

# İNSAN KAYNAKLARI PROFESYONELLERİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE KARIYER TATMİNİ

## Personality Traits And Career Satisfaction Of Human Resources Professionals

Öğr. Gör. Kübra MERTEL

İstanbul Kültür Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, İstanbul/Türkiye

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2169-4489>

### ÖZET

Türkiye’de özel sektörde çalışan insan kaynakları profesyonellerinin kişilik özelliklerinin incelenmesi, aynı sektörde çalışan insan kaynakları uzmanları ile bu özelliklerin karşılaştırılması ve bu iki grup arasındaki bireylerin kariyer tatmini olgusunun nasıl farklılık gösterdiği ortaya koymak istenmiştir. Böylece, hem insan kaynakları profesyonelleri ile insan kaynakları uzmanları arasında kişilik farklılıklarının olup olmadığı bilgisine ulaşılabilecek hem de kariyer tatmini olgusundaki farklılıklar incelenecektir. Ve varsa bu farklılıkların bulunması ile işletmelerde, insan kaynakları süreçlerinde görev almak isteyen adaylarda bu özelliklerin olup olmadığı çeşitli uygulamalarla tespit edilerek, işletmelere doğru kişiyi seçme konusunda yardımcı olacaktır. Yine aynı şekilde, halihazırda insan kaynakları departmanında çalışan ve terfi alma durumunda olan personellerinde, insan kaynakları yöneticisinde olması gereken özelliklere sahip olup olmadığı tespit edilebilecektir. Bu hususta, araştırma nicel araştırma yöntemi ve tarama deseni çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, veri toplama tekniği olarak anket yöntemi tercih edilmiştir. Ankette toplamda 110 katılımcıya ulaşılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler, IBM SPSS Statistics 24.0 paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırmadaki ölçeklerin her birinin yapı geçerliliklerini belirlemek üzere faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Ayrıca ölçeklerin güvenilirlik değerleri Cronbach alfa katsayısı ile hesaplanmıştır. Veri analizinde demografik değişkenlerin frekans dağılımlarının yanı sıra, hipotezlerdeki farklılıkları incelemek adına bağımsız örneklem t-testinden yararlanılmıştır. Sonuç olarak, yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre insan kaynakları yöneticilerinin kariyer tatminlerinin insan kaynakları uzmanlarına göre farklılığı istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenirken, insan kaynakları yöneticileri ile insan kaynakları uzmanları arasında kişilik özellikleri açısından farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İnsan Kaynakları, İnsan Kaynakları Profesyonelleri, Kariyer, Kariyer Tatmini, Kişilik Özellikleri

### ABSTRACT

Examining the personality traits of human resources professionals who are working in the private sector in Turkey and comparison with human resources experts also were asked to show how to put out the differences between the two groups with career satisfaction. Thus, it was found out whether there are personality differences between human resources professionals and human resources specialists, and the differences in career satisfaction have been examined. And whether these differences to be examined are among candidates who want to take part in human resources processes in businesses, will help to select the right person by examining them with various applications. In the same way, it will be possible to examine whether the personnel who are currently working in the human resources department and who are in the position of getting promoted have the qualifications that should be in the human resources manager. In this regard, the research was carried out within the framework of quantitative research method. In the research, the survey method was preferred as the data collection technique. A total of 110 participants were reached in the survey. The data obtained in the study were analyzed using IBM SPSS Statistics 24.0 package program. Factor analysis was conducted to determine the construct validity of each of the scales in the study. In addition, the reliability values of the scales were calculated with the Cronbach alpha coefficient. In the data analysis, independent sample t-test was used to examine the differences in the hypotheses as well as the frequency distributions of demographic variables. Finally, according to the results of the independent sample t-test, it was determined that the difference in career satisfaction of human resources managers compared to human resources experts was statistically significant, while the difference between human resources managers and human resources experts in terms of personality traits was not statistically significant.

**Keywords:** Human Resources, Human Resources Professionals, Career, Career Satisfaction, Personality Traits

### 1. GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında var olan işletmelerin ayakta kalabilmeleri adına politik, ekonomik, sosyal ve teknolojik alanlarda değişimin varlığını kabullenmeleri ve değişimi destekleyerek bu değişimi uygun bir şekilde işletmelerine entegre etmeleri gerekmektedir. Öte yandan, değişim sadece politik, ekonomik, sosyal ve teknolojik alanlarda kısıtlı kalmamakta, bireylerin istekleri, işlerinden beklentileri ve en önemlisi

kişilikleri de günden güne değişmektedir. Bu nedenle hem çevresel değişimleri takip edebilen hem de insan faktörünün kişiliklerini doğru şekilde tanımlayarak ve onları yönlendirebilen işletmeler, tatmini yüksek çalışanlar sayesinde rekabet üstünlüğü elde etmektedir.

