Kariyer Planlaması ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Otel İşletmelerinde Bir Araştırma

Finding the Relationship between Individual Career Planning and Personality Features in Hotels

Prof. Dr. Mehmet Sarıışık (Sakarya Applied Sciences University, Turkey)
Ph.D. Candidate Hasan Önal Şeyhanlıoğlu (Sakarya Applied Sciences University, Turkey)

Abstract

In this study, it is aimed to examine the relationship between personality traits and career planning trends of tourism management employees. The data required for the study were obtained from a total of 391 employees in five and four-star five-city hotels in Ankara. The collected data were analyzed by quantitative methods to test the relationship between variables. First, the correlation coefficients between the sub-dimensions of the scales were calculated. Then, t-test and variance (One-way Anova) analysis were used to determine possible differences between career planning dimensions and demographic characteristics. As a result of the study, it was found that there was a positive and significant relationship between extrovert personality type and career planning while a negative significant relationship was found between neurotic personality type and career planning.

1 Giriş

Hizmet endüstrisinde önemli bir yere sahip olan turizm işletmeleri, doğası gereği emek yoğun özelliği taşıyor ve bu açıdan en çok ihtiyaç duydukları kaynaklardan birisi işgücüdür. Özellikle değişen koşullarda ortaya çıkan küresel rekabet ve bilgi sermayesinin her geçen gün önemini artırması, insan kaynağını ve emeği daha da ön plana çıkarmıştır. Post modern yaklaşımların etkin olduğu yönetim uygulamalarında rekabet özellikle insan kaynağı üzerine kurgulanmaya başlamıştır. Günümüz turizm işletmeleri yapısında değişen çevre koşulları uzun dönemde ayakta kalabilmeyi güçleştirmiş ve yaratıcı yıkım denilen entelektüel sermayesi olmayanın yok olmaya mahkûm olduğu acımasız bir ortam sağlamıştır. Bu gelişmeler göz önüne alındığında turizm işletmeleri örgütünün ve çalışanlarının gelişmesi için kariyer planlaması yapmak ve onları bu planlamaya yönlendirmelidir. Çalışanın sahip olduğu sorumluluğu yerine getirmesinin yanında, kendini geliştirmesi, yenilemesi, eğitmesi, eksiklerini tamamlaması ve bilişsel donatısını artırması beklentisi söz konusudur. Ayrıca çalışanlar gelecekte göreceli olarak daha iyi bir statüde olabilmek ve buna bağlı daha yüksek bir ücret elde edebilmek için de kariyer planlamasını dikkate almalıdırlar. Kariyer, genel itibarıyla kişilerin tercih ettikleri işler, hayatları süresince bulundukları mevkiler, statüler, tutum ve davranışları içeren bir süreç (Aytaç, 2005:8) olarak tanımlanmıştır. Turizm işletmelerinde de personel güçlendirmenin önemli bir parçası olarak dikkat çekmiştir. Turizm işletmelerinde daha kaliteli hizmet sunabilmek ve müşteri tatmini için kalifiye personele olan ihtiyaç yüksek düzeydedir. Bunun yanında çalışanlar da kariyer gelecekleri için bir takım hedef ve planlamaların içerisindeyler. Kariyer planlaması yaparken hem turizm işletmelerinin hem de çalışan bireyler gereken hassasiyeti göstermeleri gerekir. Zira işletmeler ve çalışanlar geleceğe yönelik amaçlarını birleştirerek endüstride daha iyi bir konuma gelmeyi öngörürler.

Kişilik, bir kişinin diğer bireylere tepki göstermek veya onlarla etkileşim halinde olmak için kullandığı yolların tümü (Robbins ve Judge, 2016:135) şeklinde açıklanmıştır. Günümüzde kişilik faktörü ve özellikleri çalışanların ve örgütlerin başarısı açısından önemli bir konudur. Turizm endüstrisinin emek-yoğun yapıya ve konuklarla sürekli etkileşim içerisinde olma özelliğine bağlı olarak yetişmiş, kendisini geliştiren, eğitilmiş ve gelecek için kariyer hedefleri olan çalışanlara ihtiyacı oldukça fazladır. Bu işletmelerde personel seçim ve tedarik sürecinde çalışılacak bireylerin diğer özelliklerinin ve yeteneklerinin yanı sıra kişilik yapıları da dikkate alınması gerekir. Zira endüstri yapı itibarı ile dinamik, yenilikçi ve değişen çevre koşullarından etkilenen bir özelliğe sahip olduğundan çalışanların da kişilik nitelikleri açısından bu yapıya yatkın olmaları arzu edilir. Endüstrinin en önemli sorunlarından ikisi mevsimsel olma (sezonluk) ve personel devir hızının yüksekliğidir. Bu durum personelin istihdamını, eğitimini ve işletme açısından yetiştirilmesini de zora sokar. Ayrıca mevsimsellik özelliği personel hareketliliğini hızlandırarak örgüt ve çalışanlar üzerinde umut kırıcı sonuçlar ortaya koyabilir.

Bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm konuyla ilgili yazın taramasına bağlı olarak kuramsal çerçeveye ve daha önce yapılan benzer araştırmaların sonuçlarına yer verilmiştir. İkinci bölümde araştırmanın yöntemi ve bulgularına ilişkin bilgiler sunulmuştur. Son kısımda ise araştırmaya ilişkin tartışma, sonuç ve öneriler özetlenmiştir.

2 Kariyer Planlaması

Kariyer planlaması genel bir yaklaşımla kariyer hedeflerini koyma, işlerin ve kariyer yollarının analizini yapma, olasılıkları olan örgütleri belirleme, başvurma ve elde etme süreci olarak (Kozak, 2001; Dinçer vd., 2015; Taşlıyan

vd., 2011; Kılıç ve Öztürk, 2009) tanımlanmıştır. Başka bir tanıma göre kariyer planlaması, organizasyondaki kariyer yollarını belirleyerek örgütün gereksinimini sağlayacak işgörenleri elde etmek amacıyla personeli uygun işlere göre yerleştirmek olarak (Zikic ve Klehe, 2006: 393) açıklanmıştır. Barutçugil ise (2004: 320) çalışmasında kariyer planlamayı, işgörenlerin değerleri, ihtiyaçları ile iş deneyimleri ve fırsatları arasında en uygun ilişkiyi kurmayı hedefleyen sorun çözme ve karar alma süreci olarak ifade etmektedir.

Konuya ilişkin yapılan çalışmalar mercek altına alındığında kariyer planlamasına ilişkin farklı katılımcılarla farklı sonuçların elde edildiği dikkat çekmektedir. Chuang ve ark. (2007) çalışmalarında lisans öğrenimi gören toplam 360 turizm öğrencisiyle bir çalışma gerçekleştirmişler ve öğrencilerin mesleğe bağlılık, kariyer planlaması ve mesleki seçimleri gibi konular üzerine değerlendirme yapmışlardır. Bu analiz sonucu ise cinsiyet, mevcut istihdam durumu, kariyer kararı öz yeterliliği ve kariyer sonucu beklentisi gibi parametrelerin endüstride kalıcılığı öngördüğü ve uygun yetenek, beceri ve iş tecrübesi yüksek olan öğrencilerin kariyer planlamaya ve kariyer seçimlerine ilgilerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Richardson (2010) çalışmasında Avustralya'daki lisans öğrencilerinin kariyer tutum ve davranışlarını ele almıştır. Çalışmada keşfedici ve nicel yöntemler bir arada kullanılmıştır. Çalışma bulguları arasında öğrencilerin %50'den fazlasının turizm dışı kariyer yapma isteğinde oldukları ve ankete katılan iş (staj) tecrübesine sahip öğrencilerin yollarına endüstride devam etmeyi düşünmedikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca öğrencilerin %91,7'sinin endüstrideki çalışmamasının ana sebebinin iş tecrübesi eksikliklerinden kaynaklandığı saptanmıştır.

Lertwannawit ve ark. (2009) araştırmalarında Tayland'daki turizm çalışanlarının kariyer yetkinlikleri ile kariyer başarıları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Kariyer başarılarındaki ölçütlerin; bilgisayar ve dil becerileri, iş ahlakı, ekip çalışması, liderlik ve misafirperverlik alanlarındaki bilgi ve beceriler ile sınırlı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Restoran, havayolu, seyahat ve tur işletmelerinde çalışan toplam 800 kişiden elde edilen veriler ışığında kariyer yetkinliği ile kariyer başarıları arasında orta derece bir ilişki saptanmıştır. Sonuç olarak bilgisayar, dil becerileri, takım çalışması, liderlik, turizm ve otelcilik bilgisi ve becerilerinin kariyer başarılarını doğrudan etkilediğini bulmuşlardır. Eğitim programları da başarıya arttıran diğer faktör olarak dikkat çekmektedir. Kim ve ark. (2009) çalışmalarında Kore'de lüks nitelikli otellerde çalışan genel müdürlerin kariyer yolları ve tutumlarını incelemişlerdir. Araştırmanın sonucunda kariyer planlaması ve yollarına önem veren yöneticilerin lüks otellerde genel müdürlük pozisyonuna daha kolay ulaştıkları ortaya çıkmıştır.

