd., 2019).

Kariyer planlaması çok sayıda unsurdan etkilenen bir olgudur ve bu yönüyle basit bir süreç olarak değerlendirilmemelidir. Çünkü kariyer planlaması, öz yeterlilik, bireyin kariyer hedefleri, kariyer beklentileri, iş deneyimi, kişilik gibi çok sayıda bireysel değişkenle ilişkilidir. Bununla birlikte, kariyer üzerine çalışan teorisyenler kişiliğin kariyer planlamasında önemli bir faktör olduğunu vurgularken, kişilik ve kariyer seçimini birleştiren araştırmaların sınırlı sayıda olduğuna dikkat çekmektedir (Rogers vd., 2008).

5. KİŞİLİK VE KARIYER İLİŞKİSİ

Kişilik ve kariyer ilişkisi, çalışma yaşamından önce eğitim dünyasının ilgisini çeken bir konu olarak ortaya çıkmıştır. Yapılan çalışmalarda eğitim alan öğrenciler, onların ebeveynleri ve eğitim kurumları bu ilişkinin aktörleri olarak ele alınmıştır. Kariyer planlama süreci çok yönlü ilişki ağından dolayı tek bir kararı içeren süreç olarak değil, bir dizi kararlar bütününe içeren bir süreç olarak görülmektedir. Ayrıca, okul döneminde kariyer planlamaya ilişkin alınan kararlar meslek seçiminden daha kapsamlı ve karmaşık bir süreci içermektedir (Alkhelil, 2016). Başarılı bir kariyer planlaması ve buna bağlı olarak oluşan doğru kariyer yolu, bireylerin başarısı, iş doyumunu ve genel olarak mutluluğu üzerinde etkili olmaktadır. Bu etkilerinden dolayı kariyer planlaması, her dönem üzerinde fazlaca çalışma yapılan konular arasında yer almıştır. Yapılan çalışmalar, başarılı bir kariyer planlamasının bir işin gereklilikleri, bireyin ilgi alanları, yetenekleri ve daha da önemlisi bireyin kişiliği ile uyumlu olmasını önermektedir (Lounsbury vd., 2004).

Kişilik, kariyer planlamasından önce çalışma yaşamında bireylerin davranışını etkileyen bir faktördür. Çok sayıda çalışma kişiliğin kariyer planlaması, kariyer başarısı, kariyer duyarlılığı gibi değişkenler üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır (bkz. Penney vd., 2011). Kişilik-kariyer ilişkisinin ampirik olarak incelendiği çalışmalarda bireylerin kişiliklerini tanımlamak için genellikle Beş Faktör Kişilik Kuramı veya bu kuramdan türetilen ölçme araçları kullanılmıştır (Semejin vd., 2020). Bu bağlamda, Illies vd. (2006) tarafından yapılan çalışmada kişiliğin Beş Faktör Kişilik Kuramı ile ölçülmesinin ardıl değişkenlerle ilişkileri tahmin etmede etkili olduğunu belirtilmektedir.

Judge ve Kammeyer-Mueller (2007), şans ve ayrıcalık gibi kurumsal faktörlerin kariyer üzerinde etkisi olduğunu belirtmekle birlikte, kişiliğin muhtemelen insanların kariyerlerini nasıl planlayacakları konusunda önemli bir öncül olduğuna vurgu yapmaktadır. Watson ve Clark (1997) tarafından yapılan çalışmada, kişilik ile kariyer başarısı arasında dolaylı bir bağlantı kurulmuştur. Bu kapsamda, dışadönük kişilik tipinin duygulanımının genellikle olumlu olduğu, bu kişilik tipinde olanların kendisini olumlu ruh haline odakladığı, daha fazla sosyal aktivite ve daha ödüllendirici kişilerarası deneyimlere açık olduğu ve bu durumun da kariyer başarısı başta olmak üzere birçok olumlu sonucu ortaya çıkardığı belirtilmektedir. Cote ve Moskowitz (1998) de benzer konuya vurgu yapmıştır. Dışadönük kişilik tipindeki bireylerin nevroitik bireylere göre sosyal olayları daha olumlu algıladıklarını ve bunun da planlama sürecinde kolaylık sağladığını tespit etmiştir. Üfelek ve Yavuz (2021) tarafından hizmet sektörü çalışanlarının beş faktör kişilik kuramının alt boyutları ile örgütsel kariyer yönetimi uygulamaları arasındaki ilişkinin ele alındığı çalışmanın sonucunda, çalışanların

kişilik tipi ile kariyer planlama eğilimleri arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişkinin düzeyi özellikle dışadönüklük ve duygusal dengesizlik boyutunda ön plana çıkmaktadır. Sarı ve Çavuş (2021), turizm çalışanlarında kişilik özelliklerinin kariyer çapaları üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmada nevroitik kişilik dışındaki tüm kişilik tiplerinin teknik/fonksiyonel yetkinlik üzerinde anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Kişilik ile kariyer arasındaki ilişki bazı araştırmalarda çalışanların kariyer başarıları üzerinden ilişkilendirilmiştir. Bu bağlamda, Seibert ve Kraimer (2001) tarafından beş faktör kişilik tipi ile kariyer başarısı arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmanın sonucunda, dışadönük kişilik tipi kariyer memnuniyeti üzerinde pozitif etkili bulunmuşken, nevroitik kişiliğin kariyer memnuniyeti üzerinde olumsuz etkisi olduğu tespit edilmiştir. Turan vd. (2018) tarafından 130 turizm rehberliği öğrencisi üzerine yapılan çalışmada ise, öğrencilerin kişilik özelliklerinin kariyer tercihi ve planlaması üzerinde etkisi olduğu, kariyer planlamasını etkileyen kişilik özelliklerinin dışadönüklük ve duygusal denge olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yukarıdaki ampirik çalışmaların sonuçları üzerinden araştırmamızın aşağıda yer alan hipotezlerini test etmek amaçlanmıştır:

H_{1a} : Dışadönük kişilik tipi, kariyer uyumu üzerinde pozitif ve anlamlı etkilidir.