Kişilik, en genel tanımı ile bireyi başkalarından ayıran doğuştan getirdiği ve sonradan kazanılan özelliklerin bütünüdür (Taymur ve Türkçapar, 2012). Kişilik, bireyin içinde bulunduğu ortam ve çevreden etkilenirken, o ortamda ve çevrede sergilemiş olduğu davranışları da etkilemektedir. Dolayısı ile çalışanın sahip olduğu kişiliğin, bireyin çalıştığı işi ve çevresini algılamasında ve değerlendirmesinde önemli bir etkisi vardır (Sudak ve Zehir, 2013). Bunun yanında, kişilik ile kişinin seçeceği meslek arasında da bir ilişki bulunmaktadır. Kişilik yapısına göre meslek seçimi yapan bireyler, işlerindeki başarı oranlarını arttırmaktadır (Türkmen, 2010). Bu görüşün ışığında, kişiliği ile uyum olmayan bir iş tercihinde bulunan bireylerin, işlerinden o iş yerinde huzursuz olacakları ve işlerinden tatmin duymayacakları söylenebilir. Holland (1973) bireyin kişiliğinin içerisinde değerlerinin, ihtiyaçlarının ve motivasyonunun var olduğunu ve tüm bunların bireyin iş seçiminde önemli bir etken olduğunu ileri sürmektedir (Tinar, 1999). Dolayısı ile bireyin kişiliğini tanıyarak iş seçimi yapması, işindeki memnuniyetini arttıracak ve bu da kariyerinde tatmini sağlayacaktır. Nguyen, Taylor ve Bradley (2003) tarafından yapılan bir araştırmada, kariyer tatmini etkileyen unsurlar olarak, ücret, kariyer fırsatları, çalışma ortamı ve iş güvenliği üzerinde durulurken; Super tarafından yapılan bir araştırmada ise kariyer tatmini; işlerindeki değişiklik, organizasyondaki herhangi bir yeniliğin uygulanmasında veya iş sorumluluklarında oluşman herhangi bir değişimden etkilenmediği (McGinley, 2009, s.14). İlgili literatür incelendiğinde bugüne kadar kariyer tatmini arttıran sebepler araştırılmış fakat kişinin kişilik özelliği ile kariyer tatmini arasında ilişkinin araştırılmadığı gözlemlenmiştir. Bu çalışma sayesinde söz konusu ilişkiler, özel sektörde çalışan insan kaynakları profesyonelleri çerçevesinde incelenerek literatürdeki mevcut boşlukların doldurulması hedeflenmiştir. Bu hedef doğrultusunda, Türkiye’de özel sektörde çalışan insan kaynakları profesyonellerinin kişilik özellikleri ile kariyer tatmini olgusu araştırılarak incelenecek ve insan kaynakları uzmanları ile karşılaştırılarak hem literatüre hem de işletmelere yol gösterici olması beklenmektedir. Corley ve Gioia (2011)’ya göre bilimsel bir araştırmanın katkısı kendisini iki düzlemde göstermektedir. Bunlardan biri araştırmanın pratik-teorik düzlemde yararlılığı; diğeri ise araştırmanın geliştiricilik-ortaya çıkarıcılık düzlemindeki özgünlüğüdür. Her iki noktada da yapısal bir boşluğun olduğu ve yapılacak bu çalışma ile doldurulacağı ön görülmektedir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Kariyer Tatmini

İlgili literatür incelendiğinde bugüne kadar iş tatmini ile ilgili birçok araştırma yapıldığı (Brief 1998; Locke 1976; Smith, Kendall ve Hulin 1969) ancak kariyer tatmini üzerine yapılan araştırmaların kısıtlı olduğu gözlemlenmiştir. Çalışanların iş tatmini, işlerine karşı olan duygulanımlarının bir ölçüsü iken, kariyer tatmini, bir bireyin bütün bir kariyerle ilgili memnuniyet veya memnuniyetsizlik duygularını temsil eder”. Kariyer kavramı ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. Kariyer, bireyin çalışma yaşamı boyunca herhangi bir iş alanında ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır (Erdoğan 2003, 11). Hall tarafından (1976) yılında yapılan ve en iyi kariyer kavramlaştırılması olarak kabul edilen tanım ise: “Kariyer, kişisel ve örgütsel hedeflerle doğrudan bağlantılı olup, kişinin hayatı boyunca yaşayacağı ve kısmen kontrol altında tutabileceği iş tecrübesi ve faaliyetleriyle bağlantılı bir süreçtir” (Güzel 2005, 121). Kariyer tatmini, bireylerin sahip oldukları kariyerleri ile ilgili duymuş oldukları memnuniyettir (Kale, 2019). Greenhaus vd., (1990: 64) kariyer tatmininin bireylerin mesleki başarı elde etme, mesleki hedeflerine ulaşma, gelir hedeflerine ulaşma, mesleğinde terfi elde etme ve yeni yetenekler kazanma üzere beş temel hedefe ulaşmaya bağlı olduğunu ileri sürmektedirler. Başka bir deyişle, bireylerde kariyer tatminini, koymuş oldukları bu hedeflere ulaşmasındaki başarıdan ortaya çıkmaktadır.

