

MESLEKİ YÖNELİMLERDE BİREYLERİN KİŞİLİK VE DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNİN ROLÜ; SAKARYA ÜNİVERSİTESİ İŞLETME BÖLÜMÜ ÖRNEĞİ

Cemal İYEM

Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü
Yrd. Doç. Dr.
ciyem@sakarya.edu.tr

Emre EROL

Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü
Arş. Gör.
eerol@sakarya.edu.tr

Özet:

Bu çalışmayla bireysel kariyer planlarını şekillendirme aşamasındaki üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer seçimleri ile kişilik ve demografik özellikleri arasındaki ilişkilerin ortaya konması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışma kapsamında veri toplama tekniklerinden anket uygulaması yapılmıştır. Uygulanan bu anketin içeriği ise katılımcıların mesleki yönelimlerine, demografik özelliklerini ve kişilik özelliklerini belirleme yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Katılımcıların kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla beş faktör kişilik ölçeği kullanılmıştır. Yapılan istatistikî analizler sonucunda mesleki yönelime demografik özelliklerin ve bazı kişilik özelliklerinin etkisinin bulunduğu ilişkin bulgulara ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Mesleki Yönelim, Kişilik

Alan Tanımı: Kariyer Yönetimi (Yönetim ve Organizasyon – İKY)

The Role of Personality and Demographic Characteristics of Individuals in Vocational Orientation: The Case of Sakarya University Business School's Students

Abstract:

This study aims to determine if personality and demographic characteristics have a role on the career choices of senior year university students, trying to form their career plans. For this purpose, survey method is used as a data collection technique in the study. The content of the survey includes the statements to determine the vocational orientation, demographic characteristics and personality traits of the participants. Five-factor personality scale is used to identify the personality traits of participants. As a result of the statistical analysis, it is indicated that demographic characteristics and some personality traits have an effect on vocational orientation.

Keywords: *Career, Vocational Orientation, Personality*

JEL Code: M12

1. GİRİŞ

Örgütlerde insan kaynakları uygulamalarının etkin bir şekilde kullanılmaya başlaması ve insanı merkeze alan insan odaklı yaklaşımların gelişmesiyle birlikte insan kaynakları yönetiminin temel fonksiyonlarından biri olan kariyer yönetimi ve planlaması önemini arttırmıştır. Özellikle bireylerin eğilimlerine ve kişiliklerine uygun işlerde çalışmaları konusu, örgütler için motivasyon, verimlilik, işgören devir hızı gibi konularda oldukça fazla önem arz etmektedir. Bu bağlamda kariyer seçimi, mesleki yönelim ve bunlara etkide bulunan unsurlar, bu çalışmada da olduğu gibi, literatürdeki pek çok çalışmaya farklı yönleriyle konu olmuştur.

Bu çalışmada kariyer kavramının bir boyutu olan mesleki yönelimlerde bireylerin kişilik ve demografik özelliklerinin rolü; Sakarya Üniversitesi, İşletme bölümü öğrencileri örnek çalışması ile ele alınacaktır.

2. KARIYER Ve MESLEKİ YÖNELİM KAVRAMLARI

2.1. Kariyer Kavramı

Gündelik dilde kariyer; başarı, ilerlemek, iş, meslek, bireyin iş yaşamı süresince üstlendiği rolleri ile ilgili tecrübeleri anlamlarında kullanılmaktadır. Konuyla ilgili literatür araştırması yapıldığında ise kariyer kavramla ilgili birçok tanıma ulaşılabilmektedir (Bayraktaroğlu, 2011: 137). Kapsamlı bir tanıma göre ise kariyer kavramı, rol ile ilgili tecrübelerin hayat boyu sıralanması biçiminde tanımlanmaktadır ve bireyin çalışma geçmişlerindeki işleri ve görevleri nasıl tecrübe ettiklerini anlatmaktadır. Bu tanıma göre kariyer, iş değişiklikleri ve ulaşılan konumlar ile kişinin işi ve hayatıyla ilgili olan tutumlarını ve duygularını içermektedir (Noe, 2009: 400).

