

KİŞİLİK, MESLEKİ TERCİH VE PERFORMANS İLİŞKİSİ: AKADEMİK PERSONEL ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Rıfat KAMAŞAK

Yeditepe Üniversitesi, Ticari Bilimler Fakültesi
26 Ağustos Yerleşimi, Kayışdağı Cad., Ataşehir, 34755 İstanbul
E-posta: rkamasak@yeditepe.edu.tr

Füsun BULUTLAR

Yeditepe Üniversitesi, Ticari Bilimler Fakültesi
26 Ağustos Yerleşimi, Kayışdağı Cad., Ataşehir, 34755 İstanbul
E-posta: bulutlar@yeditepe.edu.tr

Özet

Kişiler açısından hayati kararlardan bir tanesi olan meslek seçimi şüphesiz bireyin hayatının tüm alanlarını etkilemektedir. Durumsal faktörler göz önünde bulundurulduğunda, ülkemiz bireyleri mesleki tercihleri ve kariyer planlarını yaparken, biraz da zorunlu olarak kendi isteklerinden ziyade işsizlik durumu, cazip olmayan sektörlerden kaçış, yıldızı parlayan mesleklerin çekiciliği ve hatta ÖSS puanı gibi etkenlere odaklanmakta, bu durum ise haliyle bireylerin kişilik tipleri ve ilgi alanları ile zorunluluktan seçmiş oldukları meslekler arasında farklılıklar ve uyumsuzluklar yaratarak, kişilerin gelecekteki kariyer başarılarına olumsuz etki yapabilmektedir. Bu çalışmada, ülkenin ihtiyacı olan insan gücünü yetiştirme sorumluluğunu yüklenen akademik personelin mesleki tercihleri ve kişilikleri arasındaki uyum ile kariyer başarıları arasındaki ilişkinin, John Holland'ın (1996) mesleki tercih kuramı çerçevesinde incelenmiştir. Ancak toplanan verilerin lojistik regresyon yöntemi ile analiz edilmesi sonucunda modellerin hem kişilik boyutlarını tahmin edemedikleri, hem de kişilik tipleri ile performans arasında açıklayıcı bir ilişki ortaya çıkaramadıkları görülmüştür. Söz konusu durumun yabancı kaynaklı kişilik tiplemesinin kültürel etkiler sonucunda anlaşılabilmesi nedeniyle ortaya çıkmış olabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki tercih kuramı, kişilik tipleri, ilgi envanteri

Alan Tanımı: Örgütsel Davranış (İşletme ve Yönetim)

PERSONALITY, VOCATIONAL CHOICE AND PERFORMANCE RELATIONSHIP: A STUDY ON ACADEMIC STAFF

Abstract

Vocational choice is among the most important decisions of people's life. But the fit and relationship between personality type and vocational choice has widely been ignored in making decisions. In this study, the relationship between the vocational choices, the personality types and the career success of the academic staff has been explored within the framework of John Holland's Theory of Careers and Vocational Choice. The results of logistics regression analysis found no significant exploratory relationship between the variables. Concerning the dominant cultural effects, the personality typology would not be appropriate for Turkish sample and further studies would require another personality typology.

Key Words: *Theory of Careers and Vocational Choice, Personality Types, Vocational Interest Blank*

JEL Classification: M10, M12, M19

1. GİRİŞ

Çalışma hayatında kariyer planlaması ve kariyer başarısı gibi konular şüphesiz büyük önem taşımaktadır. Bireysel kariyer planlama kısaca, “kişilerin kendi beceri, yetenek, tecrübe ve ilgi alanlarını göz önünde bulundurarak, kariyer fırsat ve hedeflerini değerlendirme ve geliştirmeye yönelik çabaları” şeklinde tanımlanabilir (Barutçugil, 2003). Pek çok kişi herhangi bir iş ya da faaliyete başlamadan önce, hangi alana dair ilgisi ve becerisi olduğundan habersizdir ve ancak yaşadığı deneyimler sonrasında kendi ilgi alanlarını keşfedebilmektedir (Özgüven, 2000).