Günümüzde, insan kaynakları yönetici pozisyonunda çalışan bir bireyin, yönetici pozisyonundan önce İK uzmanı rollerinde (ücretlendirme, eğitim, işe alım...) görev yapmış olması beklenmektedir. Bu nedenle, İK yöneticisi seviyesine yükselen çalışanların, kariyer hedefi muhtemelen İK alanına bağlı olacağından, kariyer tatminlerinin yüksek olduğu ileri sürülebilir. Öte yandan mevcut literatürde, kariyer tatmini kavramının altyapısını oluşturacak bazı araştırmalar yapılmıştır. Judge vd. (1999: 622) kariyer başarısını iç ve dış bileşenlere ayırmıştır. Dış bileşenler, nesnel ve gözlemlenebilir, ücret ve terfi gibi oldukça görünür sonuçları kapsayan nesnel bir kariyer başarısı olarak tanımlanmıştır (Jaskolka, Beyer ve Trice, 1985). İkinci bileşen olan içsel kariyer başarısı kavramı ise, bireylerin kendi kariyerlerine yönelik öznel algıları (iş veya

kariyer tatmini gibi) olarak tanımlanmaktadır (Gattiker ve Larwood, 1988; Judge vd. 1995). Judge vd. (1995) tarafından açıklanan içsel kariyer başarısı kavramı, mevcut çalışmanın kariyer tatmini kavramıyla yakından uyumludur.

## 2.2. Kişilik

Kişilik, en genel tanımı ile bireyi başkalarından ayıran doğuştan getirdiği ve sonradan kazanılan özelliklerin bütünüdür (Taymur ve Türkçapar, 2012). Kişilikleri bireyi diğerlerinden ayıran ve o bireye özeldir. Farklı kişiliklere sahip olan bireylerin olayları farklı şekilde değerlemesi ve anlamlandırması olasıdır. Başka bir deyişle kişilik, bir insanın olaylar karşındaki tutum ve davranışlarının farklılık göstermesine sebep olur (Özkalp, 1996). Yelboğa (2006) tarafından yapılan bir çalışmada, bireyin çalıştığı işi ve bulunduğu çevreyi algılamasında ve yorumlamasında kişiliğin önemli bir etkisi olduğu belirtilmiştir. Bireylerin kişilikleri konusunda çıkarımlarda bulunmak ve kişiliklerinin analizleri hakkında yorumlamalarda bulunmak için doğru şekilde tanımlanmış kişilik analizi kullanmak oldukça önemlidir. Literatür araştırıldığında, kişilik özelliklerini yorumlayan birçok analiz bulunmaktadır. Fakat, en baskın ve araştırmacılar tarafından en çok tercih edilen model beş faktör kişilik modelidir.

Beş faktör kişilik modeli bireylerin, dışadönüklük, duygusal dengelilik, uyumluluk, sorumluluk, deneyime açıklık düzeyinde analizler yaparak, tüm kişilik özelliklerini açığa çıkarır (Digman, 1990; John, 1990; McCrae, 1989). Dışadönüklük, bireyin enerjik olması, sıcakkanlı tutumu, heyecanlı yapıya sahip olması coşkulu ve sosyal olma gibi özelliklerinin bireyde bir arada bulunmasıdır. Bu kişilik düzeyi yüksek olan bireyler karşısındakilerle ilişki kurmakta zorluk çekmeyen, kişiler ile iş birliğine yatkın ve sempatik olarak değerlendirilmektedir. Aksine, içedönük; dışadönüklük düzeyi düşük olan bireyler ise sosyal ortamları sevmeyen, diğer kişilere karşı mesafeli duran ve sosyal ortamlarda sessiz kalma eğilimi gösterdikleri gözlemlenmektedir (Benet-Martinez ve John, 1998; Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002). Duygusal dengelilik kavramı literatürde nevrotiliklik olarak da adlandırılmaktadır. Nevrotiklik düzeyi yüksek olan bireylerin endişeli oldukları, kişiler ve durumlara karşı güvensizlik duydukları, öfkeli ve alıngan yapıya sahipken; nevrotilik düzeyi düşük olan bireylerin rahat tavırlar sergileyen, duygusal olarak dengeli ve olumlu duygular yaşamaya eğilimli oldukları belirtilmektedir (Costa ve McCrae, 1995; Somer vd., 2002). Bir diğer boyutumuz ise uyumluluktur. Uyumluluk kavramı literatürde karşımıza yumuşak başlılık olarak da çıkmaktadır. Bu kişilik özelliği olarak yardımseverlik, bağışlayıcılık, nazik, hoşgörülü, saygılı ve esneklik gibi özellikler sıralanabilir (İlhan, 2009). Uyumluluk düzeyi yüksek olan kişiler diğer insanları seven, verici ve merhamet duygusu yüksek olan bireyler olarak değerlendirilirken (Somer vd., 2002), uyumluluk düzeyi düşük olan bireyler ise kindar, geçimsiz, bir konu üzerinde anlaşması zor bireyler olarak değerlendirilmektedir. (Costa ve McCrae, 1995). Bir diğer kişilik alt boyutumuz ise sorumluluktur. Sorumluluk alt boyutunda, disiplinli olma, görev bilincine sahip olma, düzenlilik ve özenlilik gibi kavramlar ölçülmektedir. Sorumluluk düzeyi yüksek bireyler, başarılı olmaya eğilimli, azimli, planlı ve hareket etmeden önce düşünen bireyler olarak değerlendirilmektedir. Sorumluluk düzeyi düşük bireyler ise dağınık, disiplinsiz, tembelliğe meyilli, görev bilincinden uzak bireyler olarak değerlendirilmektedir (İlhan, 2009; Costa ve McCrae, 1995). Modele ilişkin son boyut ise deneyime açıklık alt boyutudur. Bu boyutta bireyin meraklılık düzeyi, yenilikle açıklığı, bağımsızlık ve yaratıcılıkları ölçülmektedir. Deneyime açıklık düzeyi yüksek olan bireyler, yeni fikirler üretmeyi seven, sanata ilgili, maceracı bireyler olarak değerlendirilirken, deneyime açıklık düzeyi düşük olan bireyler, fikirlerini kolay değiştirmeyen, yeniliklere kapalı ve geleneksel özelliklere sahip olarak tanımlanmaktadır (Benet-Martinez ve John, 1998; Costa ve McCrae, 1995; Somer ve ark., 2002).