Roney ve Öztin'in (2007) araştırmaları Türkiye'deki turizm öğrencilerinin kariyer algılarına yöneliktir. Toplam 450 turizm öğrencisine uygulanan anketin sonucunda katılımcıların algılarının nötr olduğunu ortaya çıkmıştır. Turizm okuma isteği, mezun olduktan sonra turizmde çalışmaya istekli olmak ve turizm kariyer yapmak bu ifadeler arasında dikkat çekmektedir. Ulama ve ark. (2015) çalışmalarında lisans düzeyinde eğitim alan toplam 677 öğrenciden turizmde kariyere ilişkin veriler toplamışlardır. Bu veriler sonucunda katılımcıların % 62'sinin turizm endüstrisinde diğerlerinin farklı sektörlerde çalışma hayatına devam etmeyi düşündükleri ve genellikle yaşı küçük olanların daha yüksek yaş gruplarındakilere, alt sınıfta olanların üst sınıflara ve staj yapmayan/çalışmayanların staj yapan/çalışanlara göre farklı görüşlere sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Avcı ve Turunç (2012) çalışmalarında, kariyer memnuniyetini doğrudan ve dolaylı etkileyen dönüşümcü liderlik ve örgüte güven ile bu etkide lider-tüye etkileşiminin aracılık rolünü ele almışlardır. Bu amaçla, Muğla ilinde faaliyet gösteren otellerdeki toplam 293 çalışandan anket tekniği ile veri toplanmıştır. Dönüşümcü liderliğin ve örgüte güvenin kariyer planlaması ile doğrudan ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3 Kişilik

Kişilik kavramı, kişilerin iç süreçlerini, davranışlarını, hareket tarzlarını ve hissettiklerini etkileyen ve bu yönüyle iç dünyada gelişen tüm duygusal, içsel ve bilişsel süreçleri kapsayan bir olgu (Burger, 2006; Tatlılıoğlu, 2010; Özyer vd., 2012; Şeyhanlıoğlu, 2018; Yılmaz; 2018) şeklinde açıklanabilir. Başka bir tanıma göre ise kişilik, bir bireyin diğer bireylere tepki göstermek veya onlarla etkileşim içinde olmak için kullandığı yolların tümüdür (Robbins ve Judge, 2016:135). Güney (2006:185) çalışmasında bu kavramı bir kişinin tüm ilgilerinin, tutumlarının, hareketlerinin davranışlarının, yeteneklerinin, konuşma şeklinin, giyim tarzının ve çevresine karşı uyumunun niteliklerini kapsayan olgu şeklinde ifade etmektedir.

Neill ve Xaio (2010) çalışmalarında ABD'deki otel yöneticilerinin kişilik özelliklerinin duygusal tükenmişliğine etkileri araştırmak için 36 otelin 544 yöneticisinden veri toplamışlardır. Sonuçta otel yöneticilerinin duygusal tükenmelerinin sadece iş ve örgütsel özelliklerinden değil aynı zamanda kişilik özelliklerinden de etkilendiği ortaya çıkmıştır. Kim ve ark. (2007) ise ABD'nin Washington eyaletindeki 8 lüks otel çalışanından toplanan veriler ışığında beş kişilik faktör özelliklerinin (uyumluluk, duygusal tutarlılık, dışa dönüklük, açıklık ve öz disiplin) iş tükenmişliği üzerindeki etkileri incelemişlerdir. Araştırmanın sonucunda iş tükenmişliği ve kişilik özellikleri arasında ilişki saptanmış olup, en önemli unsurun uyumluluk boyutu olduğu tespit edilmiştir. Brownell (1994) yöneticiler üzerine bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmada kariyerde kişilik ve cinsiyetin rolü yöneticiler üzerinden incelenmiştir. Çalışma sonucunda erkek yöneticilerin bayanlara göre hedef yönelimlerinin daha güçlü olduğu, dürüstlüğü ise kariyer gelişimi açısından cinsiyet odaklı değil kişilik odaklı bir unsur olduğu ortaya çıkmıştır. Mendez ve Hine (2017) çalışmalarında toplam 10 Güney Amerika ülkesinin web siteleri bazında kişilik

konumlandırması değerlendirmişlerdir. Bu konumlandırmayı yaparken web sitesi içerik analizleri ve yazışma analizi gibi farklı bir yöntem bilim kullanmışlardır. Sonuçta Ekvator açık ve anlaşılır bir kişilik tipine sahipken Brezilya ve Paraguay’ın tecrübeli ve vicdanlı bir kişilik tipine sahip olduğu tespit edilmiştir. Peru, Şili, Arjantin ve Uruguay ise dışa vurumculuk ve duygusal istikrar taşıyan bir kişilik tipine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak Bolivya, Venezüella ve Kolombiya baskın olmayan kişilik tipine sahiptirler.