Kişilerin ilgilerini ölçmek için çeşitli yöntemler kullanılmak ile birlikte, en çok tercih edilen iki yöntemden birincisi envanter uygulaması, ikincisi ise direkt olarak hangi alana ilgi duyduğunun kişiye sorulmasıdır. Kişilerin ifadelerine başvurularak ilgi alanlarının belirlenmesi oldukça kolay bir yöntem olmasına rağmen, ifade edilen ilgiler iş ve meslek ile ilgili tutumları açığa çıkartmanın yanında kişinin o faaliyete verdiği değeri de yansıttığından, toplumsal beğenilirlik (prestij) faktöründen bağımsız olmamakta ve eğilimli sonuçlar verebilmektedir (Kuzgun, 2000). Bu nedenle, ilginin saptanmasında daha ziyade, gerek geçerlilik gerekse güvenilirlik faktörlerinin ön planda tutulduğu envanter ve ölççekler kullanılmaktadır (Herr, Cromer ve Niles, 2004).

Meslek psikologları bir çok ilgi alanından bahsederken, ilk ilgi envanterini 1927 senesinde geliştirmiş olan Strong (1925:77) ilgiyi, “bir kimsenin bir kişiye, nesneye veya faaliyete karşı gösterdiği hoşlanma, hoşlanmama ya da kayıtsız kalma şeklindeki tepki” olarak tanımlamaktadır. Kişinin sahip olduğu ilgi alanlarını tanımlayabilmek amacı ile kullanılan ölççek ve envanterlerden en fazla bilineni ise, “ilgi envanteri”dir. İlgi envanterlerinin amacı, bireylerin hoşlandıkları veya hoşlanmadıkları faaliyet, meslek, uğraş ve eğlence türlerini belirlemektir (Koç, 1996).

Mesleki ilgi alanlarının tespiti ve kişilik ile uyumlu meslek seçimi konularını kapsayan çalışmalara ilk olarak 1920 yılında Carnegie Teknoloji Enstitüsü’nde rastlanmış (Koç, 1996:9), bu çalışmayı 1927 senesinde E.K. Strong tarafından geliştirilen ve bu alandaki ilk ilgi envanteri olma özelliğini koruyan, “Strong Mesleki İlgi Envanteri” (Strong Vocational Interest Blank) izlemiştir. 1939 yılında ise Frederick Kuder, “Kuder İlgi Alanları Tercih Envanteri”ni (Kuder Preference Record-Vocational) geliştirmiş, 1959 senesinde ise, halen dünyada en fazla tercih edilen mesleki yetenek testi olarak kabul edilen John Holland’ın “Kendini Araştırma Envanteri” (SDS/Self-Directed Search) literatüre dahil olmuştur (Hansen, 2005). Günümüzde meslek öğreniminde veya bir işte başarılı olma olasılığını ölçme amacı ile kullanılmakta olan çok sayıda mesleki yetenek testi olmak ile birlikte, bu testler arasında Holland’ın mesleki tercih kuramı baz alınarak oluşturulan “Kendini Araştırma Envanteri”nin ayrı bir yeri vardır.

2. JOHN L. HOLLAND’IN MESLEKİ TERCİH KURAMI

Alanında yapılmış en önemli ve üzerinde en fazla çalışılmış kuramlardan birisi olan mesleki tercih kuramı, bireylerin belirlenmiş olan altı kişilik tipinden birisine yöneldikleri ve mesleki tercihlerini bu eğilimlere göre yaptıklarını görüşünü savunmaktadır (Ivancevich, 2003). Diğer bir deyişle, söz konusu kurama göre kişilik ile mesleklerin yürütüldüğü çevre veya mesleklerin gerektirdiği faaliyetler arasında anlamlı bir ilişki vardır, dolayısı ile, mesleki ilgi kişiliğin bir parçasıdır. Sonuç olarak, şansın ufak bir rolü olsa da, meslek seçimi rasgele bir olay olmaktan çok kişiliğin bir yansımasıdır (Ivancevich, 2003).