H_{1b} : Nevrotik/duygusal dengesiz kişilik tipi, kariyer uyumu üzerinde negatif ve anlamlı etkilidir.

H_{2a} : Dışadönük kişilik tipi, kariyer iyimserliği üzerinde pozitif ve anlamlı etkilidir.

H_{2b} : Nevrotik/duygusal dengesiz kişilik tipi, kariyer iyimserliği üzerinde negatif ve anlamlı etkilidir.

H_{3a} : Dışadönük kişilik tipi, algılanan bilgi üzerinde pozitif ve anlamlı etkilidir.

H_{3b} : Nevrotik/duygusal dengesiz kişilik tipi, algılanan bilgi üzerinde negatif ve anlamlı etkilidir.

6. ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ

6.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi

Çalışmanın amacı, otel çalışanlarının kişilik özellikleri ile kariyer planlaması eğilimleri arasındaki ilişkiyi test etmektir. Bireylerin kişilik özellikleri, Beş Faktör Kişilik modelinin (a) dışadönüklük ve (b) nevroitiklik özellikleri göz önüne alınarak ölçülmüştür. Turizm çalışanlarının kişilik özelliklerini tanımlamaya yönelik çalışmalarda, kişilik özelliklerinin daha çok dışa dönüklük ve nevroitiklik özelliği bağlamında iki boyutta ölçüldüğü görülmektedir (bkz. Gürsoy vd., 2011). Literatürde, turizm çalışanlarının kişilik özellikleri ile kariyer planlama eğilimleri arasındaki ilişkiyi ele alan kısıtlı sayıda çalışmanın olması ve turizm mesleğinde başarılı olmak için belli kişilik özelliklerine sahip olmanın gerekliliğine ilişkin öneriler (Köroğlu, 2014; Brownell, 1994) bu çalışmanın yapılmasında temel motivasyon kaynağı olmuştur. Hizmet sektörü işletmelerinin başarısının insan kaynağının başarı ve devamlılığına bağlı olduğu düşünülürse, çalışanların kişilik özelliklerini dikkate alarak planlama yapılmasının insan kaynağının meslek yaşamına turizm sektöründe devam etmesi üzerinde olumlu etkisinin olacağı düşünülmektedir.

6.2. Evren, Örneklem ve Veri Toplama

Araştırmanın genel evrenini beş yıldızlı kıyı otellerin çalışanları; çalışma evrenini ise, Muğla ilindeki kıyı otellerinin çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem ise, Muğla'daki 5 yıldızlı kıyı otellerinin çalışanlarından oluşmaktadır. Örneklem seçimi, amaçlı örnekleme yöntemine göre yapılmıştır. Amaçlı örnekleme, yargısal örnekleme olarak da bilinmekte ve araştırmacının kendi kişisel gözlemlerinden hareket ederek araştırma sorusuna uygun geldiğini düşündüğü belli özellikleri taşıyan deneklerin seçildiği örnekleme yöntemidir (Gürbüz ve

Şahin, 2016). Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde Büyüköztürk vd. (2013) tarafından geliştirilen tablo esas alınmıştır. Bu bağlamda, %5 payına göre evren 500.000 birim olsa dahi 384 birim örneklem yeterli kabul edilmektedir. Araştırma verileri, çalışanlarla görüşülerek toplanmıştır. Araştırmacı tarafından, toplam 495 anket toplanmıştır ve toplanan anketler bu çalışmanın veri setini oluşturmaktadır.

6.3. Anket Formu ve Ölçüm

Araştırmada kariyer planlamasını ölçmek için Rottinghaus vd. (2005) tarafından geliştirilen “Kariyer Geleceği Ölçeği” (Career Futures Inventory) kullanılmıştır. İnsan kaynakları yönetimi alanında yapılan çalışmalarda bireysel kariyer planlamasına ilişkin bilgi edinmek için genellikle kariyer geleceği ölçeğinden yararlanıldığı görülmektedir (bkz. Kalafat, 2012). 25 ifadeli ölçek “kariyer uyumluluğu”, “kariyer iyimserliği” ve “iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi” olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe diline uyumu Kalafat (2012) tarafından üç boyut ve 25 ifade olarak yapılmıştır. Tablo 1’de kariyer geleceği ölçeğinin boyutlarına ilişkin detaylar yer almaktadır.