2.2. Mesleğe Yönelme Ve Kariyer Seçimi

Meslek seçimi, edinilecek bir mesleki yeteneği seçme anlamının yanında bir hayat biçimi ve tarzını seçmeyi ifade eder. Meslekten edinilecek bilgi birikimi, mesleğin şartları ve sosyal ortamı; kişinin alışkanlıklarının ve hayat biçiminin alt yapısını oluşturacaktır (Özsoy, 2004: 106; akt. Kök ve Halis, 2007: 93).

Bireyin kariyer seçimi, kişilik ve içinde bulunulan çevrenin etkisindedir. Konu bu çerçevede değerlendirildiğinde aile bireylerinin mesleği, gelir durumu, ikamet edilen yer meslek seçimine etkide bulunan unsurlardandır. Bu unsurlara ek olarak bireyin içinde bulunduğu toplumun, ekonomik koşulların ve teknolojideki gelişmelerin de kariyer ve meslek seçiminde önemli etkileri bulunmaktadır (Erdoğan, 2003: 60). Yapılan birçok çalışma ile kariyer seçimini etkileyen dört temel faktörün bulunduğu ortaya konulmuştur. Bu faktörler; kendini tanıma, ilgi alanları, kişilik ve sosyal ortam olarak sıralanmaktadır (Aytaç, 2005: 91). Aslında günümüzde çalışma ve boş zaman arasındaki dengenin boş zaman lehine kaydını düşündüğümüzde, bireyi çalışmak için motive eden en önemli unsur, bireyin o mesleğe ilgi duyması olduğunu söylemek yanlış olmaz. Bu bağlamda günümüz çalışma hayatında birçok farklı meslek tanımına rastlamak mümkündür. Örneğin bu meslek gruplarından biri de boş zaman çalışanları¹ olarak adlandırabileceğimiz, eğlenirken çalışanlardır.

¹ Boş zaman çalışanları: Toplumun boş zamanlarını değerlendirme aktivitelerinde çalışanlar (İyem, 2012: 2).

3. KİŞİLİK KAVRAMI Ve BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK KURAMI

3.1. Kişilik Kavramı

Literatürde pek çok farklı tanımı bulunan kişilik kavramına iki açıdan bakmak mümkündür. Birey açısından kişilik kavramı, bireyin kendisi hakkında fiziksel, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisidir. Bireyin başkaları açısından kişiliği ise toplum içinde belirli özelliklere ve rollere sahip olma durumudur (Eren, 2004: 83). Kişilik, kişilik özellikleri ve kişilik tipleri; kariyer konusunda ileri sürülen pek çok teoride ve yapılan birçok çalışmada önemli bir dayanak noktası oluşturmaktadır. Bu bağlamda sonraki başlıkta üzerinde durulacak olan beş faktör kişilik ölçeğinin çeşitli meslek gruplarına ilişkin edinilen profillerine bakıldığını zaman genel faktörlerin yanı sıra alt ölçekler seviyesinde de anlamlı farklılaşmalar olduğu saptanmıştır. Bu saptamalar, beş faktör kişilik ölçeğinin; mesleki rehberlik, işe alım ve kariyer yönlendirmesinde faydalanılabilecek bir ölçek olduğuna ilişkin ipuçları vermektedir (Somer, Korkmaz, Tatar, 2004: 132).

3.1. Beş Faktör Kişilik Kuramı

Kişilik özellikleri üzerinde çalışan araştırmacılar, bireylerin gösterdikleri kişisel farklılıkların dünyadaki tüm dillerde kodlanmış olacağı ve kelimeler halinde yansımalarının bulunacağı varsayımından hareketle kişilik yapısını kapsayacak bir sınıflamanın oluşturulmasına çalışmışlardır (Korkmaz ve Somer, 2010:257). Kişiliğe karşı yüzeysel bir yaklaşımı temel alan araştırma odaklı ayırıcı özellik kuramları, bu alanda bilinen ilk çalışmaları gerçekleştiren Gordon Allport öncülüğü ile 1921 yılında başlamıştır. Bu alanda daha yakın zamanda gerçekleştirilmiş çalışmalar ise 'Büyük Beşli' olarak bilinen kuramın temsilcileri olan Robert R. MacCrea ve Paul T. Costa tarafından yapılmıştır (İnanç ve Yerlikaya, 2012: 241).