Solmaz ve ark. (2014) araştırmalarında turizm eğitimi alan lisans ve ön lisans öğrencilerinin girişimci kişilik özelliklerini tespit etmeye çalışmışlardır. Sakarya ve Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitelerinde eğitim alan 308 lisans ve ön lisans öğrencilerinden toplanan veriler ışığında turizm öğrencilerinin önemli bir kısmının girişimci kişilik özelliğine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında, girişimci kişilik özellikleri bakımından lisans ve ön lisans öğrencileri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Aslan ve ark. (2012) ise turizm eğitimi alan öğrencilerin kişilik özellikleri ile sektöre uyumları arasındaki ilişkiyi mercek altına almışlardır. Toplam 924 katılımcıdan elde edilen bulgular ışığında öğrencilerin baskın (ön plana çıkan) kişilik özelliklerinin sorumluluk sahibi ve yumuşak başlı oldukları ve kişilik-iş uyumunun; çalışanlar, işletme ve toplum açısından pozitif sonuçlar ortaya çıkardığını vurgulamışlardır. Pelit ve ark. (2010) araştırmalarında turizm endüstrisi personelinin kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla Ankara ve Aydın illerinde faaliyet gösteren turizm işletmelerindeki toplam 340 çalışandan veri toplamışlardır. Sonuçta çalışanların A tipi kişilik özelliklerine yatkın olduklarını tespit etmişlerdir. Deniz (2016) çalışmasında Nevşehir’deki butik otellerinde çalışan personelin kişilik özellikleri ve sosyalleşme düzeylerinin, sergiledikleri duygusal emek davranış stratejileri üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlayan bir çalışma gerçekleştirmiştir. Sonuçta nevrotik kişiliğin duygusal uyumsuzluğu pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği, örgütsel bağlılığın duygusal uyumsuzluğu negatif ve anlamlı bir şekilde etkilediği saptanmıştır. Sosyalleşmenin duygusal çaba, iş tatmini ve örgütsel kabullenme üzerinde olumlu etkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

4 Yöntem

Bu araştırmanın temel amacı, Ankara’daki şehir otellerinde çalışan bireylerin kişilik özellikleri ile bireysel kariyer planlamasına ilişkin görüşleri arasındaki farklılığı belirlemektir. Personelin kişilik özellikleri (a)dışa dönüklük ve (b)nevrotiklik şeklinde sınırlandırılmıştır. Turizm çalışanları üzerinde yapılan çalışmalarda bireyin kişilik özellikleri ile incelenmeye çalışılan değişkenler ele alındığında özellikle kişilik tarafının bu iki boyutta incelendiği dikkat çekmektedir (Gürsoy vd. 2011). İlgili yazında turizm çalışanlarının kişilik özellikleri ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi konu edinen araştırmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Çalışmada otel çalışanlarına yöneltilen sorulara açısından görüş farklılıklarının varlığı uygun analiz teknikleriyle test edilmiştir.

Öncelikle veri elde edebilmek adına anket formu geliştirilmiştir. Anket formu üç bölümden ve 54 ifadeden oluşmaktadır. Formun ilk bölümünde kariyer planlamasını ölçmek için Rottinghaus vd. (2005) tarafından geliştirilen “*Kariyer Geleceği Ölçeği*” (*Career Futures Inventory*) yer almaktadır. İnsan kaynakları yönetimi alanında yapılan araştırmalarda bireysel kariyer planlamasına ilişkin malumat (bilgi) edinmek için genellikle kariyer geleceği ölçeğinden faydalanıldığı görülmektedir (Kalafat, 2012). Ölçek Türkçe’ye Kalafat (2012) tarafından 25 ifade ve üç boyut olarak uyarlanmıştır. Anket formunun ikinci bölümünde kişilik faktörünü ölçmek için beş faktörlük kişilik ölçeğinin iki boyutu olan “*dışa dönüklük*” ve “*nevrotiklik*” boyutları kullanılmıştır. Ölçek, Goldberg (1990) tarafından *Beş Büyük Kişilik Faktörü Ölçeği*nden uyarlanmıştır. “Dışa dönüklük” ve “nevrotiklik” boyutlarının her biri 10’ar adet ifade ile ölçülmüştür. Üçüncü bölümde ise katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, çalıştıkları pozisyon, çalıştıkları bölüm ve gelir durumu gibi demografik faktörler ile sektördeki tecrübe süresi gibi sorular açık ve kapalı uçlu olarak yöneltilmiştir. Örneklem büyüklüğü, %5 hata payına göre Yazıcıoğlu ve Erdoğan’ın (2011) geliştirdiği tablodan yararlanılarak oluşturulmuştur. Bu bağlamda %5 payına göre 384 sayısı örneklem büyüklüğü yeterli olarak kabul edilmektedir.