## 2.3. Kariyer Tatmini ve Kişilik

Literatürde, kariyer tatmini ve kişilik kavramları ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, bu iki kavramın farklı kavramlar ile ilişkisinin sıklıkla incelendiği fakat kişiliğin, kariyer tatminine yol açan faktörler biri olup olmadığının incelenmediği gözlemlenmiştir. Fakat, Holland (1997) meslek seçiminin, kişiliğin bir ifadesi olduğunu belirtmiştir. Bu noktada, araştırmanın ilk sorusu oluşturulmuştur: “Türkiye’de özel sektörde çalışan insan kaynakları profesyonellerinin kişilik özellikleri nelerdir” Buna ek olarak, kişiliğin kariyer seçiminde oldukça önemli olduğu da araştırmaların konusu olmuştur. Aytaç, (1997), kariyer seçimi konusunda bireylerin kişiliğinin oldukça önemli olduğunu ifade etmiştir. Bu çalışmaya ek olarak, Pişkin (2012), kişiliğin, kariyer gelişimi ve oluşumu ile çok yönlü bir ilişki içinde olduğunu ve toplumdaki bireylerin çoğunun kariyerinin temelleri, bireylerin kişiliği tarafından belirlendiğini ileri sürmüştür. Bu noktada ise araştırmamızın ikinci sorusu oluşturulmuştur: “insan kaynakları profesyonelleri ile insan

kaynakları uzmanlarının kişilik özelliklerinde ve kariyer tatmininde farklılıklar var mıdır?” Böylece, hem insan kaynakları profesyonelleri ile insan kaynakları uzmanları arasında var olan kişilik ve kariyer tatminini farklılıkları incelenecek edilecek olup, aşağıdaki hipotezler test edilecektir:

H1: İK yöneticileri ile İK uzmanları arasında kişilik özellikleri (dışadönük, duygusal dengeli, uyumlu, sorumluluk sahibi ve deneyime açık) açısından farklılık bulunmamaktadır.

H2: İK yöneticileri ile İK uzmanları arasında kariyer tatmini açısından farklılık bulunmaktadır. İnsan kaynakları profesyonellerinin kariyer tatmininin, insan kaynakları uzmanlarına göre daha yüksek olduğu beklenmektedir.

