

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

KİŞİLİK TIPLERİNİN ÖZNEL KARIYER BAŞARI ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA¹

Abdullah ÇELİK² & Şükran SİRKINTIOĞLU YILDIRIM³

Öz

Küreselleşen dünyada havacılık sektörünün bölgesel, ulusal ve uluslararası düzeyde teknolojik gelişmelerin yanı sıra ekonomik ve sosyal alanlarda da gelişime büyük katkı sağladığı görülmektedir. Bu bağlamda hayatın şekillenmesinde rol oynayan havacılık sektörünün bu durumu daha ileriye taşıyabilmesi için hizmet veren çalışanlarının kişilik tipleri ve mevcut kariyerlerindeki başarı memnuniyetinin dikkate alınması ve değerlendirilmesi ilgili alana her açıdan katkı sağlayacaktır. Zamanla değişen ve gelişen iş hayatında, kişilik tipleriyle ilişkili olarak kişilik özelliklerinin mevcut değişime ve gelişime yön verdiği görülmektedir. İnsanları birbirinden farklı kılan ve çevresel faktörlerin etkisiyle şekillenebilen duyguların, düşüncelerin ve davranışların sahip olunan kişilikleri yansıttığı ifade edilmektedir. Bu çalışmanın temel amacı havacılık sektöründe çalışanların kişilik tiplerinin kariyer başarıları üzerindeki etkisini saptamak ve ilgili kavramların ilişkisini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda özel bir havayolu şirketinin çalışanlarından güvenilirlikleri test edilmiş olan “Beş Faktörlü Kişilik Tipleri Ölçeği” ve “Kariyer Başarısı Ölçeği” kullanılarak, anket tekniğiyle veri toplanmıştır. Toplam 274 çalışandan veri toplanmıştır. Veri, çevrimiçi anket uygulama yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Kavramlar arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla korelasyon analizinden, etkiyi test etmek amacıyla ise regresyon analizinden yararlanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre beş faktörlü kişilik tipleri ile kariyer başarısı arasında ilişkinin var olduğu, sorumluluk ve uyumluluk boyutlarının kariyer başarısını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği diğer boyutların ise kariyer başarısına anlamlı bir etkide bulunmadığı tespit edilmiştir. Havacılık sektörünün her alanında iletişim oldukça önemlidir. Dışadönük kişilikler genellikle iletişimde iyi oldukları için bu alanda avantajlı olabilirler. Ancak, bazı teknik pozisyonlar veya yüksek düzeyde odak gerektiren görevlerde (süpervizör, hareket memuru), daha içe dönük veya odaklanmış bir kişilik tercih edilebilir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Başarısı, Kişilik Tipleri, Havacılık Sektörü.

JEL Kodları: M10, D23.

Başvuru: 17.07.2023 **Kabul:** 01.02.2024

¹ Bu çalışma Abdullah ÇELİK'in Doç. Dr. Şükran SİRKINTIOĞLU YILDIRIM danışmanlığında Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından kabul edilen yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

² Yurt Yönetim Memuru, İstanbul Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü, abdullah.cellik@hotmail.com, İstanbul, Türkiye, ORCID No: 0009-0006-2173-1517

³ Doç. Dr., Kastamonu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Finans ve Bankacılık Bölümü, ssirkintioğlu@kastamonu.edu.tr, Kastamonu, Türkiye, ORCID No: 0000-0002-3578-4074