Tablo 1. Kariyer Geleceği Ölçeğinin Boyutları

Kariyer Uyumluluğu	Kariyer uyumluluğu, bireyin bir mesleğin herhangi bir pozisyonu için hazırlanırken ya da o pozisyona girmek üzereyken karşılaştığı, mesleğin kendisinden ya da çalışma şartlarından kaynaklanan ve beklenmeyen özellikteki değişimlerle başa çıkmaya hazır olması durumudur (Savickas, 1997). Rottinghaus vd. (2005)’ne göre, kariyer uyumluluğu bireyin gelecekteki değişimlerle başa çıkma direnci yanında bu değişimlerden faydalanma konusundaki yeteneklerini de kapsamaktadır. Savickas (1997), kariyer uyumunun “kariyer planlaması tutumu, bireyin kendini ve çevreyi keşfi, karar verme bilgisi olmak üzere üç temel bileşeni olduğunu belirtmektedir.
Kariyer İyimserliği	Kariyer iyimserliği, bireyin kariyerinin gelişimi ile ilgili sürekli olumlu sonuçlar elde edeceği beklentisi içinde olması, gelişen durumlara olumlu yönünden bakması ve kariyer planlama sürecinde kendini rahat hissetmesi durumudur (Kalafat, 2012: 171). Bu yönüyle kariyer iyimserliği, bireylerin motivasyonunu artıran ve zorluklarla başa çıkma davranışlarını olumlu yönde etkileyen, bu suretle iyilik halinin oluşmasına ve gelişmesine katkı sağlayan bir özelliktir (Gül vd., 2019). Ayrıca kariyer iyimserliği “bireylerin kariyer planlarına ilişkin beklentilerinin gerçekleşmesinin zor olarak görünmesi durumunda kariyer gelişimleri konusunda olumlu bakış açısına sahip olmasını sağlamaktadır (Scheier ve Carver, 1987).
İş Piyasalarına İlişkin Algılanan Bilgi	Algılanan bilgi, bir bireyin iş piyasasını ve piyasadaki istihdam eğilimlerini ne kadar iyi anladığına ilişkin algıları içermektedir (Rottinghaus vd., 2005). İş piyasalarına ilişkin bilgi, çalışanın sadece mevcut istihdam durumuna ilişkin bilgisini içermemektedir. Algılanan bilgi sayesinde çalışan iş piyasasının gelecekteki eğilimleri hakkında da bilgi sahibi olmaktadır. Çünkü kariyer planlama, kariyere ilişkin gelecekteki eğilimlerin tümünü içermektedir. Yapılan çalışmalar, insanların iş piyasalarındaki değişimlerden haberdar olma konusunda sorunlar yaşadığını ortaya koymaktadır. Geleneksel bakış açısı, iş piyasalarını kalıcı pozisyonların varlığı üzerinden değerlendirmektedir. Ancak günümüzde kariyerin başında olanlar için kalıcı pozisyonlar ortadan kalkmıştır ve bu durum iş piyasalarına ilişkin bilgi elde edenler tarafından göz ardı edilebilmektedir (Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi, 2016).

Araştırmada, kişilik değişkenini ölçmek için ise, beş faktör kişilik ölçeğinin iki boyutu olan “dışadönüklük” ve “nevrotiklik/duygusal dengesizlik” boyutları kullanılmıştır. Her iki alt boyut 5’er ifade ile ölçülmüştür. Tabak vd. (2010), çalışmalarında hem dışa dönüklük boyutu hem de nevrotiklik boyutu için Alpha güvenirlik katsayısını 0,79 olarak hesaplamıştır.

6.4. Pilot Çalışma

Veri toplama sürecinden önce, pilot bir çalışma için 71 otel çalışanından veri toplanmıştır. Deneklerin soruları yanıtlamak için ortalama 8-10 dakika arasında zaman harcadıkları tespit edilmiştir. Pilot çalışma esnasında katılımcılardan gelen öneriler bağlamında bazı ifadelerde değişikliğe gidilmiştir. İfadelerde değişiklik yapılmasının gerekçesi, ifadelerin çalışanlar tarafından anlaşılmasında yaşanan zorluklar ve ifadelerin özgün anlamından farklı anlamlar çıkarılmasıdır. Pilot uygulamadan sonra, "Kariyer Geleceği Ölçeği" için Alpha güvenilirlik katsayısı 0.79 olarak, kişilik ölçeği için 0.76 olarak hesaplanmıştır.

6.5. Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışmaları

Kariyer planlamasına ilişkin ifadelerin yapı geçerliliğini sağlamak için keşfedici faktör analizi yapılmıştır. "Kariyer Geleceği Ölçeğinde" yer alan 25 ifade orijinal ölçekte olduğu gibi 3 (üç) faktör altında toplanmıştır. Ancak, orijinal ölçekte yer alan ifadelerden 2 (iki) tanesi faktör yüklerinin düşük olduğu ve diğer bir faktör ile ortak yüke sahip olduğu için çıkarılmıştır. Tablo 2'de geriye kalan 23 ifadenin faktör yükleri, özdeğerleri, varyansın açıklanma oranları, güvenilirlik katsayıları ve aritmetik ortalamalar yer almaktadır.

Tablo 2. Faktör Analiz Sonuçları Tablosu (Kariyer Geleceği Ölçeği)

Faktör/İfadeler	Faktör yükü	Aritmetik Ortalama	Faktör ve Aritmetik Ortalama	Özdeğer	Varyansın Açıklanma Oranı (%)	Güvenilirlik
Yeni iş kurallarına kolaylıkla uyum sağlarım (KU1)	,636	3,59	Faktör 1: Kariyer Uyumluluğu ($\bar{x}=3,80$)	12,11	48,47	,878
Kariyer planlarımdaki değişimlere uyum sağlayabilirim (KU2)	,682	3,86				
Kariyerimde önüme çıkabilecek engellerin üstesinden gelebilirim (KU3)	,718	3,93				
İşimle ilgili yeni görevler için çabalamaktan hoşlanırım (KU4)	,718	3,79				
Çalışma yaşamındaki değişimlere uyum sağlayabilirim (KU5)	,602	3,75				
İşimle ilgili değişikliklere kolaylıkla uyum sağlayabilirim (KU6)	,663	3,73				
Başkalarına sorulursa, kariyer planlarımdaki değişime uyum sağlayacağımı söyleyeceklerdir (KU7)	,560	3,75				
Kariyer başarıımı kendi çabalarım belirleyecektir (KU8)	,714	3,75				
Kendimi, nadiren kariyer planlarımdaki baskısı altında hissederim (KU10)	,790	3,90				
Kariyerimde elde ettiğim başarımda kontrolü benim elimde değildir (KU11)	,736	3,96				
Kariyerime ilişkin bir şeyler düşündüğümde heyecanlanırım (Kİ12)	,765	3,68				