Holland'ın tipolojisine göre, bireylerin kişilik tipleri ile içerisinde buldukları genel çevre altı farklı kategoride sınıflandırılmakta ve bireylerin başarısı, içerisinde buldukları çevrenin kişilik tipleri ile uyumuna bağlı olmaktadır. Holland (1996), söz konusu altı ideal çevre tipini mesleklerin içerdikleri etkinliklere göre gruplandırmış ve bunların her birisini altı değişik kişilik yapısı ile eşleştirmiştir. Söz konusu teorisinin üç temel yapı taşı üzerine kurulduğu söylenebilir. Buna göre (Robbins, 2005:112);

1. Farklı bireylerin kişilikleri arasında içsel farklılıklar mevcuttur,
2. Farklı tiplerde işler vardır, ve
3. Kişilikleri ile uyumlu iş çevresinde bulunan bireylerin iş memnuniyetlerinin kişilikleri ile uyumlu olmayan işlerde çalışan bireylerden daha yüksek olması ve kendi istekleri ile işten ayrılma olasılıklarının daha düşük olması beklenmektedir.

Söz konusu kişilik tipleri: Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal, Girişimci ve Geleneksel olarak belirlenmiştir (Yılmaz, 2006).

2.1. Kişilik Tiplerine Ait Özellikler

Holland (1996) tarafından sınıflandırılan bu altı kişilik tipine ait özelliklerin biraz daha detaylı olarak açıklanması uygun görülmüştür.

Gerçekçi Kişilik Tipi: Holland'ın tipolojisinde "R" harfi ile tanımlanan gerçekçi kişilik tipine sahip bu insanlar, daha çok mekanik işlerden hoşlanmakta ve çeşitli aletler kullanarak tamirat yapmayı sevmektedirler. Tercih ettikleri işler arasında marangozluk, araç sürücülüğü, çiftçilik, pilotluk, sporculuk, denizcilik, mühendislik, elektrikçilik ve makinistlik sayılabilir (Holland, 1996; Ivancevich, 2003; Yılmaz, 2006).

Araştırmacı Kişilik Tipi: Holland'ın tipolojisinde "I" harfi ile tanımlanan bu kişiler daha çok doğal veya sosyal olayları anlamak, araştırmak, tahmin etmek ve kontrol etmekten hoşlanmaktadır. Psikolog, mikrobiyolog, biyolog, bilim insanı, mühendis, kimyager olarak çalışabildikleri gibi, herhangi bir şirketin araştırma ve geliştirme departmanında araştırmacılık yapmak da bu kişilik tipine sahip kişiler için son derece uygundur (Holland, 1996; Ivancevich, 2003; Yılmaz, 2006).

Sanatçı Kişilik Tipi: Holland'ın tipolojisinde "A" harfi ile tanımlanan bu kişiler, edebiyat, sanat veya müzik ile ilgilidirler. Genelde içe dönük, duygusal ve hassas olan bu kişiler geniş bir hayal gücüne sahip olup, sanata, müziğe, edebiyata ve estetiğe düşkündürler. Bu çerçevede müzisyenlik, tiyatro sanatçılığı, artistlik, iç mimarlık, dekoratörlük, modelistlik, kompozitörlük severek yapabilecekleri işler arasında sayılabilir (Holland, 1996; Ivancevich, 2003; Yılmaz, 2006).

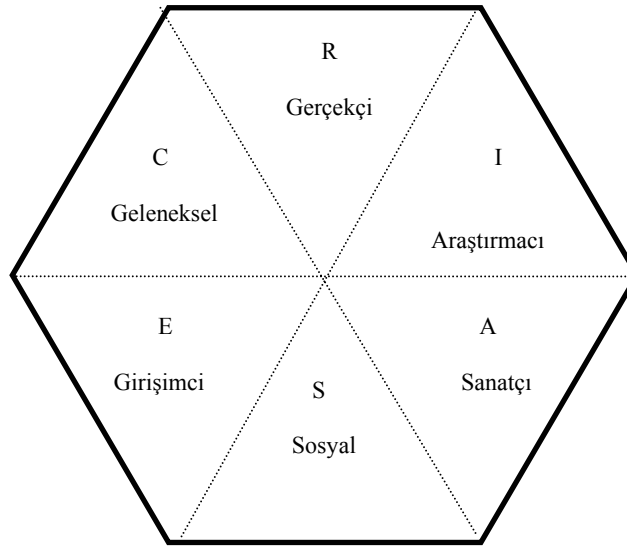
Sosyal Kişilik Tipi: Holland'ın tipolojisinde "S" harfi ile tanımlanan bu kişiler diğer insanlara yardım etmeyi, onlara bir şeyler öğretmeyi, hizmet etmeyi ve danışmanlık yapmayı severler. Danışmanlık, din adamlığı, eğitim denetçiliği, rehber öğretmenlik gibi meslekler sosyal eğilimli kişiler için ideal sayılabilir (Holland, 1996; Ivancevich, 2003; Yılmaz, 2006).