THE EFFECT OF PERSONALITY TYPES ON SUBJECTIVE PERCEPTION OF CAREER SUCCESS: AN APPLICATION IN THE AVIATION INDUSTRY⁴

Abstract

In a globalizing world, the aviation sector contributes significantly to economic and social development and technological developments at regional, national, and international levels. In this context, for the aviation sector, which plays a role in shaping life, to carry this situation further, considering and evaluating the personality types of its employees and their satisfaction with success in their current careers will contribute to the relevant field in every aspect. In the business realm, which undergoes continuous evolution and growth, it is evident that personality traits associated with various personality types play a pivotal role in guiding ongoing changes and advancements. It is stated that emotions, thoughts, and behaviors that make people different can be shaped by environmental factors reflecting their personalities. The primary purpose of this study is to determine the effect of personality types on the career success of employees in the aviation sector and to examine the relationship between the related concepts. The objectives of this study data were gathered from the employees of a privately-owned airline company. The "Five-Factor Personality Types Scale" and "Career Success Scale" were utilized as measurement tools, both of which have undergone reliability testing. The data collection process involved the use of questionnaire techniques. Data were collected from a total of 274 employees. The data were obtained using the online survey method. Correlation analysis examined the concept association, while regression analysis assessed the impact. According to the findings, it was determined that there is a relationship between the five-factor personality types and career success and that the dimensions of responsibility and agreeableness positively and significantly affect career success. In contrast, the other dimensions do not considerably affect career success. Communication is essential in all areas of the aviation industry. Extraverted personalities can be advantageous in this field because they communicate well. However, in some technical positions or tasks requiring a high focus (supervisor, operations officer), a more introverted or focused personality may be preferred.

Keywords: Career Success, Personality Traits, Aviation Industry.

JEL Codes: M10, D23.

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

⁴ The Extended English Summary is located the end of the Article

1. GİRİŞ

Küreselleşmeyle sınırların ortadan kalktığı, dünya çapında rekabet anlayışının oluştuğu ve bunu destekleyen kuruluşların rekabet anlayışını benimseyerek arttığı görülmektedir. Bu hakikat elbette ülkelerin yönetim stratejilerinden örgütlerin yönetim stratejilerine kadar etki etmektedir. Örneğin, ülkelerin sosyal devlet anlayışı gereği yaptığı destekleri azaltması, örgütlerin küçülmeye gitmesi, yeterli personel çalıştırmaması kısaca maliyetleri azaltmaya çalışması vb. durumlar buna örnektir. Bu tür durumların sonucunda ise örgütlerin personel istihdamındaki devamlılığına ve personel gelişimine önem vermemeye başladığı nispeten personelin kendi sorumluluğunda bir kariyer yaşamına terk edildiği ifade edilebilir.

Zamanla değişen ve gelişen iş hayatında, kişilik tipleriyle ilişkili olarak kişilik özelliklerinin mevcut değişime ve gelişime yön verdiği görülmektedir. İnsanları birbirinden farklı kılan ve çevresel faktörlerin etkisiyle şekillenebilen duyguların, düşüncelerin ve davranışların sahip olunan kişilikleri yansıttığı ifade edilmektedir. Bölgesel, ulusal ve uluslararası seviyede teknolojik gelişmelerin yanı sıra ekonomik ve sosyal olanaklar açısından gelişime büyük katkı sağlayan havacılık sektörünün ehemmiyeti tartışılmaz. Bu bağlamda hayatın şekillenmesinde rol oynayan havacılık sektörünün bu durumu daha ileriye taşıyabilmesi için hizmet veren çalışanların kişilik tipleri ve mevcut kariyerlerindeki başarı memnuniyetinin dikkate alınması ve değerlendirilmesi ilgili alana her açıdan katkı sağlayacaktır.