Kariyerim hakkında düşünmek bana ilham vermektedir (Kİ13)	,773	3,94	Kariyer İyimserliği ($\bar{x}=3,67$)			
<i>Kariyerim hakkında düşünmek sınırlarımı bozmaktadır (Kİ14)</i>	,749	3,77				
<i>Kariyer planı yapmak benim için zordur (Kİ15)</i>	,655	3,84				
<i>Yeteneklerime uygun bir kariyer planı yapmak zordur (Kİ16)</i>	,652	3,79				
Kariyerime ilişkin ilgi alanlarımı iyi bilirim (Kİ17)	,720	3,63				
Kariyerime ilişkin hayallerimi gerçekleştirme konusunda azimliyimdir (Kİ18)	,778	3,89				
<i>Gelecekte kariyerimde başarılı olacağım konusunda emin değilim (Kİ19)</i>	,650	3,67				
Kariyerimi planlamak benim için doğal bir iştir (Kİ21)	,668	3,74				
Kariyerimle ilgili doğru kararları alacağımdan kesinlikle eminim (Kİ22)	,785	3,74				
İşgücü piyasasındaki eğilimleri anlama konusunda iyiyimdir (AB1)	,571	3,65		Faktör 3: Algılanan Bilgi ($\bar{x}=3,61$)	1,02	4,10
<i>İşgücü piyasasındaki eğilimleri anlamam (AB2)</i>	,658	3,77				
Gelecekteki istihdam eğilimlerini anlamak oldukça kolaydır (AB3)	,676	3,42				

Not: İtalik ifadeler ters kodlanmıştır.

Kariyer geleceği ölçeğini oluşturan üç faktörün toplam varyansı açıklama oranı %60,61 olarak hesaplanmıştır. Modelin KMO örneklem değeri ,955'tir ve Bartlett's Küresellik Testi sonucu 6.507,598'dir. Kariyer uyumu boyutu 10 ifadeden oluşmaktadır. 1 (bir) ifade düşük faktör yükü (,386) nedeniyle çıkarılmıştır. En düşük faktör yükü ,560 ve en yüksek faktör yükü ,790 hesaplanmıştır. Kariyer iyimserliği boyutu da 10 ifadeden oluşmaktadır. En düşük faktör yükü ,650 ve en yüksek faktör yükü ,785 hesaplanmıştır. 1 (bir) ifade faktör yükünün iki faktöre birlikte dağılmasından dolayı çıkarılmıştır. Algılanan bilgi faktörü ise üç ifadeyi içermektedir. En düşük faktör yükü ,571 ve en yüksek faktör yükü ,676'dır.

Çalışanların kişiliğine ilişkin tanımlama Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin "dışadönüklük" ve "nevrotiklik" boyutları üzerinden yapılmıştır. Ölçek, örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalarda beş boyutlu veya daha az boyutlu olarak kullanılmıştır. Bu çalışmada, kişilik ölçeği kıyı otellerinin çalışanları gibi farklı kültürel ve kişisel özelliklere sahip örneklem grubundan veri toplamak için kullanıldığı için tekrar faktör analizi yapılmıştır. Tablo 3 ve Tablo 4'te faktör analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3. Dışadönüklük Boyutuna İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Faktör (Dışadönüklük)	Faktör Yükü	\bar{x} (3,73)	Öz Değerler	Varyansın Açıklanma Oranı	Cronbachs Alpha
Etrafıma neşe saçırım, tam bir eğlence insanıyım (D-1)	,728	3,88	2,822	56,438	0,806
Başkalarının yanında kendimi rahat hissedirim (D-2)	,760	3,69			
Sohbetleri ben başlatırım (D-3)	,707	3,86			
Partilerde birçok farklı insanla konuşurum (D-4)	,710	3,61			
İlgi odağı olmak beni rahatsız etmez (D-5)	,657	3,61			
Approx. Chi-Square		692,319			
KMO Örneklem Yeterliliği Testi		,792			
Barlett Testi (Sig)		,000			

(Ölçek: 1-Hiçbir zaman 5-Her zaman)

Kişiliğin dışadönüklük boyutunun yapı geçerlemesi için tüm ifadeler keşfedici faktör analizine tabi tutulmuştur. Ölçekte yer alan 5 ifadenin tamamı tek boyut altında toplanmıştır. Örneklem KMO örneklem değeri 0,792 olarak ve Chi-Square değeri ise 692,319 olarak hesaplanmıştır. Dışadönüklük boyutunu oluşturan ifadelerin aritmetik ortalaması 3.73'tür. Alpha güvenilirlik katsayısı dışadönüklük için .806'dır.