Girişimci Kişilik Tipi: Holland'ın tipolojisinde "E" harfi ile tanımlanan bu kişiler, insanları ikna etmekten, yönetmekten, ve hatta kontrol ederek onları yönlendirmekten hoşlanırlar. Dışa dönük, enerjik, gücü elinde tutmayı seven hırslı kişilerdir. Avukatlık, satıcılık, politikacılık, ekonomistlik, herhangi bir şirkette yöneticilik ve genel müdürlük gibi meslekler, girişimci kişiliğe sahip olan

insanlar için uygun olabilecek işler arasında yer alır (Holland, 1996; Ivancevich, 2003; Yılmaz, 2006).

Geleneksel Kişilik Tipi: Holland'ın tipolojisinde "C" harfi ile tanımlanan bu kişiler, rutin işlerden hoşlanırlar ve standartların uygulanmasını isterler, belirsiz ortamlardan ise sürekli kaçınırlar. Sorumluluk sahibi, ağır başlı, dengeli ve güçlü kişilerdir. Muhasebe ve denetçilik ile kamuda yöneticilik, vergi uzmanlığı, geleneksel kişilik tipindeki insanlar için uygun olabilecek meslekler arasında sayılabilir (Holland, 1996; Ivancevich, 2003; Yılmaz, 2006).

Kısacası, kişilik tiplerinin İngilizce baş harfleri kullanılarak genelde RIASEC olarak da söz edilen Holland'ın bu modeline göre kişiler yapmak istedikleri işler ile tanımlanırken, diğer bir değişken olan iş çevresi ise söz konusu işte çalışan insanlar aracılığı ile tanımlanmaktadır (Armstrong, Day, McVay ve Rounds, 2008). Holland'ın modelinde, söz konusu psikolojik faktörlerin hem kişilikleri hem de çevreyi tanımlamakta kullanılabildiği ifade edilirken, çevre ve kişilik arasındaki uyumun iş ile ilişkili davranışlar üzerindeki etkisinden de bahsedilmektedir (Costa vd., 1984). Bununla birlikte, hakim olan bir kişilik eğilimi olsa da bireyler çevreleri ile başa çıkabilmek için birden fazla strateji kullanabilmekte ve bu stratejiler iki veya daha fazla tipin sınırları içerisine girebilmektedirler (Ivancevich, 2003). Holland kişilik tipleri arasındaki yakınlığı bir altıgen yardımı ile göstermiştir (Şekil 1).



Şekil 1. Holland'ın Mesleki Tercih Altıgeni

(Kaynak: J.L. Holland, 1996)

Söz konusu şekildeki eğilim tipleri birbirine ne kadar yakın ise aralarında da bir o kadar uyumdan bahsedilebilir. Bitişik eğilimler tam uyum içerisindedir, (örneğin gerçekçi ile araştırmacı; artistik ile girişimci) karşıt köşeler ise son derecede uyumsuzdur (örneğin: gerçekçi ile sosyal; artistik ile geleneksel). Gene bu kurama göre bireylerin kariyerlerindeki başarıları ise, kişilikleri ile meslekleri arasındaki uyuma bağlıdır (Ivancevich, 2003).