Beş faktör kişilik kuramının temel faktörleri iki zıt yönüyle dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengesizlik ve deneyime açıklık boyutlarından oluşmaktadır. Dışadönüklük boyutu; canlılık, girişkenlik, sosyal olma, rahatlık, doğallık gibi özelliklerini kapsar. Genel olarak tam aksi durum ifade eden içe dönüklük ise mesafeli olma, ciddiyet, dikkat çekmeme ve yalnızlığı sevmeye gibi özellikleri içerir. Uyumluluk boyutu; nazik olma, çatışmadan kaçınma, geçimli olma, sakinlik gibi özellikleri içerir. Zıt yönündeki hırçınlık ise insanlara karşı güvensiz, bağımsız, mücadelecı yapıya işaret eder. Sorumluluk boyutunda birçok araştırmacıya göre olumlu tarafında; düzenli, planlı, kararlı ve tedbirli olma

özelliklerin bulunduğu, olumsuz tarafında ise esnek, plansız, fevri olma özelliklerinin bulunduğu kabul edilmiştir. Duygusal dengesizlik boyutu, genel olarak değişken duygusal durumu ifade eder ve hassas, endişeli ve gergin olma gibi özellikleri kapsar. Karşıt uçta ise tutarlı duygusal durum vardır ve kendine güveni olma, sakinlik, engellerle başa çıkmada etkili olma gibi özellikleri içerir. Duygusal dengesizlik boyutu ise olumlu uçta; analitik düşünme, ilgi alanlarının genişliği, yeniliğe açıklık gibi özellikleri kapsar. Diğer uçta ise yeniliğe dirençli olma, ilgi alanlarının sınırlılığı ve geleneksel gibi özellikleri bulunmaktadır (Saltürk, 2008: 165-167).

4. Mesleki Yönelimlerde Bireylerin Kişilik Ve Demografik Özelliklerinin Rolü Üzerine Bir Araştırma

4.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi

Bu çalışmanın amacı; Sakarya Üniversitesi İşletme Bölümü son sınıf öğrencilerinin; özel sektörde çalışmayı, kamu sektöründe çalışmayı veya kendi işlerinin sahibi olmayı isteme ve ayrıca kendileri için çalışma hayatında hangi işletme birimini (pazarlama, insan kaynakları muhasebe vb.) en uygun gördükleri ile kişilik ve demografik özelliklerinin arasındaki ilişkilerin ortaya konmasıdır. 188 işletme bölümü son sınıf öğrencisinin katılımıyla yapılan araştırmada nicel araştırma yöntemleri benimsenmiştir. Elde edilen verilerin analizi için ise SPSS 17.0 programından yararlanılmıştır.

4.3. Araştırma Bulguları

4.3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırma kapsamında yapılan anket uygulamasına katılan işletme bölümü son sınıf öğrencilerinin cinsiyete göre dağılımı, 92 erkek (%48,9) ve 96 kadın (%51,1) şeklindedir. Katılımcıların yaş ortalaması ise 22,5'dir.

4.3.2. Araştırma Hipotezleri ve Hipotez Testleri

Araştırma kapsamında kariyer tercihi ile kişilik ve demografik özelliklerin arasındaki ilişkilere yönelik oluşturulmuş hipotezler ve bu hipotezlerin testlerine yer verilmiştir.