### 3. YÖNTEM

Araştırma, nicel araştırma yöntemi ve tarama deseni çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, veri toplama tekniği olarak anket yöntemi tercih edilmiştir. Anketlere katılım gönüllülük esasına göre gerçekleştirilmiştir. Veriler 25.11.2020 tarihinde İstanbul Kültür Üniversitesi Etik Kurulu’ndan alınan izin dahilinde, Aralık-Ocak 2021 tarihleri arasında toplanmıştır. Anket formu üç farklı bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde, katılımcıların demografik bilgilerine yönelik sorular sorulmuştur. Anketin ikinci bölümünde, çalışanların kişilik analizini ölçmek için Beş faktör kişilik ölçeği John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilmiş geliştirilen “Beş Faktör Envanteri” kullanılmıştır. Katılımcıların “duygusal dengelilik”, “dışadönüklük”, “gelişime açıklık”, “uyumluluk” ve “sorumluluk” boyutlarını inceleyen ölçek toplamda 44 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, duygusal dengelilik ve dışadönüklük faktörlerini sekiz madde, uyumluluk ve sorumluluk faktörlerini dokuzar madde ve gelişime açıklık faktörünü ise on madde ile ölçmektedir. Beş Faktör Envanterinin Türkçe’ye uyarlanması ise, 56 ülkenin dahil olduğu kişilerin kendini tanımlama profilleri ve örüntüleri konusunda yapılan bir çalışmanın (Schmitt vd., 2007) Türkiye incelemesinde Sümer ve Sümer (2005) tarafından yapılmıştır. Ölçekte ters ifadeler yer alıp, bu ters ifadelerle ilgili değerler kodlanırken ters puanlama yapılmıştır. Anketin son kısmı olan üçüncü bölümünde ise çalışanların kariyer tatminini ölçek için Greenhaus, Parasuraman ve Wormley (1990) tarafından geliştirilen 5 madde ve tek boyuttan oluşan “Kariyer Tatmini” ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan iki ölçek de (Kişilik ve Kariyer Tatmini) 5’li Likert şeklinde oluşturulmuş ve ölçekte yer alan ifadeler “(1) Hiç Katılmıyorum, (2) Az Katılıyorum, (3) Orta Düzeyde Katılıyorum, (4) Çok Katılıyorum ve (5) Tamamen Katılıyorum” şeklinde derecelendirilmiştir.

### 4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmada elde edilen veriler, IBM SPSS Statistics 24.0 paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Verilerin analizi ilk olarak demografik bilgilerin analizi ile başlamıştır. Ankette toplamda 110 katılımcıya ulaşılmıştır. Araştırma kapsamındaki İK departmanında çalışan yönetici ve uzmanların demografik özelliklerinin dağılımı incelendiğinde, %40’ının erkek, %60’ının kadın olduğu, %4,5’inin lise mezunu, %37,2’ sinin üniversite mezunu, %49,1’inin yüksek lisans mezunu ve %9,1’inin doktora mezunu olduğu belirlenmiştir. Bunlara ek olarak, katılımcıların %39,1’i insan kaynakları yöneticisi pozisyonunda bulunurken, %60,0’u insan kaynakları uzmanı olarak çalışmakta olduğunu bildirmişlerdir.

**Tablo 1.** Araştırmaya Katılan Kişilerin Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Sayı	Yüzde(%)
Erkek	44	40
Kadın	66	60
Toplam	110	100
Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde(%)
Lise	5	4,5
Üniversite	41	37,2
Yüksek Lisans	54	49,1
Doktora	10	9,1
Toplam	110	100
Pozisyon	Sayı	Yüzde(%)
Yönetici	43	39,1
Uzman	67	60,9
Toplam	110	100

Araştırmadaki bir sonraki aşamada ölçeklerin her birinin yapı geçerliliklerini belirlemek üzere faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Ayrıca ölçeklerin güvenilirlik değerleri Cronbach alfa katsayısı ile hesaplanmıştır. Veri analizinde demografik değişkenlerin frekans dağılımlarının yanı sıra, hipotezlerdeki farklılıkları incelemek adına bağımsız örneklem t-testinden yararlanılmıştır. Araştırmadaki ölçekler için öncelikli olarak faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi için en az örneklem sayısının ne olacağı konusunda farklı görüşler olmakla beraber minimum 100 katılımcının olması gerekmektedir (Mundfrom, vd; 2015). Çalışmaya 110 kişi katıldığından faktör analizi için gerekli olan sayı elde edilmiştir. Ölçekler için faktör analizi gerçekleştirilmiş ve yapı geçerliliğini tespit etmek için Varimax Rotasyonundan yararlanılmıştır. Faktör yük değeri olarak ise 0.45 seçimi yapılmıştır. Araştırmalarda bu değer iyi bir ölçüt olduğu belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2007). Yapılan faktör analizi sonucunda, kişilik analizini ölçmek için kullanılan beş faktör kişilik ölçeğinin KMO değeri 0.739 ( $p < 0.05$ ) olarak, kariyer tatmini ölçeğinin KMO değeri 0.787 ( $p < 0.05$ ) olarak hesaplanmıştır. Elde edilen veriler sonucunda her iki ölçek içinde KMO değerlerinin 0,5'ten büyük olması faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Aynı zamanda, ölçeklerin orijinal faktör yapılarının korunduğu gözlenmiştir. Ölçeklerin güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan beş faktör kişilik ölçeği ve kariyer tatmini ölçeklerinin güvenilirliklerini gösteren Cronbach Alfa katsayıları sırasıyla 0.773 ve 0.878'dir. Tüm ölçeklerin Alpha değerleri 0.70'in üzerindedir. Elde edilen sonuçlar, ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir (Karagöz, 2017; George ve Mallery, 2019).