3. ARAŞTIRMANIN AMACI VE METODOLOJİSİ

Bu araştırmada, akademik personelin mesleki tercihleri ve kişilikleri arasındaki uyum ile kariyer başarıları arasındaki ilişkinin, John Holland'ın (1996) mesleki tercih kuramı çerçevesinde incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca, mesleki tercih ve kişilik ile kariyer başarısı arasındaki bu ilişki araştırılırken, akademisyenin bağlı olduğu kurumdan aldığı desteğin kariyer başarısındaki rol ve önemi de göz önünde bulundurulacaktır. Holland'ın mesleki tercihler kuramı incelendiğinde akademisyenlerin de uzmanlık alanlarına göre eğilimlerinin farklı olabileceği sonucuna varılmaktadır. Dolayısı ile akademisyenlerin uzmanlık alanları ile araştırmacı ve eğitimci yönlerinin kişilikleri ile gösterdikleri uyum veya uyumsuzluğun, algılanan kariyer başarıları üzerinde etkili olacağı düşünülmektedir. Ancak bu ilişki üzerinde etkili olabilecek kurumsal unsurların da incelenmesi gerekliliği nedeni ile kurumun akademisyene sağladığı veri tabanları, yazılımlar, yeterli boş zaman, fonlar ve finansal kaynaklar gibi araştırma destekleri de modelde ara değişken olarak kullanılacaktır. Ayrıca araştırmada kariyer başarısının ölçülmesinde objektif olarak kullanılacak üç ana unsur, (1) maaş ve ödemeler, (2) üretkenlik, yayın kalitesi ve sayısı ve (3) fark edilme yani ödüller, editörlük, yayın kurullarında yer alma, hakemlik vb. olarak belirlenmiştir (Bergeron ve Liang, 2007).

3.1. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak, 3 farklı boyutu ölçmesi amaçlanan ve toplam 95 adet sorudan oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Anket formunun ilk bölümü akademik personele ait kariyer başarısını ölçmeye ve demografik bilgi toplamaya yönelik olarak hazırlanan 23 sorudan meydana gelmekte iken, akademik personelin kariyer başarısında kurumsal desteğin önemini ölçmeye yönelik olan ikinci bölüm, 6 sorudan oluşmaktadır.

Anket formunun üçüncü bölümü ise, kişilik tipi ile mesleki tercih arasındaki uyumu belirlemeye yönelik olarak Holland tarafından geliştirilen ve 66 sorudan oluşan Kendini Araştırma Envanteri'ni içermektedir. Anket formunun birinci ve ikinci bölümüne ait soruları araştırmacılar tarafından hazırlanmış, üçüncü bölüm ise, tamamı ile Holland'ın mesleki tercih testinden alınmıştır.

3.2. Ana Kütle ve Örnekleme Yöntemi

Araştırmanın ana kütesini Türkiye'deki kamu ve vakıf üniversitelerinde görev yapan araştırma ve öğretim üyeleri oluşturmaktadır. Anketin uygulanacağı öğretim üyelerinin belirlenmesinde basit tesadüfi örnekleme yöntemi seçilmiş ve toplam 156 akademik personelden veri toplanabilmektedir.

3.3. Verilerin Analizi

Toplanan verileri analiz etmek için öncelikle Holland'ın tipolojisine göre bireylerin baskın kişilik tipleri belirlenmiş, ve kişilik tipleri kodlanarak SPSS 18.0 programına girilmiştir. Kişilik tipleri ve öğretim üyelerinin başarıları arasındaki ilişki ve sağlanan kurumsal desteğin ara değişken olarak rolü ise, lojistik regresyon aracılığı ile test edilmiştir. Ancak sonuçlar bölümünde de görüleceği üzere değişkenler arasında herhangi bir anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır.

4. BULGULAR

Analizlerde öncelikle kişilik tipleri tahmin edilmeye çalışılmıştır. Ancak kodlanan kişilik tipleri doğru veya yanlış hiç tahmin edilememiş ve bu nedenle modelin sınıflama başarısı yetersiz görülmüştür. Modeldeki kişilik tiplerine yönelik tahmin sonuçlarını gösteren Tablo 1.

incelendiğinde hiçbir parametre tahminin anlamlı olduğunu söylemenin mümkün olmadığı görülmektedir.

Tablo 1. Araştırmaya Ait Değişkenler

	B	SE	Wald	df	p.	Açk.
Aşama			2,573	5	,765	
KISILIK1						
KISILIK1(1)	-7,429	30,220	,060	1	,806	,001
KISILIK1(2)	-7,355	30,220	,059	1	,808	,001
KISILIK1(3)	,790	39,008	,000	1	1,000	1,000
KISILIK1(4)	-6,453	30,220	,046	1	,831	,002
KISILIK1(5)	-6,867	30,218	,052	1	,820	,001
Sabit	8,202	30,216	,074	1	,786	3649,923

1. Aşama değişkeni: KISILIK1

Tablo 2. ise, söz konusu lojistik regresyon modelinin performans değişkeninin Kişilik1 değişkeni ile açıklanma yüzdesini göstermektedir. Lojistik regresyon modellerinin açıklama yüzdesi klasik regresyon modellerine göre daha düşük olmasına ve %30-35 civarındaki bir açıklama oranı modelin başarılı olduğuna işaret etmesine karşın bu araştırmadaki modelin açıklama yüzdesi 0.058 ve 0.091 olduğundan model yorumlanamamıştır.