Tablo 1. Ha1, Ha2, Ha3 Hipotezlerinin Testleri

MŞÇİAT*		Özel Sektör	Kamu Sektörü	Kendi İşinin Sahibi	χ^2 Testi
Cinsiyet	Erkek	30 (%33,0)	29 (%31,9)	32 (%35,2)	$\chi^2=10,775$ P= 0,005
	Kadın	44 (%45,8)	38 (%39,6)	14 (%14,6)	
	Sütun Toplamı	74 (%39,6)	67 (%35,8)	46 (%24,6)	
KBÇEOA**	Özel Sektör	34 (%48,6)	24 (%34,3)	12 (%17,1)	$\chi^2=11,14$ 4 P= 0,025
	Kamu Sektörü	20 (%48,8)	13 (%31,7)	8 (%19,5)	
	Kendi İşinin Sahibi	16 (%27,1)	20 (%33,9)	23 (%39,0)	
	Sütun Toplamı	70 (%41,2)	57 (%33,5)	43 (%25,3)	
KAOG***	1000 TL ve altı	10 (%34,5)	14 (%48,3)	5 (%17,2)	$\chi^2=16,545$ P= 0,011
	1001-2000 TL	28 (%43,1)	27 (%41,5)	10 (%15,4)	
	2001-3000 TL	19 (%39,6)	18 (%37,5)	11 (%22,9)	
	3001 TL ve üzeri	17 (%37,8)	8 (%17,8)	20 (%44,4)	
	Sütun Toplamı	74 (%39,6)	67 (%35,8)	46 (%24,6)	

* Mezuniyet Sonrası Çalışmak İstenen Alan Tercih

** Kişinin Babasının Çalıştığı veya Emekli Olduğu Alan

*** Kişinin Ailesinin Ortalama Geliri

H1: Mezuniyet sonrası çalışmak istenen alan, cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

Tablo 1’de görüldüğü gibi kadınlar erkeklere oranla mezuniyet sonrasında özel sektörde ve kamu sektöründe çalışmayı oransal olarak daha fazla istemektedirler fakat mezuniyet sonrası kendi işinin sahibi olmayı isteyenlerin oranı erkeklerde daha fazladır. Gözlemlenen bu farklılıklar, yapılan ki-kare testine göre anlamlıdır ($\chi^2= 10,775$, $P<0,05$). H1 hipotezi kabul edilmektedir.

H2: Mezuniyet sonrası çalışmak istenen alan, kişinin babasının çalıştığı veya emekli olduğu alana göre farklılaşmaktadır.

Tablo 1’de görüldüğü gibi katılımcıların babalarının çalıştığı veya emekli olduğu alana göre kişilerin mezuniyet sonrasında çalışmak istedikleri alan tercihlerinde oransal farklılıklar tespit edilmiştir. Gözlemlenen bu farklılıklar, yapılan ki-kare testine göre anlamlıdır ($\chi^2= 11,144$, $P<0,05$). H2 hipotezi kabul edilmektedir.

H3: Mezuniyet sonrası çalışmak istenen alan, kişinin ailesinin ortalama gelirine göre farklılaşmaktadır.

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmada katılımcıların ailelerinin ortalama aylık gelirlerine göre kişilerin mezuniyet sonrasında çalışmak istedikleri alan

tercihlerinde oransal farklılıklar bulunmaktadır. Saptanan bu farklılıklar ise yapılan ki-kare testine göre anlamlıdır ($\chi^2= 16,545$, $P<0,05$). H3 hipotezi kabul edilmektedir.

H4: Bireyin kendisi için en uygun olduğunu düşündüğü işletme birimi, cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

Tablo2. Ha4 Hipotezinin Testleri

Cinsiyet		Erkek	Kadın	χ^2 Testi
BKİEUBİB*	Satış, Pazarlama	24 (%70,6)	10 (%29,4)	$\chi^2= 33,961$ $P= 0,000$
	İnsan Kaynakları	6 (%12,8)	41 (%87,2)	
	Üretim	17 (%60,7)	11 (%39,3)	
	Finans	7 (%46,7)	8 (%53,3)	
	Muhasebe	13 (%61,9)	8 (%38,1)	
	Halkla İlişkiler	6 (%54,5)	5 (%45,5)	
	Sütun Toplamı	73 (%46,8)	83 (%53,2)	

* Bireyin Kendisi İçin En Uygun Bulduğu İşletme Birimi

Tablo 2’de görüldüğü üzere bireyin kendisi için en uygun bulduğu işletme birimleri arasında oransal farklılıklar bulunmaktadır. Saptanan bu farklılıklar yapılan ki-kare testine göre olarak anlamlıdır ($\chi^2= 33,961$, $P<0,05$). H4 hipotezi kabul edilmektedir.

H5: Mezuniyet sonrası çalışmak istenen alan, dışadönüklük kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.