Araştırmada son olarak, insan kaynakları yöneticileri ile insan kaynakları uzmanları arasında kişilik özellikleri (dışadönük, duygusal dengeli, uyumlu, sorumluluk sahibi ve deneyime açık) ve kariyer tatmini açısından farklılık olup olmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre insan kaynakları yöneticilerinin kariyer tatminlerinin insan kaynakları uzmanlarına göre farklılığı istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $t=4.203$ ,  $p=0.000$ ,  $p < 0.05$ ). İnsan kaynakları profesyonellerinin kariyer tatmininin ( $x=4,297$ ) insan kaynakları uzmanlarına göre ( $x=3,656$ ) daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 2).

**Tablo 2.** İK yöneticileri ile İK uzmanlarının kariyer tatmini açısından farklılıklarına ait analiz sonucu

Değişkenler	Grup	n	$\bar{x}$	ss	t	df	p
Kariyer Tatmini*	İK yöneticileri	43	4,297	0,68	3,945	109	0,000
	İK uzmanları	67	3,656	0,91			

\* $p < 0.05$

Son olarak, bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre insan kaynakları yöneticileri ile insan kaynakları uzmanları arasında kişilik özellikleri (dışadönük, duygusal dengeli, uyumlu, sorumluluk sahibi ve deneyime açık) açısından farklılığı istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Dışadönüklük alt boyutu için değerler ( $t=0,710$   $p=0,419$   $p > 0.05$ ), uyumluluk alt boyutu için değerler ( $t=1,636$   $p=0,105$   $p > 0.05$ ), deneyime açıklık alt boyutu için değerler ( $t=0,318$   $p=0,752$   $p > 0.05$ ), duygusal dengelik alt boyutu için değerler ( $t=0,065$   $p=0,948$   $p > 0.05$ ) ve son alt boyut olan sorumluluk için ise değerler ( $t= -1,878$   $p=0,063$   $p > 0.05$ ) şeklinde bulunmuştur (Tablo 3).

**Tablo 3.** İK yöneticileri ile İK uzmanları arasında kişilik özelliklerinin (dışadönük, duygusal dengeli, uyumlu, sorumluluk sahibi ve deneyime açık) farklılıklarına ait analiz sonucu

Değişkenler	Grup	n	$\bar{x}$	ss	t	df	p
Dışadönüklük	İK yöneticileri	43	3,404	0,68	0,71	108	0,479
	İK uzmanları	67	3,348	0,014			
Uyumluluk	İK yöneticileri	43	3,482	0,308	1,636	108	0,105
	İK uzmanları	67	3,379	0,387			
Deneyime Açıklık	İK yöneticileri	43	3,716	0,583	0,318	108	0,752
	İK uzmanları	67	3,685	0,442			
Duygusal Dengelik	İK yöneticileri	43	2,905	0,472	0,065	108	0,948
	İK uzmanları	67	2,901	0,446			
Sorumluluk	İK yöneticileri	43	3,432	0,282	-1,878	108	0,063
	İK uzmanları	67	3,56	0,385			

\* $p < 0.05$

## 5. SONUÇ

Türkiye’de özel sektörde çalışan insan kaynakları profesyonellerinin kişilik özelliklerinin incelenmesi ve insan kaynakları uzmanları ile karşılaştırılması ayrıca iki grup arasında kariyer tatmini olgusunu nasıl farklılık gösterdiği ortaya koymak istenmiştir. Böylece, hem insan kaynakları profesyonelleri ile insan kaynakları uzmanları arasında var olan kişilik farklılıkları incelenmiş olup hem de kariyer tatmini olgusundaki farklılıklar incelenmiştir. Araştırmada varılan sonuçların ışığında insan kaynakları süreçlerinde görev almak isteyen adaylarda hangi özelliklerin olup olmadığı çeşitli uygulamalarla incelenip doğru kişiyi seçme konusunda yardımcı olacaktır. Yine aynı şekilde, halihazırda insan kaynakları departmanında çalışan ve terfi alma durumunda olan personellerinde, insan kaynakları yöneticisinde olması gereken özelliklere sahip olup olmadığı incelenebilecektir.