Tablo 2. Modelin Açıklayıcılığı (Kişilik-Performans)

Aşama	-2Log Olasılık	Cox ve Snell R ²	Nagelkerke R ²
1	119.918	0.058	0.091

Denenen ikinci modelde kurumsal destek değişkeninin performansa olan etkisi araştırılmıştır. Ancak doğru sınıflama oranı açısından üst model için yapılan yorumlar burada da geçerli olmuştur. Ayrıca, Tablo 3. de görüldüğü üzere modelin açıklama yüzdesi bir kritere göre 0.003 değerine göre 0.005 olarak belirlenmiştir. Dolayısı ile bu modelin de başarısız olduğu söylenebilir.

Tablo 3. Modelin Açıklayıcılığı (Kurumsal Destek-Performans)

Aşama	-2Log Olasılık	Cox ve Snell R ²	Nagelkerke R ²
1	126.000	0.003	0.005

Üçüncü modelde ise bağımlı değişken performans, bağımsız değişken ise hem kişilik hem de kurumsal destek olarak alınmıştır. Ancak söz konusu modelin de sınıflama sonuçları ilk iki model gibi olup, modelin başarılı bulunmasının mümkün olmadığı görülmüştür. Modelin açıklayıcılığı ise Tablo 4.'te görüldüğü üzere, 0.062 ve 0.096 ile son derece düşük değerler almıştır.

Tablo 4. Modelin Açıklayıcılığı (Kişilik ve Kurumsal Destek-Performans)

Aşama	-2Log Olasılık	Cox ve Snell R ²	Nagelkerke R ²
1	118.598	0.062	0.096

5. SONUÇ

Bulgular kısmından da anlaşıldığı üzere, Holland'ın kişilik tipleri ile kurumsal desteğin, öğretim üyelerinin performansını açıklayıcı herhangi bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Söz konusu sonucu etkileyen iki farklı unsurun olabileceği düşünülmektedir. Bunlardan birincisi, Holland'ın kişilik tiplerinin Türk insanına uygulanabilirliği konusudur. Türk insanına ait kültür ve alt kültürler ile ülkenin özgün sosyo-ekonomik koşullarına bağlı olarak, kişilik-meslek ilişkisinin, Holland'ın tipolojisinden farklı bir ayırım gerektirebileceği düşünülmektedir. Türkiye'deki piyasaların durumu, çalışanlarda aranan nitelikler ve değişen değer yargıları gibi unsurların, Holland'ın kişilik tiplerinin farklı algılanmasına neden olması olasılık dahilindedir. Dolayısı ile daha sonra yapılacak olan çalışmalarda da öncelikle Holland'a ait tipolojinin Türkiye'deki uygulanabilirliği araştırılmalıdır. Benzer bir araştırma Yunanistan'da yapılmış ve bu çalışmada altıgen modeldeki kişilik tiplerinin tutarsızlık gösterdiği saptanırken, bu tutarsızlığın nedeni olarak Yunan kültürünün yanı sıra mesleki seçimlere etki eden demografik ve ekonomik kısıtlamalar gösterilmiştir (Sidiropoulou-Dimakakou, Mylonas and Argyropoulou, 2008). Çalışmada kültürel etkenler ve yukarıda belirtilen kısıtlamaların kişilik tiplerini belirleyen özelliklerin farklı algılanmasına neden olabileceği belirtilmiştir. Aynı etkenlerin bu çalışmanın sonuçları üzerinde etkili olması olasıdır. Araştırmaya ait örneklemin oldukça heterojen bir yapıya sahip olması ve kadın-erkek farklarının kontrol edilmemesinin de sonuçlar üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir.