Kişiliklerin farklı ve çok çeşitli olmasından dolayı birbirinden bağımsız kuramlar ve bakış açılarıyla kişilik kavramı tanımlanmaya çalışılmıştır. Allport'un 1937'de yayınladığı "Kişilik" kitabı ise bu kuramların ortaya çıkmasında öncü olarak değerlendirilmektedir. İnsanların ayırt edilebilir şekilde farklı olmalarında birçok neden var olmasına rağmen onları birbirinden bağımsız kılan fiziksel görünüşlerinden davranış ve tutumlarına kadar bireysellik gösterebilmeleridir. Kişilik kavramı bireyin duygularını, düşüncelerini ve davranış biçimlerini şekillendiren faktörlerin bir çıktısıdır. Bireyin süregelen olarak içten ve dıştan gelen yönlendirmelerin etkisi, nesilden nesille aktarılan biyolojik veya psikolojik kalıtsal özellikleri, aile ve sosyal çevresiyle olan ilişkisi kişiliğin oluşumunda ve şekillenmesinde etkili olmaktadır. Bu çevreyle bireyin pozitif ilişkileri, uyumlu ve tutarlı kişilik özelliklerine sahip olmasına negatif ilişkileri ise uyumlu olmayan, zıt ve dengesiz olabilecek kişilik özelliklerini benimsemesine etken olabilmektedir. Her birey, kişilik açısından farklı nedenlere dayalı olarak çeşitli özellikler taşımakta olup bu doğrultuda davranışlar göstermektedir. Bu çeşitli özellikler ve davranışlar doğrultusunda belirlenen ortak bir hedefin varlığı söz konusu olsa bile farklı yolları tercih etmeleri olağan kabul edilebilir. Karakter, mizaç, yetenek ve benlik gibi kişilik ile ilişkili kavramlar ise kişilik kavramını anlayabilmek açısından oldukça önemlidir. Çünkü karakter özelliği, kişilik kavramının ahlaki ve kalıplaşmış tarafını; mizaç özelliği, kişiliğin duygusal tarafını; yetenek özelliği, kişiliğin zihinsel aynı zamanda bedensel fonksiyonlarını göstermektedir. Benlik ise bireyin kendi öz varlığını kapsayan kanlılarıyla ilgilidir.

İlk kez 1930'larda Hughes'in, objektif ve sübjektif olarak iki ayrı başlık altında tanımladığı kariyer kavramı, günlük yaşamda genellikle kullanılan, kariyer seçiminde/gelişiminde günümüze kadar birbirinden bağımsız kuramlarla açıklanan bu doğrultuda farklı tanımlamalarının olduğu bir kavramdır. Kariyer, en genel anlamıyla tercih edilen iş yaşamında belli bir konum ve saygınlık elde etmek, sorumluluklarını yerine getirerek ilerlemektir. Bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörler başta olmak üzere diğer faktörler ile şekillenebilen kariyer başarısının, literatürde çoğunlukla objektif ve sübjektif başarı çerçevesinde ele alındığı görülmektedir. Geleneksel (objektif) kariyer anlayışına göre kariyer başarısının ölçütleri arasında terfi ve maaş artışı gibi dış unsurlar yer almaktadır. Modern (sübjektif) kariyer anlayışına göre ise terfi ve maaş artışı gibi objektif unsurlardan ziyade psikolojik olarak başarının önem kazandığı, bireylerin başarı ya da başarısızlıklarını etkileyen faktörlerin kişisel çabalarının, yetenek ve tecrübelerinin bir karşılığı olarak görüldüğü öne sürülmektedir.

Araştırmanın temel amacı ise havacılık sektöründe çalışan bireylerin kişilik tipleri ile kariyer başarıları arasındaki ilişkisini ve kişilik tiplerinin kariyer başarısı üzerindeki etkisini irdelemektir. Çalışmanın sonucunda ulaşılan bulgulara istinaden kişilik tipleri ve kariyer başarısı arasındaki bağlantıya yönelik literatüre katkıda bulunmak amaçlanmaktadır. Yapılan araştırmanın sonucu ile havacılık sektöründe çalışan bireylerin davranış ve düşüncelerini etkileyen kişilik faktörünün kariyer başarılarını ne yönde etkilediğine yönelik bulgular ile gelecek araştırmalar için fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışma, daha önce havacılık sektöründe çalışanların kişilik tipleri ile kariyer başarıları arasındaki ilişkiyi ele alan çalışma bulunmaması açısından özgün bir çalışmadır. Havacılık sektöründe çalışanları ele alan kişilik kavramının incelendiği çalışmalara literatürde mevcut iken, kariyer başarısını ele alan çalışma bulunmamaktadır. Çalışmada kişilik tipleri ve kariyer başarısı kavramlarına ilişkin literatürden bilgiler sunulmaktadır. Bu kavramların ilişkisinin ve kişilik tiplerinin kariyer başarısına etkisinin üzerinde durulmaktadır. Özel bir havayolu şirketinin çalışanlarına yönelik ele alınan görgül çalışmanın sonuçları yorumlanmaktadır.