Araştırma verileri, 1 Ekim–1 Kasım 2018 tarihleri arasında Ankara’da faaliyet gösteren iki beş yıldızlı ve üç dört yıldızlı otel işletmesinden 406 katılımcıyla birebir görüşmeler sonucunda elde edilmiştir. Toplanan anket formlarından kullanıma uygun olmayan 15 form çıkarılmış ve 391 anket üzerinden veri seti oluşturulmuştur. Anketlerden elde edilen veriler, SPSS istatistik paket programı kullanılarak veriler analiz edilmiştir. Verilerin parametrik test tekniklerine uygunluğunun ardından iki bağımsız değişken arasında farklılık olup olmadığını ölçmek için bağımsız t-testi (Independent T-test), ikiden fazla bağımsız değişken arasında farklılık olup olmadığını ölçmek için ANOVA (One-way Anova) testi ve kariyer planlaması ile kişilik arasındaki ilişkiyi ölçmek içinde korelasyon analizleri kullanılmıştır.

5 Bulgular

5.1 Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur. Katılımcıların %58,1’i erkeklerden oluşmakta olup, önemli bir kısmı lise mezunu ve evlidir. Yarıya yakını kat hizmetleri ve yiyecek içecek bölümlerinde ve %75’i alt kademe pozisyonlarda çalışmaktadır. Toplam % 25 olan yöneticilerin önemli bir bölümü alt ve orta kademedeki çalışmaktadır. Katılımcıların yarısından fazlası aylık 3000 TL’nin altında

gelir düzeyine sahiptir. Ek olarak, katılımcıların yaş ortalaması 34,5 ve aynı işletmede çalışma yılı ortalaması 12,2 yıl sektördeki (meslekte) çalışma yılı ortalaması ise 13,7 yıl olarak ortaya çıkmıştır

	N	%
CİNSİYET		
Erkek	227	58.1
Kadın	164	41.9
Toplam	391	100
Medeni Durum		
Evli	222	56.8
Bekâr	169	43.2
Toplam	391	100
Eğitim Durumu		
İlköğretim	62	15.9
Lise	166	42.5
Ön lisans	99	25.3
Lisans ve üzeri	64	16.4
Toplam	391	100
Departman		
Ön Büro	82	21
Yiyecek ve İçecek	101	25.8
Kat Hizmetleri	92	23.5
Diğer (Güvenlik, Muhasebe vd.)	116	29.7
Toplam	391	100
İşyerindeki Pozisyon		
Çalışan	295	75.4
Yönetici	96	24.6
Toplam	391	100
Aylık Ortalama Ücret		
1600-1999 TL	134	34.3
2000-2999 TL	212	54.2
3000 TL ve üzeri	45	11.5
Toplam	391	100

Tablo 1: Katılımcıların Özelliklerine İlişkin Bulgular Tablosu

5.2 Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizlerine İlişkin Bulgular

Güvenirlilik anketteki iç tutarlılığı ölçmektedir. Ölçeklerin güvenilirlik katsayılarını hesaplamak için, *Cronbach Alpha* Katsayısı kullanılmıştır. Bu katsayı ölçüm araçlarında yer alan maddelerin birbiriyle tutarlılığını ölçmektedir. Tablo 2’de kullanılan ölçeklerin güvenirlik katsayılarına yer verilmiştir. Çalışmada ölçme araçlarının geçerlilik sorununu ortadan kaldırmak, için literatürde geçerliliği olan ölçeklerden faydalanılmış ve Türkçe diline yönelik geçerleme çalışmaları göz önüne alınmıştır. Bu çerçevede, hem “Kariyer Geleceği Ölçeği” hem de “Beş Faktör Kişilik Ölçeği” ölçme aracı olarak güvenilir kabul edilmiştir.

ARAŞTIRMANIN ÖLÇEKLERİ	ALPHA (α)
Kariyer Geleceği Ölçeği	
Kariyer uyumluluğu	0.82
Kariyer iyimserliği	0.90
İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi	0.87
Kişilik Ölçeği	
Dışa Dönüklük	0.72
Nevrotiklik	0.92

Tablo 2: Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları

5.3 Kişilik-Kariyer Planlaması İlişkisi

Kişilik ile kariyer planlaması arasındaki ilişkinin varlığını ve bu ilişkinin yönünü ve derecesini belirlemek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Tablo 3’de bu bilgiler sunulmuştur.

	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5
1. Uyum	3.10	.54	-				
2. İyimserlik	3.01	.22	.89**	-			
3. Bilgi	3.06	.54	.47**	.22**	-		
4. Dışa Dönüklük	3.06	.51	.46**	.19**	.24**	-	
5. Nevrotiklik	2.86	.98	-.55**	-.23**	-.33**	-.69**	-

Tablo 3: Kişilik-Kariyer Planlaması İlişkisi

Korelasyon analizi sonucu, literatürde vurgulandığı şekilde kariyer planlaması değişkenleri ile dışa dönüklük arasında pozitif ilişki varlığı saptanmıştır ($p<0,05$). Ayrıca kariyer planlaması değişkenleri ile nevroitiklik arasında ise negatif yönlü bir ilişkinin varlığı dikkat çekmektedir.