Sonuçların bu şekilde çıkmasına sebebiyet verebilecek bir diğer unsurun ise, öğretim üyeliğini mesleğini icra edecek olanların baskın *kişiliğinden ziyade kişiliklerinin* olabileceğidir. Bir öğretim üyesinin öğretmenlik görevi haricinde araştırmacılık görevinin de bulunduğu ve her öğretim üyesinin uzmanlık alanının farklı olabildiği de gözardı edilmemelidir. Örneğin; makine mühendisliği konusunda uzmanlaşmış bir öğretim üyesinin hem mühendisliğe hem de öğretmenliğe yatkın kişilik özelliklerine sahip olması gerekebilir ki Holland'ın modelinin bunu açıklamadığı görülmektedir. Dolayısı ile ileride yapılacak olan diğer araştırmalarda öğretim üyesinin uzmanlık alanının da bir değişken olarak modele dahil edilmesi uygun olabilecektir.

KAYNAKÇA

Ardıç, K. ve T. Baş. (2001) “*Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması*”, <http://www.ikademi.com/orgutsel-davranis/1592-kamu-ve-vakif-universitelerindeki-akademik-personelin-tatmin-duzeyi.html>, [İndirme tarihi: 18.12.2009].

Armstrong, P. I., S. X. Day, J. P. McVay ve J. Rounds. “*Holland's RIASEC Model as an Integrative Framework for Individual Differences*”, *Journal of Counseling Psychology*. 55:1, 2008, 1-18.

Barutçugil, İ. *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları, 2004.

Bergeron, D. M. ve X. F. Liang. “*Thriving in the Academy: A Model of Faculty Career Success*”, *Academy of Management Proceedings*. 2007, 1-6.

Bingöl, D. *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları, 2003.

Bolino, M. C. “*Expatriate Assignments and Intra-Organizational Career Success: Implications for Individuals and Organizations*”, *Journal of International Business Studies*. 38:5, 2007, 819-839.

- Bozionelos, N. “*Intra-organizational Network Resources; How They Relate to Career Success and Organizational Commitment*”, *Personnel Review*. 37:3, 2008, 249-263.
- Costa, Jr., T. Paul, R.R. McCrae ve J. L. Holland. “*Personality and Vocational Interests in an Adult Sample*”, *Journal of Applied Psychology*. 69:3, 1984, 390-400.
- Feldman, D. C. “*The Mid-Career Success Guide: Planning for the Second Half of Your Working Life*”, *Academy of Management Perspectives*. 21:1, 2007, 84-85.
- Hansen, J.C. “*Assessment of interests*”, içinde: *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, (Editörler: S.D. Brown ve R.W. Lent), Wiley, Hoboken, NJ, 2005. ss. 281-304.
- Herr, L. E., S.H. Cromer ve S.G. Niles. *Career Guidance and Counseling Systematic Approaches*. U.S.A: Pearson Education, 2004.
- Holland, J. L. “*Exploring Careers with a Typology*”, *American Psychologist*. 51:4, 1996, 397-406.
- Ivancevich, J. M. *Human Resource Management*. NewYork: McGraw Hill, 2003.
- Koç, B. *İlgi Ölçümlerinin Madde Sayısının Azaltılması ve Yaş Ranjının Genişletilmesine Yönelik Bir Geçerlik-Güvenirlilik Çalışması*. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adana, 2006.
- Kuder, G. F. “*Kuder Preference Record-Vocational: Manual*”, *Journal of Abnormal and Social Psychology*. 34, 1939, 271-274.
- Kuzgun, Y. *Meslek Danışmanlığı Kuramlar Uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayınları, 2006.
- Miller, M. J. “*A ‘Circuitou’ Test of Holland's Theory*”, *Journal of Employment Counseling*. 31:3, 1994, 137-143.
- Miller, M. J. “*Broadening the Use of Holland’s Hexagon with Specific Implications for Career Counselors*”, *Journal of Employment Counseling*. 35:1, 1998, 2-6.
- Özgülven, İ. E. *Psikolojik Testler*. Ankara: PDREM Yayınları, 2000.
- Robbins, S. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall, 2005.
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., K. Mylonas, ve K. Argyropoulou “*Holland’s Hexagonal Personality Model for a Sample of Greek University Students*”, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 8:2, 2008, 111-125.
- Strong, E.K. Jr. “*Theories of selling*”, *Journal of Applied Psychology*. 9, 1925, 75-86.