1.1. Literatür Taraması

1.1.1. Kişilik ve Kişilik Tipleri

Yıllardır farklı alanlarda kişiliğin tanımı yapıldığı için günümüzle sınırlı olabilecek bir kavram değildir. Allport (1937)'un yapmış olduğu çalışmada psikoloji, hukuk ve teknoloji alanlarındaki tanımlar da dahil olmak üzere kişiliğin elliden fazla farklı tanımı bulunmaktadır. Kişilik, birey açısından zihinsel, ruhsal ve bedensel farklılıkları ifade ederken toplumsal açıdan, bireyin toplumdan bağımsız belirgin özelliklere ve vazifelere sahip olmasıdır (Luthans, 2010: 125).

Demirtaş (2017: 3-4)'a göre ise kişilik, bireyin kendi özelliklerini saptayarak çevresiyle kurduğu ilişkide nasıl düşünmesi gerektiğini bu doğrultuda nasıl davranması ve nasıl hissetmesi gerektiğini belirlemede yardımcı olan, zaman içinde tutarlı olabilen, bireye özgü ve bulunulan durumlardan bağımsız özellikler bütünüdür.

Kişilik Özellikleri

Kişilik özellikleri bireyler arasında farklılıkları ortaya koymakta ve bireylerin durumlara verdiği tepkileri açıklamada yardımcı olmaktadır (Davis ve Palladino, 1996: 514). Belli başlı kişilik özellikleri arasında, benlik saygısı, kendine yeterlilik, nevroitiklik ve denetim odağı yer almaktadır:

- *Benlik saygısı*: Kişinin, kendisini değerlendirmesiyle ulaştığı öz değerlendirme sonucudur. Benlik saygısı kavramını özümseyebilen birey, kendisine güvenmeyi ve kendisini olduğu gibi kabul etmeyi bilir (Doğru ve Peker, 2010: 316).
- *Kendine (Öz) yeterlilik*: Kişinin dahil olduğu durumları yönlendirmede kullanacağı yeteneklere olan inancıdır. Kişinin yüzleşebileceği zorlukların üstesinden gelebilmek için kendisine duyduğu güven ve inanca bağlı olarak kendi hakkındaki hükmüdür (Şeşen, 2010: 200; Senemoğlu, 2015: 234).
- *Nevrotiklik*: Nevrotik bireyler, duygusal olarak farklılıklara sahip olup uyum problemi yaşayan kişilerdir. Nevrotikliğe sahip bireylerin depresyona girmeye yatkın, karar alma veya fonksiyonel kararlar verme durumunda başarısız olma durumları söz konusudur (Çetin ve Varoğlu, 2009: 59; Kırdök ve Kayadibi, 2018: 84).
- *Denetim odağı*: Denetim odağı, bireyin göstermiş olduğu davranışlar ile bağlantılı olarak ortaya çıkan sonuçlarda kendisinin bir miktar katkıda bulunduğuna inanması durumudur. Bu tanıma göre birey yaşamı boyunca tanık olduğu olaylarda göstermiş olduğu davranışlar ile kendisinin ne yönde ve ne kadar rolü olduğunu sorgulayabilir (Özkalp ve Kirel 1996: 78).

Kişilik Kuramları ve Kişilik Tipleri

Kişilik kuramlarının temelinde insan davranışlarının tahmin edilmesi ve bu davranışların ortaya çıkmasındaki sebeplerin araştırılması şeklinde iki temel sebep bulunmaktadır (Cullen ve Sackett, 2003). Bu doğrultuda geçmişten günümüze kişilik kuramları ile ilgili araştırmalar yapılmış ve farklı değerlendirmelerde bulunulmuştur. Bu yüzden tek bir görüşün kabul edilebilirliğinden söz edilememektedir. Çünkü ortaya çıkan kişilik kuramları, kişiliğin açıklanmasındaki farklı bakış açılarını da ifade etmektedir.