Yapılan analizler sonucunda çalışmada araştırılan iki hipotezde desteklenmiştir (Tablo 4). İlk hipotez olan, “İK yöneticileri ile İK uzmanları arasında kişilik özellikleri (dışadönük, duygusal dengeli, uyumlu, sorumluluk sahibi ve deneyime açık) açısından farklılık bulunmamaktadır” hipotezi desteklenmiştir. Bir başka ifade ile bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre insan kaynakları yöneticileri ile insan kaynakları uzmanları arasında kişilik özellikleri açısından farklılık bulunmamaktadır. İnsan kaynakları profesyonelleri ile insan kaynakları uzmanlarının benzer kişilik yapısında olduğu, her iki gruptaki çalışanlarında dışadönük, duygusal dengeli, uyumlu, sorumluluk sahibi ve deneyime açık olduğu gözlemlenmiştir. Ve aslında ulaşılan sonuç literatürde var olan kişilik ile kişinin seçeceği meslek arasında da bir ilişki bulunduğu yönelik görüşü desteklemektedir. Başka bir deyişle, insan kaynakları alanında çalışan bireylerin, o alanı seçerken, bilinçli olarak seçtikleri veya insan kaynaklarında çalışmak üzere seçilen personellerin kişilik özelliklerine dikkat edilerek seçildiği sonucuna varılabilir. Yapılan analiz sonucunda, kişilik özellikleri alt boyutu olan sorumluluk boyutunun, %95 güven düzeyinde anlamlı olmadığı belirlenmesine rağmen, anlamlılık düzeyine çok yakın bir noktada olduğu gözlemlenmiştir. Böylece, pozisyonları gereği daha üst pozisyonda bulunan çalışanların sorumluluk alma düzeylerinin daha yüksek olması ve bu oranın anlamlılık seviyesine yakın olması beklenen sonuçlar arasındadır.

**Tablo 4. Hipotezler**

H1:	İK yöneticileri ile İK uzmanları arasında kişilik özellikleri (dışadönük, duygusal dengeli, uyumlu, sorumluluk sahibi ve deneyime açık) açısından farklılık bulunmamaktadır.	DESTEKLENMİŞTİR
H2:	İK yöneticileri ile İK uzmanları arasında kariyer tatmini açısından farklılık bulunmamaktadır.	DESTEKLENMİŞTİR

İkinci hipotez olan, “İK yöneticileri ile İK uzmanları arasında kariyer tatmini açısından farklılık bulunmamaktadır” hipotezi de desteklenmektedir. Başka bir deyişle, insan kaynakları profesyonellerinin kariyer tatmininin, insan kaynakları uzmanlarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İnsan kaynakları departmanında yönetici pozisyonunda çalışan bir bireyin, yönetici pozisyonundan önce insan kaynakları uzmanı rollerinde (ücretlendirme, eğitim, işe alım...) görev yapmış olması beklenmektedir. Bu nedenle, insan kaynakları yöneticisi seviyesine yükselen çalışanların, kariyer hedefi muhtemelen insan kaynakları alanına bağlı olacağından, kariyer tatminlerinin yüksek olması beklenmekte ve analiz sonuçları ile de desteklenmektedir. Sonuç olarak, bireylerde kariyer tatminini, koymuş oldukları hedeflere ulaşmasındaki başarıdan ortaya çıkmaktadır. İnsan kaynakları profesyonellerinin, insan kaynakları uzmanlarına göre koymuş oldukları hedefe ulaşmış olması daha yüksek olduğundan, kariyerlerindeki tatmin duygusu da beklendiği gibi daha yüksek bulunmuştur.

Sonuç olarak, işletmeler insan kaynakları departmanında uzman statüsünde işe alım yaparken, ilk olarak adayların kişilik özellikleri ile insan kaynakları departmanında görev yapması beklenen kişilerin özellikleri ile örtüşüp örtüşmediğini incelemelidirler. Eğer ki adayların, kişilik olarak dışadönük, duygusal dengeli, uyumlu, sorumluluk sahibi ve deneyime açık olduğu gözlemlenmiş ise ikinci aşama olarak kariyer planlamalarının insan kaynakları ile ilgili olup olmadığı incelenmelidir. Eğer ki adayın kariyer planlaması, insan kaynakları ile örtüşmemekteyse, aday kariyer tatmini yaşayamayacak ve bu kişinin hem işletme için verimlilik göstermemesine hem de mutlu bir birey olmamasına neden olacaktır. Dolayısıyla, kişilik özellikleri bakımından uygun olan adayların, kariyer planlamasının da dikkatlice incelenmesinden sonra işe alım gerçekleştirilmelidir. Bir diğer sonuç ise, halihazırda insan kaynakları departmanında çalışan bireylerin mesleğinde terfi elde etmesi ile ilgilidir. İnsan kaynakları profesyonelliğine terfi ettirilecek olan çalışanda olması gereken özellikler, beklenen kişilerin özellikleri ile örtüşüp örtüşmediğini incelemelidirler.

Eğer ki kişilik özellikleri uygun görülüyorsa, çalışanın terfi ettirilmesi sonucunda kariyer tatmininde de artış olacaktır.

### KAYNAKÇA

Benet-Martínez, V., John, O.P. (1998). Los Cinco Grandes Across Cultures And Ethnic Groups: Multitrait Multimethod Analysis Of The Big Five In Spanish And English. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 75, 729-750.