Tablo 4. Nevrotiklik Boyutuna İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Faktör (Nevrotiklik/Duygusal Dengesizlik)	Faktör Yükü	\bar{x} (2,36)	Öz Değerler	Varyansın Açıklanma Oranı	Cronbachs Alpha
Kolay üzülürüm (N-1)	,713	2,31	2,309	51,187	0,708
Ruh halim çok hızlı değişir (N-2)	,607	2,44			
Çok sık ani ruh hali değişiklikleri yaşarım (N-3)	,679	2,46			
Kolay öfkelenirim (N-4)	,696	2,25			
Genellikle keyifsiz hissedirim (N-5)	,698	2,36			
Approx. Chi-Square		351,268			
KMO Örneklem Yeterliliği Testi		,786			
Barlett Testi (Sig)		,000			

(Ölçek: 1-Hiçbir zaman 5-Her zaman)

Kişiliğin nevroitiklik boyutunun yapı geçerlemesini sağlamak için tüm ifadeler keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Ölçekte yer alan beş ifadenin tamamı tek boyut altında toplanmıştır. Örneklem KMO örneklem değeri 0,786 olarak ve Chi-Square değeri ise 351,268 olarak hesaplanmıştır. Nevrotiklik boyutunun aritmetik ortalaması ise 2,36 ve Alpha güvenilirlik katsayısı ,708'dir.

6.6. Veri Analizi

Çalışmada, öncelikle frekans analizi ile örneklem özellikleri tespit edilmiştir. Daha sonra, kariyer planlamasının üç boyutu (kariyer uyumu, kariyer iyimserliği, algılanan bilgi) ile kişilik arasındaki ilişkinin yönünü ve düzeyini tespit etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Son aşamada ise, çoklu regresyon analizi yapılarak kişiliğin (dışadönüklük ve nevroitiklik) kariyer planlaması üzerindeki etkisi test edilmiştir.

6.7. Araştırmanın Bulguları

İlk aşamada, örneklemin demografik özelliklerine ilişkin bilgi verilmektedir. Araştırmaya dâhil olan 459 çalışanın %42,9'unu (n=197) kadın, %57,1'ini (n=262) erkekler oluşturmaktadır. Çalışanların yaş ortalaması 27.1 olarak hesaplanmıştır. Medeni duruma baktığımızda çalışanların %57,5'i bekâr (n=264), %42,5'si (n=195) evlidir. Katılımcıların eğitim durumuna baktığımızda %10,2'si (n=47) ilköğretim, %25,5'i (n=117) lise, %36,6'sı (n=168) önlisans, %27,7'si (n=127) lisans ve üstü eğitim derecesine sahiptir. Araştırmaya dâhil olan 459 çalışanın %76,7'si (n=352) normal çalışan statüsüne sahip bireyler, %14,8'ini (n=68) alt kademe yöneticiler, %7'sini (n=32) orta kademe yöneticiler ve %1,5'ini (n=7) üst kademe yöneticiler oluşturmaktadır. Örneklemin turizm sektöründe çalışma süresi ortalama 6,1 yıl, mevcut pozisyonda çalışma süresi ise 4,5 yıldır.

İkinci aşamada, kişilik ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin derecesini tespit etmek amaçlanmıştır. Bu ilişkiyi tespit etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Kişilik boyutları (dışadönüklük ve nevrotiliklik) ile kariyer planlaması boyutları arasındaki ilişkiler Tablo 5'te koyu renkli olarak gösterilmiştir.

Tablo 5. Kişilik-Kariyer Planlama İlişkisine Yönelik Korelasyon Analizi

	\bar{x}	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kariyer Uyumu (1)	3,80	-				
Kariyer İyimserliği (2)	3,67	,636**	-			
Algılanan Bilgi (3)	3,61	,629**	,606**	-		
Dışadönüklük (4)	3,73	,775**	,543**	,537**	-	
Nevrotik Kişilik/Duygusal Dengesizlik (5)	2,36	-,741**	-,531**	-,530**	-,798**	-

** 0.01 düzeyinde ve N=459

Korelasyon katsayıları incelenince, dışadönüklük ile kariyer uyumluluğu arasında ($r=0,775^{**}$) düzeyinde; dışadönüklük ile kariyer iyimserliği arasında ($r=0,543^{**}$) düzeyinde; algılanan bilgi ile dışa dönüklük arasında da ($r=0,537^{**}$) düzeyinde pozitif ve anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Korelasyon analizi sonucu, nevrotilik kişilik boyutu ile kariyer planlama ölçeğinin alt boyutları arasında negatif ilişki olduğu dikkati çekmektedir. Bu kapsamda, nevrotilik kişilik ve kariyer uyumu arasında ($r= -0,741^{**}$) düzeyinde; nevrotilik kişilik ile kariyer iyimserliği arasında ($r=-0,531^{**}$) düzeyinde; nevrotilik kişilik ile algılanan bilgi arasında ($r=-0,530^{**}$) düzeyinde negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Üçüncü aşamada, kişiliğin kariyer planlama üzerindeki etkisini test etmek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Bu bağlamda, üç regresyon modeli kurulmuştur. İlk regresyon modelinde kişiliğin kariyer uyumu üzerindeki etkisi, ikinci regresyon modelinde kişiliğin kariyer iyimserliği üzerindeki etkisi, üçüncü modelde ise kişiliğin algılanan bilgi üzerindeki etkisi test edilmiştir.