Tablo 3’de görüldüğü gibi katılımcıların mezuniyet sonrasında çalışmak istedikleri alana göre dışadönüklük kişilik özelliği bakımından farklılaşmaktadır. Saptanan bu farklılık ise yapılan one-way ANOVA testine göre anlamlıdır ($F= 4,351$, $P<0,05$). H5 hipotezi kabul edilmektedir. Saptanan bu istatistiksel olarak anlamlı farklılığın kaynağı öğrenilmek için yapılan tukey testi sonucunda ise istatistiki farklılığın dışadönüklük boyutunda 3,438 ortalamaya sahip kamu sektöründe çalışmak isteyenler ile 3,801 ortalamaya sahip kendi işinin sahibi olmak isteyenler arasında olduğu anlaşılmıştır.

H6: Mezuniyet sonrası çalışmak istenen alan, uyumluluk kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.

Tablo 3’de görüldüğü gibi katılımcıların mezuniyet sonrasında çalışmak istedikleri alana göre uyumluluk kişilik özelliği açısından düşük bir farklılık

göstermektedir. Saptanan bu farklılık ise yapılan one-way ANOVA testine göre anlamlı bulunmamıştır ($F= 0,111$, $P>0,05$). H_6 hipotezi ret edilmektedir.

Tablo 3. Hb1, Hb2, Hb3, Hb4, Hb5 Hipotezlerinin Testleri

Kişilik Boyutu	Gruplar	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
Dışadönüklük	Özel Sektör	74	3,679	0,654	4,351	0,014
	Kamu Sektörü	67	3,438	0,681		
	Kendi İşinin Sahibi	46	3,801	0,703		
Uyumluluk	Özel Sektör	74	3,761	0,677	0,111	0,895
	Kamu Sektörü	67	3,807	0,493		
	Kendi İşinin Sahibi	46	3,785	0,542		
Sorumluluk	Özel Sektör	74	3,352	0,545	0,704	0,496
	Kamu Sektörü	67	3,427	0,600		
	Kendi İşinin Sahibi	46	3,475	0,575		
Duygusal dengesizlik	Özel Sektör	74	2,888	0,623	0,055	0,946
	Kamu Sektörü	67	2,916	0,590		
	Kendi İşinin Sahibi	46	2,921	0,585		
Deneyime Açıklık	Özel Sektör	74	3,618	0,603	8,261	0,000
	Kamu Sektörü	67	3,385	0,520		
	Kendi İşinin Sahibi	46	3,826	0,597		

H7: Mezuniyet sonrası çalışmak istenen alan, sorumluluk kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.

Tablo 3’de üzere katılımcıların mezuniyet sonrasında çalışmak istedikleri alana göre sorumluluk kişilik özelliğinde düşük seviyede bir farklılık göstermektedir. Saptanan bu farklılık, yapılan one-way ANOVA testine göre anlamlı değildir ($F= 0,704$, $P>0,05$). H_7 hipotezi ret edilmektedir.

H8: Mezuniyet sonrası çalışmak istenen alan, duygusal dengesizlik kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.

Tablo 3’de görüldüğü gibi katılımcıların mezuniyet sonrasında çalışmak istedikleri alana göre duygusal dengesizlik kişilik özelliği açısından düşük seviyede bir farklılık arz etmektedir. Tespit edilen bu farklılık ise yapılan one-way ANOVA testine göre anlamlı bulunmamıştır ($F= 0,055$, $P>0,05$). H_8 hipotezi ret edilmektedir.

H9: Mezuniyet sonrası çalışmak istenen alan, deneyime açıklık kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.

Tablo 3’de görüldüğü gibi katılımcıların mezuniyet sonrasında çalışmak istedikleri alana göre deneyime açıklık kişilik özelliği bakımından farklılaşmaktadır ($F= 8,261, P<0,05$). H9 hipotezi kabul edilmektedir. Saptana bu anlamlı farklılığın kaynağını ise tukey testi sonucuna göre deneyime açıklık boyutunda 3,385 ortalamaya sahip kamu sektöründe çalışmak isteyenler ile 3,618 ortalamaya sahip özel sektörde çalışmak isteyenler ve 3,826 ortalamaya sahip kendi işinin sahibi olmak isteyenler arasındadır.