Paul Costa ve Robert McCrae'nin Beş Faktörlü Kişilik Modeli

1985 yılında ilgili kuramcılar tarafından yapılan çalışmalarda faktör/etken olarak isimlendirilen davranış parametrelerinin, insan topluluklarında kişilikle ilgili birçok açıdan ölçüm yapıp değerlendirilebileceğini öne sürmüşlerdir. Bu kapsamda büyük beşli olarak da ifade edilen beş faktör kişilik kuramı, mevcut kişilik özelliklerine sahip olup bu özellikleri kapsamlı şekilde açıklayabilen bir kuramdır. Bir diğer ifadeyle ilgili kuram, gözlemler yapılarak tespit edilen kişilik özelliklerinin birbirinden bağımsız beş farklı boyutta irdelenip sınıflandırılmasıdır (Öksüzöğlü vd., 2020: 47). Bu doğrultuda Costa ve McCrae beş faktör kişiliği dışadönük olma, uyumlu olma, sorumlu olma, gelişime açık olma ve duygusal dengesizlik olmak üzere beş farklı başlık altında değerlendirmişlerdir.

Dışadönüklük

Yüksek seviyede dışadönük bireyler, konuşkan olmalarından dolayı diğer insanlarla kolaylıkla iletişim kurabilen, arkadaşlıklarına değer veren, cana yakın ve sempatik, olağandışı durumlara açık, zaman zaman agresif, iddialı olmayı seven, kendisine oldukça güvenen, psikolojik olarak güçlü, enerjisi yüksek, aktif olmayı seven, cesaretli, macera arayan, mizahtan hoşlanan ve iyiliğe yönelik davranışlarda bulunan kimselerdir. Düşük seviyede dışadönük bireyler ise utangaç, soğuk ve içine kapanıktırlar (Heinström, 2010: 11-13). İş ortamında veya normal yaşantılarında cesur ve hırslıdırlar, kolay karar verip harekete geçerler, sorunlarla mücadele etmeyi bilirler ayrıca lider olma eğilimleri de vardır (Hedges, 1997: 19).

Uyumluluk

Yüksek seviyede uyumlu bireyler, affetmeyi bilen, güvenmekten çekinmeyen, sıcakkanlı, diğer şahıslara yönelik saygılı ve onların kendilerine göre aykırı olabilecek düşüncelerine ve davranışlarına karşı hoşgörülü, arkadaşlıklara önem veren, paylaşmayı seven ve zeki kimselerdir. Düşük seviyede uyumlu bireyler ise şüpheli, karamsarlığa meyilli, acımasızca duygu ve düşüncelere sahip, kurnaz, otokratiklikten, bencillikten ve inatçılıktan yana davranışlar sergileyen, sabretmede güçlük çeken, hoşgörü göstermeyen, gerçekleri söylemekten kaçınmayan, böbürlenmeye veya ön planda olmaya yönelik davranışlar sergileyen, kendilerine haddinden fazla güvenen, tartışmaya ve agresif olmaya meyilli kimselerdir (Heinström, 2010: 11-13; Tatlıoğlu, 2014: 949).

Sorumluluk

Sorumluluk özelliği bir kimsenin disiplinli olma derecesini de ortaya koyar. İş ve normal yaşamda sorumluluk sahibi olmak, dikkatli olmayı, başarı odaklı olmayı ve azimli olmayı gerektirir. Hiyerarşik yapı içerisinde bu özelliklere sahip olan bireyin her türlü görevin üstesinden gelebilmesi muhtemeldir. Bu kişilik faktörüne sahip birey, kuralları ve ilkeleri önemser, harekete geçmeden önce düşünür ve planlama yapar (Tatlıoğlu, 2014:949; Wilfling vd., 2011: 7).

Gelişime Açıklık

Gelişime açık birey, kendini yenilemek, değiştirmek ve keşfetmek için merak duygusundan yararlanır. Başarılı olmak için becerilerini devamlı geliştirmeye ve değiştirmeye çalışır. Bu çaba onların alışılmışın dışında ve özgün olmalarına katkıda bulunmaktadır. Bu özelliklere sahip birey bilhassa yeniliğe açık örgütlerde yaratıcı olmaları sayesinde epeyce işlevsel yarar sağlarlar (Tatlıoğlu, 2014:948; Öksüzoğlu vd, 2020: 49).