Tablo 6. Kişilik – Kariyer Uyumu Etkisi

	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	P
	β	Std. Hata	β		
Sabit	2,910	,259		11,215	,000
Dışadönüklük	,461	,042	,507	10,901	,000
Nevrotik Kişilik/Duygusal Dengesizlik	-,349	,048	-,336	-7,232	,000
F=408,635 p= 0,000	Bağımlı Değişken: Kariyer Uyumu				

Kişilik-kariyer uyumu etkileşimini test eden modelin F değeri 408,635 ve $p < 0.05$ 'tir. R değeri= ,80 ve R^2 değeri= ,64'tür. Bu sonuç, kişilik boyutlarının kariyer uyumunu %64 oranında açıkladığını göstermektedir. Tablo 6'da görüldüğü üzere, hem dışadönüklüğün hem de nevroitik kişiliğin kariyer uyumu üzerinde anlamlı etkisi vardır. Dışadönüklük kariyer uyumu üzerinde pozitif ve anlamlı ($t > 1,96$ ve $p < 0.05$; $\beta = ,507$) etkilidir. Buna karşın, nevroitik kişiliğin kariyer uyumu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi ($t > 1,96$ ve $p < 0.05$; $\beta = -,336$) vardır. Bu sonuçla, çalışmanın H_{1a} ve H_{1b} hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 7. Kişilik – Kariyer İyimserliği

	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	P
	β	Std. Hata	β		
Sabit	3,127	,436		7,165	,000
Dışadönüklük	,364	,071	,327	5,110	,000
Nevrotik Kişilik/Duygusal Dengesizlik	-,343	,081	-,270	-4,224	,000
F=107,883 p= 0,000	Bağımlı Değişken: Kariyer İyimserliği				

Kişiliğin kariyer uyumu üzerindeki etkisini test etmek için kurulan regresyon modelinin F değeri 107,883 ve $p < 0.05$ 'tir. R değeri= ,567 ve R^2 değeri= ,321'dir. Kişiliğin kariyer iyimserliğini açıklama oranı %32'tür. Tablo 7'de görüldüğü üzere, dışadönüklüğün kariyer iyimserliği üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi ($t < 1,96$ ve $p < 0.05$; $\beta = ,327$) vardır. Buna karşın, nevroitik kişilik ise kariyer iyimserliği üzerinde negatif ve anlamlı ($t > 1,96$ ve $p < 0.05$; $\beta = -,270$) etkilidir. Bu sonuçlara göre, çalışmanın H_{2a} ve H_{2b} hipotezleri ise kabul edilmiştir.

Tablo 8. Kişilik – İş Piyasalarına İlişkin Algılanan Bilgi

	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	P
	β	Std. Hata	β		
Sabit	3,131	,454		6,892	,000
Dışadönüklük	,363	,074	,314	4,897	,000
Nevrotik Kişilik/Duygusal Dengesizlik	-,367	,084	-,279	-4,348	,000
F=105,772 p= 0,000	Bağımlı Değişken: Kariyer İyimserliği				

Son aşamada, kişiliğin algılanan bilgi üzerindeki etkisini test edilmiştir. Bu amaçla kurulan regresyon modelinin F değeri 105,772 ve $p < 0.05$ 'tir. R değeri= ,563 ve R^2 değeri= ,317'dir. Kişiliğin algılanan bilgi değişkenini açıklama oranı %31'dir. Tablo 8'de görüldüğü üzere,

dışadönüklüğün de kariyer iyimserliği üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi ($t < 1,96$ ve $p < 0,05$; $\beta = ,0314$) vardır. Buna karşın, nevrotik kişilik ise kariyer iyimserliği üzerinde negatif ve anlamlı ($t > 1,96$ ve $p < 0,05$; $\beta = -,279$) etkilidir. Bu sonuçlara göre, çalışmanın H_{3a} ve H_{3b} hipotezleri ise kabul edilmiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Günümüzün çetin rekabetçi koşulları dikkate alınınca hizmet sektörü için başarının temel anahtarları olarak yeni iş modelleri geliştirilmesi, bilgi teknolojilerine adaptasyon, güncel yönetim yaklaşımlarının uygulanması ve çözüm odaklı düşünme gibi beceriler ön plana çıkmaktadır. Bu becerilerin sağlanması için kendini sürekli yenileyen, çözüm odaklı hareket eden nitelikli insan kaynağına ihtiyaç vardır. Firmaların insan kaynağından örgütsel hedefler ve beklentiler doğrultusunda katkı alabilmek için öncelikle işin gereklerine uyan insan kaynağı istihdam etmesi bir zorunluluktur. Hizmet işletmelerinde kaliteli hizmet üretimi için gerekli olan nitelikler ile çalışanın kişilik özelliklerinin uyumu örgütün başarısı için bir gereklilik olarak görülmektedir. Bu gereklilik işletmelere insan kaynağı istihdamında bazı yükümlülükler de getirmektedir. Bu kapsamda, öncelikle işletmelerin insan kaynağı istihdamında kişilik özellikleri hizmet işine uygun çalışanları seçmesi gerekmektedir. Daha sonra, kişilik-iş uyumu sağlanan çalışanları kariyer planlarının içine dahil etmelidir.

Bu çalışma, hizmet sektörü işletmesi olan otel işletmesi çalışanlarının kişilik özellikleri ile kariyer planlama eğilimleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla hazırlanmıştır. 459 otel çalışanından anket tekniği ile araştırmacılar tarafından veri toplanmıştır. Katılımcıların kişilik özelliklerinin aritmetik ortalamaları, dışadönüklük boyutu için 3,73 olarak ve nevrotik kişilik boyutu için 2,36 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, Aslan vd. (2012) tarafından turizm öğrencilerinin kişilik özelliklerini tanımlamak için 924 turizm öğrencisi üzerine yapılan çalışmanın sonuçları ile örtüşmektedir. İlgili çalışmada, dışadönüklük için ortalama puan 3,51 (kümülatif=42,2) düzeyinde, standart sapma ,525 ve orta düzey olarak hesaplanmıştır. Nevrotik kişilik boyutu için ise ortalama puan 2,55 (kümülatif=30,7) düzeyinde, standart sapma ,641 ve orta düzey olarak hesaplanmıştır.