5. SONUÇ Ve DEĞERLENDİRME

Araştırma demografik özellikler ve mesleki yönelimler arasında güçlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Buna göre erkeklerde kendi işinin sahibi olma isteği, kadınlara oranla önemli ölçüde fazladır. Erkekler, kadınlara oranla işletmelerin satış/pazarlama, üretim ve muhasebe birimlerinde çalışmayı kendileri için daha uygun görmektedir fakat işletmelerin insan kaynakları birimlerini kendileri için en uygun olarak görenlerde kadınlar oransal olarak erkekler yaklaşık yedi katı fazladır. Bireyin ailesinin ortalama geliri ile mezuniyet sonrasında çalışmak istenen alan tercihinde ise gelir seviyesi ile kamu sektöründe çalışmayı isteme ile ters orantı, kendi işinin sahibi olmayı isteme ise bir doğru orantı olduğu dikkat çekmektedir. Katılımcıların baba meslekleri açısından ise bir örüntü dikkat çekmese de yapılan ki-kare testi sonucu çapraz tablo hücreleri arasında anlamlı bir farkın olduğu anlaşılmıştır.

Kişilik özellikleri ile mesleki yönelimler arasında bazı kişilik boyutları arasında farklılaşmalar tespit edilmiştir. Ancak bu farklılıkların rastlandığı kişilik boyutlarının sayısının yanı sıra gruplar arası farklılık düzeylerinin azlığı dikkat çekicidir. Yapılan istatistik testleri sonucu, dışadönüklük kişilik boyutu ve deneyime açıklık kişilik boyutu ile mezuniyet sonrası çalışmak istenen alan arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara ulaşılmıştır. Ulaşılan bu farklılıkların kaynağını öğrenmek için ek olarak yapılan tukey testi sonucu; dışadönüklük boyutunda farklılığın, kamu sektöründe çalışmak isteyenler ile kendi işinin sahibi olmak isteyenler arasında olduğu anlaşılmıştır. Deneyime açıklık boyutunda ise farklılığın, kamu sektöründe çalışmak isteyenler ile özel sektörde çalışmak isteyenler ve kendi işinin sahibi olmak isteyenler arasında olduğu anlaşılmıştır. Özetle demografik özelliklerin birçok yönüyle kariyer tercihinin önemli ölçüde etkisinin bulunduğu anlaşılmıştır. Kişilik boyutlarına göre ise iki kişilik özelliğinin (dışadönüklük ve deneyime açıklık) mezuniyet sonrası çalışmak istenen alan açısından farklılaştığı görülmektedir.

KAYNAKLAR

Aytaç, Serpil, Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetim Planlaması Gelişimi ve Sorunları. 2. Baskı. Bursa: Ezgi Kitabevi, 2005.

Bayraktaroğlu, Serkan, İnsan Kaynakları Yönetimi. 4. Baskı. Sakarya: Sakarya Yayıncılık, 2011.

Erdoğan, Nihat, Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2003.

Eren, Erol, Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. 8. Baskı. İstanbul: Beta Basım, 2004.

İyem, Cemal, Kramponlu İşçiler, Bir Boş Zaman Çalışanı Olarak Futbolcular, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2012.

Korkmaz, Mediha ve Oya Somer, İş Yaşamında Kişilik ve Beş Faktör Kişilik Modeli. A. Yelboğan (Ed.). Yönetimde İnsan Kaynakları Çalışmaları içinde. Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları, 2010

Kök, Sabahat B. ve Muhsin Halis, Kariyer Yönetimi. Ankara: Orion Yayınevi, 2007.

Noe, Raymond A., İnsan Kaynakları Eğitimi ve Geliştirilmesi. C. Çetin (Ed. ve çev.). 1. Basım. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2009.

Saltürk, Metin, Yönetim Başarısı ve Kişilik. 1. Basım. İstanbul: Toplumsal Dönüşüm Yayınları, 2008.

Somer, Oya, Mediha Korkmaz, Arkun Tatar, Kuramdan Uygulama Beş Faktör Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Envanteri. İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, 2004.

Yazgan İnanç, Banu ve Eşef E. Yerlikaya, Kişilik Kuramları [Elektronik Sürüm]. 6. Baskı. Ankara: Pegem Akademi, 2012.