Duygusal Dengesizlik (Nevrotizm)

Duygusal dengesizlik seviyesi düşük olan birey, kendine güveni yüksek, iyimser davranışlar sergileyen, nezakete önem veren, hayatından memnun, ne yaptığını bilen ve düşüncelerinde tutarlı olan özelliklere sahiptir. Duygusal dengesizliğe meyilli olan bireyin ise endişe ve kaygısı yüksek, korkuları olan, sabretmede güçlük çeken, heyecan duygusu yüksek, takıntılıları olan, karamsarlığa, sinirli ve gergin olmaya

meyilli, çekimser, alaycı ve bencilce davranışlar sergileyen, temeli ve gerçekliği olmayan duygu bozukluğu nedeniyle kuruntulu olabilme özelliklerine sahiptir (Heinström, 2010: 11-13).

1.1.2.Kariyer ve Kariyer Başarısı Kavramı

Kariyer kavramı öncelikle 1956 yılında Anne Roe'un "Meslekler Psikolojisi" adlı eserinde ele alınmıştır. 1970'li yıllarda literatürde daha kapsamlı ele alınmaya başlanmış ve 1980'li yıllarda küreselleşen dünyada örgütlerin yeni yönetsel yaklaşımları ile daha fazla üzerinde durulmuştur. Günümüzde ise gerek iş gerekse eğitim hayatında yaygın olarak kullanımına devam edilmiştir (Arıkan ve Çimen, 2022: 116). Yarnall (2008:2)'a göre kariyer, sosyal yaşam ve iş tecrübelerinin tamamını ifade etmektedir.

Kariyer kavramını ifade eden çeşitli tanımlamalar "ilerleme, gelişme", "hayat boyunca birbiri ardına girilen işler", "meslek, iş" son olarak "kişisel olarak edinilen işle ilişkili davranışlar" olmak üzere dört farklı görüş altında bütünleşmiştir (Karakulle ve Aydın, 2021:9).

Kariyer Başarısı

Greenhaus vd. (1990)'e göre kariyer başarısı, bireyin yapmış olduğu kariyer tercihi ile ilişkili olup bu kapsamda başarıyı yakalayarak bireysel tatmin olma seviyesi ile doğru orantılıdır. Judge vd. (1995)'ne göre kariyer başarısı, kariyer tercihi yaparken içsel (işin zorluğu, başarılı olma durumu vb.) ve dışsal (çalışma koşulları, maaş, terfi, iş güvenliği vb.) faktörlerin iyileşmesi ve gelişmesiyle oluşan bireysel tatmin olma seviyesidir. Bireyin emsallerine göre terfi ve daha fazla ücret alması, başarı algısını arttırarak kariyer başarısını olumlu yönde etkilemektedir (Budak ve Gürbüz, 2017: 89). Seibert ve Kraimer (2001)'e göre kariyer başarısı, bireyin iş deneyimleri ile ilişkili olarak psikolojik ve işle ilgili erişilen olumlu sonuçlardır. Ng vd. (2005)' e göre kariyer başarısı, bireyin iş tecrübeleri ile bağlantılı olarak elde ettiği olumlu sonuçları ifade etmektedir. Dyke ve Murphy (2006)'e göre ise iş ve aile hayatı arasında denge sağlama, kabul görme, maddi kazanç ve ilişkiler kurma olmak üzere kariyer başarısını dört başlık altında açıklamışlardır. Yapılan tanımlamalara ve araştırmalara bakıldığında genel anlamda kariyer başarısı, objektif ve sübjektif kariyer başarısı olmak üzere iki farklı başlık altında değerlendirildiği görülmektedir (Otluoğlu, 2014: 352).

Objektif Kariyer Başarısı

Mevcut kariyere sahip bireylerin dışında kalan tarafsız üçüncü şahıslar tarafından gözlemlenebilen, ölçülebilen ve doğrulanabilen durumları kapsamaktadır (Abele vd., 2011: 196). Objektif kariyer başarısı toplumsal ve kültürel faktörler göz önünde bulundurularak gözlemlenebilen ve doğrulanabilen terfi, yükselme ve maaş artışı gibi durumları kapsamaktadır (Uzunbacak vd., 2019: 632). Terfi ve maaş ölçütleri, objektif kariyer başarısı üzerinde yapılan araştırmalarda genel olarak odak noktası olmaktadır (Heslin, 2005: 115).