Değişkenler arası ilişkileri ortaya çıkarmak için yapılan korelasyon analizi sonucunda, dışadönük kişilik özelliğinin kariyer uyumu, kariyer iyimserliği ve algılanan bilgi ile pozitif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Buna karşın, nevrotik kişilik ile kariyer uyumu, kariyer iyimserliği ve algılanan bilgi arasında negatif ilişki söz konusudur. Her iki kişilik türünün kariyer planlama boyutları ile ilişki katsayıları kıyaslanınca, dışadönük kişilik tipinin ilişki katsayısının daha yüksek olduğu dikkati çekmektedir.

Çalışmanın hipotezlerini test etmek ve kişilik-kariyer planlaması arasındaki etkileşimi belirlemek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır (bkz. Tablo 6, Tablo 7 ve Tablo 8). Dışadönük kişilik tipinin "kariyer uyumu" üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi ($\beta = ,507$) vardır. Nevrotik kişilik tipinin kariyer uyumu üzerindeki etkisi ise ($\beta = -,336$) negatif ve anlamlıdır. Beta katsayıları incelenince, kariyer uyumu üzerinde dışadönük kişilik tipinin etkisinin daha yüksek olduğu dikkati çekmektedir. Dışadönük ve nevrotik kişilik tiplerinin "kariyer iyimserliği" üzerindeki etkisi test edilince de benzer sonuç ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda, dışadönük kişilik tipinin kariyer iyimserliği üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu ($\beta = ,327$); buna karşın, nevrotik kişilik tipinin kariyer iyimserliği üzerinde ($\beta = -,270$) negatif ve anlamlı etkiye sahip olduğu dikkati çekmektedir. Algılanan bilgi değişkeni için de benzer sonuç ile

karşılaşmaktadır. Dışadönük kişilik tipinin “algılanan bilgi” üzerinde pozitif ve anlamlı ($\beta = ,314$) etkisi varken, nevrotik kişilik tipinin algılanan bilgi üzerinde negatif ve anlamlı etkisi ($\beta = -,279$) vardır.

Çalışmada dikkat çeken sonuçlardan birisi, hizmet sektörü çalışanlarının kariyer planlama eğilimleri üzerinde nevrotik kişilik tipinden ziyade dışadönük kişilik tipinin daha belirleyici olduğudur. Repetti ve Campos (2011)'a göre nevrotik bireyler, duygu durumlarını düzenlemede zorluk çeken ve stresle başarılı şekilde mücadele etme kabiliyetleri düşük bireylerdir. Bu nedenle, turizm işinin insan etkileşiminin ürünü bir iş olması, yüksek düzeyde stres altında çalışmayı gerektirmesi ve hatta stresin günlük yaşamın bir parçası haline gelmesi (Unur ve Pekerşen, 2017) nevrotik kişilik özelliği gösterenlerin meslek yaşamını turizm sektöründe sürdürme yönünde bir eğilim sergilemeyebileceklerini göstermektedir. Altınöz vd. (2017) tarafından otel yöneticileri üzerine yapılan çalışmada, nevrotik kişilik özelliğine sahip yöneticilerin dramatik, şüpheli, depresif olma gibi eğilimlerinin olmasının onların bilgilerini başkalarıyla paylaşmamalarına ve çalışanlarına karşı agresif davranışlar sergilemelerine yol açtığı vurgulanmaktadır. Sonuç olarak, nevrotik kişilik özelliklerine sahip turizm çalışanlarının sektörde kariyerini sürdürme yönünde alacağı kararların olumsuz olmasını beklenen bir durum olarak değerlendirmek gerekir.

KAYNAKÇA

- (2016). Zor Sular da Seyir: Kariyer ve İşgücü Piyasası Geçişlerine Yönelik Öğrenme. Araştırma Çalışması, No: 42, (<http://europa.eu>), Erişim Tarihi: 07/03/2023
- Agungbudiprabowo, S., Widyastuti, D.A. & Muyana, S. (2019). College Students' Career Planning Ability. *3rd International Conference on Education Innovation (ICEI 2019)*, 387, 106-108.
- Alkhelil, A. H. (2016). The Relationship between Personality Traits and Career Choice: A Case Study of Secondary School Students. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 5(2), 122-135.
- Altınöz, M., Çöp, S. & Boso, N. I. (2017). Nevrotik Yöneticilerin İşkolik Davranışları Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 38, 154-165
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer; Yönetimi, Planlaması, Gelişimi ve Sorunları*, (1. Baskı), Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., Neubert, M. J. & Mount, M. K. (1998). Relating member ability and personality to work-team processes and team effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 377-391.
- Berens, L. V. (1999). *The 16 Personality Types: Descriptions for Self-Discovery*. California: Telos Publications.
- Brownell, J. (1994). Personality and career development: A study of gender differences. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 35(2), 36-43.
- Büyüköztürk, S., Kılıc Çakmak, E., Akgün, O. E., Karadeniz, S. & Demirel, F. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Pegem Akademi.