Korelasyon katsayıları incelendiğinde, kariyer planlaması değişkenlerinin tümü ile kişilik boyutları değişkenleri arasındaki ilişkinin aynı seviyede olmadığı görülmektedir. Dışa dönüklük ile kariyer uyumluluğu arasında anlamlı ve pozitif ilişki konusudur. Dışa dönüklük ile kariyer iyimserliği arasında da anlamlı ve pozitif ilişki vardır. İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi ile dışa dönüklük arasında da pozitif ve anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

Korelasyon analizi sonucu, nevroitiklik ile kariyer planlama ölçeğinin alt boyutları arasında ise negatif yönde bir ilişki ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda, nevroitiklik ve kariyer uyum arasında ($r=-0.55$), nevroitiklik ile kariyer iyimserliği arasında ($r=-0.23$) ve nevroitiklik ile iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi arasında ($r=-0.33$) anlamlı ve negatif ilişki söz konusudur.

5.4 Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Kariyer Planlaması Boyutları Arasındaki Farklılık Analizlerine İlişkin Bulgular

Toplanan verilerin normallik dağılım grafikleri, çarpıklık ve basıklık değerleri ile kullanılan ölçeğin niteliği dikkate alınarak farklılık analizleri için parametrik test tekniklerine başvurulmuştur.

Bu açıdan *t*-testi veya *Anova* testi ile analizler gerçekleştirilmiştir. Analizler sonucunda sadece cinsiyet ve işletmedeki pozisyon ile kişilik özellikleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Medeni durum, gelir durumu ve eğitim durumlarında ise anlamlı farklılıklar elde edilmiştir.

Araştırmaya katılanların medeni durumunun kariyer planlama boyutlarına ilişkin niteliklerinin farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için *t*-testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4’de verilmiştir. Analiz sonucunda “iyimserlik” boyutu ile medeni durum arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	Std. Sapma	t	p
İyimserlik	Bekâr	169	3,0586	,22474	3,167	0,002
	Evli	222	2,9873	,21747		

Tablo 4: Medeni Durum ile Kariyer Planlama Boyutları İlişkisine Yönelik Fark Tablosu

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile kişilik özelliklerine ilişkin niteliklerin farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla *One-way Anova* testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 5’de gösterilmiştir.

	F	p
Uyum	8,777	0,000
Bilgi	2,750	0,043

Tablo 5: Eğitim Durumu ile Kariyer Planlama Boyutlarına İlişkin Anova Sonuçları

Anova sonucuna göre, kariyer planlamanın “uyum” ve “bilgi” boyutlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılığa sahip olduğu tespit edilmiştir. Kariyer uyumu bağlamında farklılık ilköğretim ile önlisans, lisans ve üzeri arasında olduğu belirlenmiştir. Ön lisans, lisans ve üzeri mezunlarının ilköğretim mezunlarına göre daha kariyer uyumunda daha iyi oldukları ortaya konulmuştur. İş piyasalarına ilişkin bilgi konusunda lisans ve üzeri mezunlarının lise mezunlarına göre daha hakim oldukları belirlenmiştir.

Araştırmaya katılanların çalıştıkları gelir durumu ile kişilik özelliklerine ilişkin niteliklerin farklılık gösterip göstermediğini saptamak amacıyla *One-way Anova* testi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 6’da sunulmuştur.

	F	p
Uyum	3,936	0,020

Tablo 6: Gelir Durumu ile Kariyer Planlama Boyutlarına İlişkin Anova Sonuçları

Anova sonucuna göre, kariyer planlamanın “uyum” boyutu gelir durumu değişkenine göre anlamlı farklılığa sahip olduğu tespit edilmiştir. Kariyer uyumu bağlamında farklılık 1600-1999 TL ile 3000 TL ve üzeri gelire sahip olan bireyler arasında olduğu belirlenmiştir. Gelir düzeyi arttıkça kariyer uyumu gerçekleşmektedir.

6 Sonuç

Çağımızın hâkim konularından biri olan artan rekabet koşulları göz önüne alındığında işletmeler piyasaya hâkim, esnek çalışma şartlarına uyan, teknolojik gelişimlere karşı uyum sağlayan ve sonuç odaklı çözümler üreten insan kaynağına ihtiyaç duyarlar. Bu kapsamda hizmetler endüstrisinde ve/veya turizm sektöründe yer alacak olan potansiyel çalışanların kişilik özellikleri ve bu kişilik özelliklerine uygun kariyer planı yapması önem arz etmektedir. Bu noktada işletmeler istihdam edilen insan kaynağına doğru bir kariyer planlaması yapması hem bireyin geleceği noktasından hem de örgütün geleceği bağlamında başarı sağlayan önemli bir husustur. Bireyler yaşamının önemli bir kısmını oluşturan iş yaşamında seçilen meslek ve buna uygun yapılan kariyer planları bireyin toplumdaki yerini, bireyin referans gruplarını vb. etkiler. İşletmeler ise kalifiyeli, başarılı çalışanları bünyesinde barındırmak için büyük çaba harcarlar. Bunun yanında turizm sektörü emek yoğun bir sektör olduğu için işletmeler kalifiyeli elemanların kişilik özelliklerine uygun bireylerin istihdamı konusuna önem verebilir hatta bunu bir insan kaynağı stratejisi olarak benimseyebilirler.