Subjektif Kariyer Başarısı

1980'lere kadar kariyer başarısı ile ilgili araştırmalar objektif (nesnel) kariyer başarısı dikkate alınarak irdelenmiştir (Judge vd., 1995: 486). Gattiker ve Larwood (1986: 6)'a göre objektif (pozisyon, maaş) kriterlerin bireylerin kariyerlerinde nasıl hissettiklerinin herhangi bir göstergesi değildir. Örgütsel ve bireysel ihtiyaçlar arasındaki uyumu geliştirmek için kariyer başarısının öznel deneyimi üzerinde durmak daha faydalı olacaktır.

Sübjektif kariyer başarısı, bireyin kendi kariyeri ile ilgili öznel değerlendirmelerini barındırmaktadır. Bu doğrultuda birey tarafından sahip olunan kariyer durumu, tatmin olunan bir seviyeye gelmeye başlamasıyla elde edilen yüksek objektif başarı ölçütleri (maaş, statü, terfi gibi) çalışan bireyin zamanla kendisini başarısız hissetmesine yol açmaktadır (Srikanth ve Israel, 2012: 138-139). Buna ek olarak bireyin maaşının artması, statü değiştirmesi veya terfi alması uzun vadede mutlu olmak için yeterli olmamasının yanı sıra maaş, terfi gibi objektif kariyer başarısı unsurlarına fazla odaklanılması durumunda bireyin kendine yabancılaşması ve psikolojik sorunlara eğilimli olması gibi durumlar farklı araştırmalar ile öne sürülmüştür (Heslin, 2005: 116).

Kişilik tipleri ve kariyer başarısı ile ilgili literatürde yer alan çalışmalar kısaca şu şekilde özetlenmektedir:

Judge vd. (1999)'nin beş faktörlü kişilik tipleri ve genel zihinsel yeteneğin kariyer başarısı arasındaki ilişkisini inceleyen araştırmalarında, içsel (iş tatmini) ve dışsal (gelir, mesleki durum) olmak üzere iki tür kariyer başarısı olduğunu, sorumluluk kişilik tipinin dışsal kariyer başarısı ile pozitif yönde, nevrozluğun dışsal kariyer başarısı ile negatif yönde ve uyumlu kişilik tipinin kariyer başarısı ile pozitif yönde ilişkisini olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yüksek sorumluluk içsel kariyer başarısıyla ilişkilendirilirken, düşük nevrozluğun, düşük uyumluluk, yüksek dışa dönüklük ve yüksek bilişsel yeteneğin dışsal kariyer başarısı ile ilişkili olduğunu, daha sonraki kariyer başarısının etkili bir göstergesi olduğunu ifade etmişlerdir.

Seibert ve Kraimer (2001), çalışmalarında farklı kuruluş ve meslek alanlarında beş faktörlü kişilik tipleri ile kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi inceleyerek dışadönüklüğün terfi ve kariyer memnuniyetiyle arasında pozitif ilişkili olduğunu, nevrozluğun negatif ilişkili olduğunu buna ek olarak sorumluluk kişiliğine sahip bireylerin kariyer memnuniyeti ile pozitif yönde ücret ve terfiyle negatif yönde ilişkili olduğunu elde etmişlerdir.

Boudreau vd. (2001), Amerikalı ve Avrupalı yöneticilerin beş faktör kişilik tipleri ile ve dışsal (ücret, yükselme, iş seviyesi, istihdam edilebilirlik) ve içsel (iş, yaşam, ve kariyer doyumu) olmak üzere ikiye ayırdıkları kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi irdeleyen araştırmalarında elde ettikleri veriye göre; sorumluluk kişilik tipinin dışsal kariyer başarısıyla pozitif yönde ilişkililikten, içsel açıdan negatif olarak ilişkilidir veya ilişkili değildir ve genel olarak anlamlı olmayan bir etkiye sahiptir. Uyumluluk

*KİŞİLİK TİPLERİNİN ÖZNEL KARIYER BAŞARI ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA*

kişilik tipine göre dışsal başarı üzerinde ve ayrıca Amerikalı yöneticilerin içsel kariyer başarıları üzerinde negatif yönde ilişkili olduğunu buna ek olarak her iki örnek içinde, nevroitiklik kişilik tipinin içsel başarı ile negatif yönde ilişkili olduğu sonucunu elde etmişlerdir.