- Cloninger S. C. (2004). *Theories of Personality Understanding Persons*, New Jersey: Person Prentice Hall.
- Côté, S. & Moskowitz, D. S. (1998). On the dynamic covariation between interpersonal behavior and affect: prediction from neuroticism, extraversion, and agreeableness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(4), 1032-1046.
- Cüceloğlu, D. (2000). *İnsan ve Davranışı*. (10. Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Daft, R. L. (1994). *Management*, (3th Edition), Orlando: The Dryden Press.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*, (1. Baskı), Ankara: Nobel Yayınları.
- Eroğlu, F. (2015). *Davranış Bilimleri*. (14. Basım). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Goldberg, L. R. (1990). An Alternative Description of Personality: The Big- Five Factor Structure, *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.
- Greenberg, J. (1999). *Managing Behavior in Organizations*. (2. Baskı). Prentice Hall New Jersey. ABD.
- Gül, H., Maksüdünov, A., Yamaltdinova, A. & Abdildaev, M. (2019). Öğrencilerin Demografik Özelliklerinin Kariyer Uyumluluğu ve İyimserliği ile İlişkisi: Kırgızistan Örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21(36), 34-46.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürsoy, D., Boylu, Y. & Avcı, U. (2011). Identifying the Complex Relationships Among Emotional Labor and Its Correlates. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 783-794.
- Hall, D. T. (1985). Project Work as an Antidote to Career Plateauing in a Declining Organization. *Human Resource Management*, 24(3), 271-292.
- Ilie, R., Scott, B.A. & Judge, T.A. (2006). The Interactive Effects of Personal Traits and Experienced States on Intraindividual Patterns of Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 49(3), 561-575
- Judge, T. A. & Kammeyer-Mueller, J. D. (2007). Personality and career success. Ed. Gunz, H. ve Peiperl, M., *Handbook of Career Studies*, Thousand Oaks, CA: SAGE Publishing.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J. & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621-652.
- Koroğlu, Ö. (2014). Meslek Seçimi İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Belirlemesi: Turizm Rehberliği Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 137-157.

- Larsen, R. & Buss, D. M. (2017). *Personality Psychology: Domains of Knowledge About Human Nature*. New York: McGraw-Hill Education.
- Lounsbury, J. W., Park, S. H., Sundstrom, E., Williamson, J. M. & Perberton, A. E. (2004). Personality, Career Satisfaction, and Life Satisfaction: Test of a Directional Model. *Journal of Career Assessment*, 1(4), 395-406.
- McCrae, R. R. & Costa Jr, P. T. (1985). Comparison of EPI and psychoticism scales with measures of the five-factor model of personality. *Personality and Individual Differences*, 6(5), 587-597.
- McCrae, R.R. & Costa, P.T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90.
- Orpen, C. (1994). The Effects of Organizational and Individual Career Management on Career Success. *International Journal of Manpower*, 15(1), 27-37.
- Özgen, H. & Yalçın, A. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi, Stratejik Bir Yaklaşım*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Özkalp, E. & Kirel Ç. (2010). *Örgütsel Davranış*. (4. Baskı). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Pelit, E. & Çetin, A. (2022). Turizm İşletmelerinde Kariyer Yönetimi ve Sorunlar: Teorik Bir İnceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 13(2), 28-54.
- Penney, L. M., David, E. & Witt, L. A. (2011). A review of personality and performance: Identifying boundaries, contingencies, and future research directions. *Human Resource Management Review*, 21(4), 297-310.
- Repetti, R.L., Wang, S. & Campos, B. (2011). Job Stress and Family Social Behavior: The Moderating Role of Neuroticism, *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 441-456.
- Robbins, S. P. & Judge, T. (2016). *Essentials of Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Rogers, M. E., Creed, P. A. & Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 132-142.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X. & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Sabuncuoğlu, Z. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Alfa Aktüel Yayıncılık.
- Sarı, Ö. & Çavuş, Ş. (2021). Turizm Meslek Lisesi Öğrencilerinin Kişilik Özelliklerinin Kariyer Çapalarına Etkisi. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(3), 231-251.
- Scheier, M. E. & Carver, C. S. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: the influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal of Personality*, 55(2), 170-210

- Sears, S. (1982). A definition of career guidance terms: A National Vocational Guidance Association perspective. *Vocational Guidance Quarterly*, 31(2), 137-143.
- Seibert, S. E. & Kraimer, M. L. (2001). The Five-Factor Model of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1-21.
- Semeijn, J. H., van der Heijden, B.I.J.M. & De Beuckelaer, A. (2020). Personality Traits and Types in Relation to Career Success: An Empirical Comparison Using the Big Five. *Applied Psychology: An International Review*, 69(2), 538-556.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A. & Akatay, A. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Uygulamaları*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Tabak, A., Basım, H. N., Tatar, İ. & Çetin, F. (2010). İzlenim Yönetimi Taktiklerinde Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma, *Ege Akademik Bakış*, 10(2), 539-557.
- Taymur, İ. & Türkçapar, M. H. (2012). Kişilik: Tanımı, Sınıflaması ve Değerlendirmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(2), 145-177.
- Tunç, A. & Uygur, A. (2001). *Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Geliştirme*. Ankara: Gazi Yayınları.
- Turan, M., Zorlu, Ö. & Kabakulak, A. (2018). Kişilik Özelliklerinin Kariyer Planlamasına Etkisi Turizm Rehberliği Bölümü Öğrencileri Örneği. I. *Turizm Rehberliği Kongresi*, (27-28 Nisan 2018), Bildiriler Kitabı, Balıkesir.
- Unur, K. & Pekerşen, Y. (2017). İş Stresi İle Toksik Davranışlar Arasındaki İlişki: Aşçılar Üzerinde Bir Araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14(1), 108-129.
- Üfelek, Ö. & Yavuz, E. (2021). Kişilik Tipleri İle Kariyer Algısı ve Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 8(3), 289-313
- Vergili Tüz, M. (2003). Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(4), 169-176.
- Watson, D. & Clark, L. A. (1997). Extraversion and its positive emotional core. Ed. Hogan, R., Johnson, J. ve Briggs, S. *Handbook of Personality Psychology*, San Diego, CA: Academic Press.
- Wong L. P. W. (2018). School counselor's reflections on career and life planning education in Hong Kong: How career theories can be used to inform practice. *Journal of Counseling Profession*, 1(1), 1-33.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. "İş-Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 196-217.