Corley, K.G. & Gioia, D. A. (2011). Building Theory About Theory Building: What Constitutes A Theoretical Contribution? *Academy Of Management Review*, 36 (1), 12- 32.

COSTA, P.T., MCCRAE, R.R. (1995). Domains And Facets: Hierarchical Personality Assessment Using The Revised Neo Personality Inventory. *Journal Of Personality Assessment*, 64 (1), 21-50.

Digman, J. M. (1990). Personality Structure: Emergence Of The Five-Factor Model. *Annual Review Of Psychology*, 41, 417-440.

ERDOĞMUŞ Nihat (2003), Kariyer Geliştirme: Kuram ve Uygulama, Ankara: Nobel Yayınları.

Gattiker UE, Larwood L. (1988). Predictors for Managers' career Mobility, Success, And Satisfaction. *Human Relations*, 41, 569-591.

Çetin Gürkan, G., & Koçoğlu Sazkaya, M., (2014). Yaratıcı Örgüt İkliminin Kariyer Tatmini Üzerine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracı Değişken Rolü Türkiye De Bir Vakıf ve Bir Devlet Üniversitesinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Vol.7, 588-602.

George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference*. 17th ed. Routledge.

Greenhaus, Jeffrey H., Saroj Parasuraman, Wayne M. Wormley: "Effects Of Race On Organizational Experience, Job Performance Evaluations, And Career Outcomes", *Academy Of Management Journal*, 1990, Vol.33, No.1, 64-86.

GÜZEL Tülay (2005), "Eğitim Ve Gelişme", Cengiz Demir (Ed.), Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi: İlkeler Ve Uygulamalar İçinde (S.99-128), Ankara: Nobel Yayınları.

John, O. P. (1990). The "Big Five" Factor Taxonomy: Dimensions Of Personality In The Natural Language And In Questionnaires. In L. A. Pervin (Ed.), *Handbook Of Personality Theory And Research*

Karagöz, Y. (2017). *SPSS Ve AMOS Uygulamalı Nitel-Nicel-Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri Ve Yayın Etiği*. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.

Kale, E. (2019). Proaktif Kişilik ve Kontrol Odağının, Kariyer Tatmini Ve Yenilikçi İş Davranışına Etkisi. *Journal Of Tourism Theory And Research*, 5(2), 144-154.

HUSELID, M. A. (1995), The Impact Of Human Resource Management Practices On Turnover, Productivity, And Corporate Financial Performance, *Academy Of Management Journal*, 38(3), 635.

Jaskolka G , Beyer JM, Trice HM. (1985). Measuring And Predicting Managerial Success. *Journal Of Vocational Behavior* 26, 189-205.

John, O.P. Ve Srivastava, S. (1999). The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement And Theoretical Perspectives. In L.A. Pervin And O.P. John (Eds). *Handbook Of Personality: Theory And Research*, (Pp.102-138). New York: Guilford.

Judge, T.A. Higgins, C. A. Thorensen, C. J., Ve 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

Mccrae, R. R. (1989). Why I Advocate The Five-Factor Model: Joint Factor Analyses Of The NEO-PI With Other Instruments. In D. M. Buss & N. Cantor (Eds.), *Personality Psychology: Recent Trends And Emerging Directions* (Pp. 237-245). New York: Springer-Verlag.

Mcginley, D.M. (2009). Effects Of Career And Marriage On Newlywed Individuals Marital And Career Satisfaction, Doctorial Dissertation. University Of Florida. Florida.



- Schmitt, D. P., Allik, J., McCrae, R. R. Ve Benet-Martinez, V. (2007). The Geographic Distribution Of Big Five Personality Traits: Patterns And Profiles Of Human Self-Description Across 56 Nations.
- SOMER, O., KORKMAZ, M., TATAR, A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanterinin Geliştirilmesi-I: Ölçek Ve Alt Ölçeklerinin Oluşturulması. Türk Psikoloji Dergisi, 17 (49), 21-33.
- Sudak, M. K., & Zehir, C. (2013). Kişilik Tipleri, Duygusal Zeka, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma. Journal Of Administrative Sciences/Yonetim Bilimleri Dergisi, 11(22).
- Sümer, N. Ve Sümer, H. C. (2005) Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği (Yayımlanmamış Çalışma).
- Tabachnick, G. B. & Fidell, L. S. (2013). Using Multivariate Statistics (6th Ed.). Pearson.
- Taymur İ, Türkçapar MH. Kişilik: Tanımı, Sınıflaması ve Değerlendirmesi. Psikiyatri- De Güncel Yaklaşımlar 2012; 4:154-177.
- Tınar, M. Y. (1999). “Çalışma Yasamı ve Kişilik”, Mercek Yayınevi, Yıl:4, Sayı:14, İstanbul, 90-92
- Türkmen, M. (2010). Bireysel Kariyer Yönetiminde Kişilik Faktörü: Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 5(2), 38-45.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2), 1303- 2860.