Yapılan literatür taramasına göre, çalışanların kişilik özelliklerinin kariyer olgusu üzerindeki etkisi daha önce yapılan çalışmalarda incelenmiştir (bkz. Roney ve Öztin, 2007; Temeloğlu ve Aksu, 2016; Richardson, 2010; Lertwannawit vd., 2009; Pelit vd., 2010). Ayrıca araştırma otel işletmelerindeki çalışanların kariyer planlamasının kişilik üzerindeki etkisi üzerine yapılmıştır. Çalışmada katılımcıların demografik özellikleri kariyer planlaması üzerine etkisi de incelenmiştir.

Araştırmanın analiz kısmında ise ilk olarak elde edilen verilerin Cronbach's Alfa güvenilirlik kat sayılarına bakılmış ve analiz sonucu ölçeklerin güvenilirlik seviyelerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Ardından araştırmada korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda, kariyer planlaması boyutları (uyumluluk, iyimserlik, bilgi) ile dışa dönüklük arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç, turizm sektöründe istihdam edilecek kişilerin kişilik özelliği olarak dışa dönük bireylerin tercih edilmesi gerektiğini ve dışa dönük kişilerin başarı bağlamında işletmeye katkısı olacağı düşünülmektedir. Diğer bir önemli sonuç, kariyer planlaması boyutları (uyumluluk, iyimserlik, bilgi) ile nevroitiklik arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu önemli bulguları destekler nitelikte yapılan çalışmalar literatür taraması sonucu ulaşılmıştır (bkz. Şeyhanlıoğlu, 2018; Çakıcı ve Özdamar, 2018; Deniz, 2016; Teng, 2008; Richardson, 2010). Bu sonuçlar, hem dışa dönüklük ile kariyer planlama ilişkisi sonucunu destekler niteliktedir hem de turizm çalışanları üzerine yapılmış olan farklı araştırmaların sonuçları ile benzerlikler göstermektedir. Araştırmanın diğer sonuçlarında bekâr ve evli katılımcılar arasında kariyer iyimserliği boyutunda farklılık gözlenmiştir. Bu sonuç, kariyer iyimserliği bağlamında bekâr çalışanların evli çalışanlara göre daha kariyer odaklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer elde edilen bulgular göz önüne alındığında. Eğitim durumu yüksek olan bireylerin kariyer uyumu ve bilgisi boyutları açısından eğitim seviyesi düşük olan bireylere oranla kariyer anlamında daha etkin oldukları ortaya çıkmaktadır. Aynı şekilde gelir durumu açısından kariyer uyumu boyutunda gelir seviyesi yüksek bireylerin, gelir seviyesi düşük olan bireylere göre kariyer bağlamında daha istikrarlılardır.

Tüm bu sonuçlar ışığında bazı öneriler ifade etmek mümkündür. Bu bağlamda, işletmelere önerimiz dışa dönük bireylerin istihdamının nevroitik kişilik tipine sahip bireylere göre daha çok tercih etmeleridir. Bireylere ise önerimiz daha çok kişilik tiplerine göre kariyer seçimlerini yapmalarıdır. Akademisyenlere önerimiz ise bu konunun farklı sektörlerde araştırılıp incelenmesidir. Çünkü farklı bulgulara elde edilebilir. Bunun yanında bu konunun farklı ülkelerde çalışmaya açık olmasıdır. Kültürel ve kişilik durumlarından kaynaklı farklı sonuçlar ortaya çıkabilir. Yapılacak çalışmaların literatüre katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Aslan, Ünüvar, ve Başoda (2012). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin Belirlenmesi ve Turizm Sektörüne Uyumu Açısından Değerlendirilmesi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 23(2).
- Avci ve Turunç (2012). Dönüşümcü Liderlik ve Örgüte Güvenin Kariyer Memnuniyetine Etkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü. *Journal of Alanya Faculty of Business/Alanya İstetme Fakültesi Dergisi*, 4(2).
- Aytaç (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması, Gelişimi ve Sorunları*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Yayını.
- Burger (2006). *Kişilik*, Çev. İ.D. Sarıoğlu, (1.Baskı), İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Brownell (1994). Personality and Career Development: A Study of Gender Differences. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 35(2), 36-43.
- Chuang, Goh, Stout, ve Dellmann-Jenkins (2007). Hospitality Undergraduate Students' Career Choices and Factors Influencing Commitment to The Profession. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 19(4), 28-37.
- Deniz (2016). Kişilik ve Sosyalizasyonun Duygusal Emek Üzerindeki Etkisi: Butik Otel Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 27(2), 273-289.

- Dinçer, Akova, ve Kaya (2013). Meslek Yüksekokulu Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı Öğrencilerinin Kariyer Planlaması Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Üniversitesi ve Gümüşhane Üniversitesi Örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 42-56.
- Goldberg (1990). An Alternative Description of Personality: The Big Five Factor Structure, *Journal of Personality and Social Psychology*, 59: 1216-1229.
- Gursoy, Boylu, ve Avcı (2011). Identifying the Complex Relationships Among Emotional Labor and Its Correlates, *International Journal of Hospitality Management*, Cilt 30, Sayı 4, ss.783-794.
- Kalafat (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk Örnekleme İçin Psikometrik Özelliklerin İncelenmesi, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 38, ss.169-179.
- Kozak (2001). *Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kim, Chun, ve Petrick (2009). Career Path Profiles of General Managers of Korean Super Deluxe Hotels and Factors Influencing Their Career Development: Vocational Insights for HTM Students and Hotel Employees. *Journal of Hospitality, Leisure, Sports and Tourism Education (Pre-2012)*, 8(2), 97.
- Kim, Shin, ve Umbreit (2007). Hotel Job Burnout: The Role of Personality Characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 26(2), 421-434.
- Lertwannawit, Serirat, ve Pholpantin (2009). Career Competencies and Career Success of Thai Employees in Tourism And Hospitality Sector. *International Business and Economics Research Journal*, 8(11), 65-72.
- O'Neill ve Xiao (2010). Effects of Organizational/Occupational Characteristics and Personality Traits on Hotel Manager Emotional Exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), 652-658.
- Özyer, Orhan, ve Orhan (2012). Sağlık Sektöründe Çalışanların Demografik Özellikleri, Kişilik Özellikleri ve Kültürel Değerleri Üzerine Bir Çoklu Durum Çalışması/A Study Of Demographic Traits, Personality Traits And Cultural Values of Workers in Health Sector. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19).
- Özdamar ve Çakıcı (2018). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Dışadönüklüklerinin Otel Departman Tercihine Etkisinde Hizmet Yönelimlerinin Aracılık Rolü. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 8(1), 135-159.
- Pelit, Türkmen, ve Yarmacı (2010). Turizm Sektöründeki İşgörenlerin Kişilik Özelliklerini Değerlendirmeye Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1).
- Richardson (2010). Generation Y's Perceptions and Attitudes Towards A Career in Tourism and Hospitality. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 9(2), 179-199.
- Robbins ve Judge (2016). *Essentials of Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Rojas-Mendez ve Hine (2017). Countries' Positioning on Personality Traits: Analysis of 10 South American National Tourism Websites. *Journal of Vacation Marketing*, 23(3), 233-247.
- Roney ve Oztin (2007). Career Perceptions of Undergraduate Tourism Students: A Case Study in Turkey. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 6(1), 4-17.
- Rottinghaus, Day, ve Borgen (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, Cilt: 13, Sayı: 1, ss.3-24
- Sabuncuoğlu (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Alfa Aktüel Yayıncılık.
- Solmaz, Aksoy, Şengül ve Sarıışık (2014). Üniversite Öğrencilerinin Girişimci Kişilik Özelliklerinin Belirlenmesi: Turizm Lisans ve Ön Lisans Öğrencileri Üzerine Bir Alan Araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26). 41-55.
- Şeyhanhoğlu (2018). *Bireysel Kariyer Planlaması ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Turizm Çalışanları Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Taşlıyan, Arı ve Duzman (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İIBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2).
- Tatlıhoğlu (2010). *Farklı Öz-Anlayış Düzeylerine Sahip Üniversite Öğrencilerinin Karar Vermede Özsaygı, Karar Verme Stilleri ve Kişilik Özelliklerinin Değerlendirilmesi*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Anabilim Dalı, Konya.
- Temeloğlu ve Aksu (2016). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin Turizmde Kariyer Yapma İstekleri Üzerindeki Etkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(43), 1512-1521.

- Teng (2008). The Effects of Personality Traits and Attitudes on Student Uptake in Hospitality Employment. *International Journal of Hospitality Management*, 27(1), 76-86.
- Ulama, Batman ve Ulama (2015). Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Algılamalarına Yönelik Bir Araştırma: Sakarya Üniversitesi Örneği. *Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(12), 339-366.
- Yazıcıoğlu ve Erdoğan. *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yılmaz (2018). *Stres Faktörleri ile Stresle Başa Çıkma Arasındaki İlişkinin Kişilik Tipine Göre İncelenmesi: Ankara İtfaiyesi Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Zikic ve Klehe (2006). Job Loss as A Blessing in Disguise: The Role of Career Exploration and Career Planning in Predicting Reemployment Quality, *Journal of Vocational Behavior*, 69, 391–409.