Gelissen ve Graaf (2006), yapmış oldukları araştırmanın sonucunda duygusal olarak tutarlı olan bireylerin dışsal kariyer başarılarıyla anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Judge ve Kammeyer (2007), beş faktörlü kişilik tiplerinin kariyer başarılarıyla arasındaki ilişkiyi incelemek için yapmış oldukları çalışmada sorumluluğun, dışadönüklüğün, duygusal olarak istikrarlı olmanın, içsel ve dışsal kariyer başarıları üzerinde pozitif etkilere sahip olma eğiliminde olduğunu, uyumluluğun dışsal başarı üzerinde negatif etkilere sahip olma eğiliminde olduğunu ve içsel başarı üzerinde çok az etkiye sahip olduğunu, deneyime açıklığın, kariyer başarısının her iki bileşeniyle de ilişkisiz olma eğiliminde olduğunu elde etmişlerdir.

Sutin vd. (2009), dışsal (mesleki prestij, gelir) ve içsel (iş tatmini) kariyer başarıları ile kişiliğin Beş Faktör Modeli (FFM) arasındaki etkileşimini incelemişler ve duygusal olarak istikrarlı, nevroitik olmayan ve sorumluluk kişilik tipine sahip katılımcıların daha yüksek gelir ve iş tatminine sahip olduklarını, daha genç katılımcılarda gelirin fazla olması ile nevroitikliğin azalması ile ilgili bir bağlantısının olduğu, dışadönüklerin gelecek dönemlerde gelir artışı elde ettiğini, kariyer başarıları ve kişiliğin karşılıklı etkisinin gelirle sınırlı olduğunu ve kariyerin erken dönemlerinde ortaya çıktığını elde etmişlerdir.

Foster (2009), çalışmasında satış uzmanlarının kişilik tipleri ile kariyer memnuniyetleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve kariyer memnuniyeti ile anlamlı ancak negatif bir şekilde ilişkili olan imaj yönetimi dışındaki tüm özelliklerin kariyer memnuniyeti ile anlamlı ve pozitif bir şekilde ilişkili olduğunu en yüksek korelasyon sonuçlarının ise duygusal olarak istikrarlı ve iyimser olan kişiliklerin kariyer memnuniyeti arasında olduğunu ifade etmiştir.

Wille vd. (2013), içsel kariyer başarıları ve beş faktörlü kişilik tipleri ile ilgili araştırmalarında istihdam edilebilirliğin deneyime açıklık tipi ile pozitif yönde ilişkisinin olduğunu ve beceri geliştirme faaliyetlerine katılımın işe yarayabileceğine dair ilk ve geçici bir gösterge sağladığını, istihdam edilebilirlik ile uyumluluk arasında negatif ilişki olduğunu bu durumu ise düşük uyumlu bireylerin daha az mütevazı olma eğilimine atıfta bulunularak açıkladıklarını, iş-aile çatışması ile ilgili olarak sonuçlara göre dışadönüklükle anlamlı bir ilişkinin olmadığını elde etmişlerdir.

Üzüm ve Şenol (2019) havacılık sektöründe kişilik tiplerinin presentizmle ilişkisini inceledikleri çalışmalarında iki özel havayolu şirketinden 178 çalışandan topladıkları veri analizi sonucunda; A ve B tipi kişiliğin presentizm davranışında bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Semeijn vd. (2020)'nin Hollanda da inşaat pazarlarında uluslararası faaliyet gösteren fabrikalardaki çeşitli çalışanlardan topladıkları veriye istinaden beş faktörlü kişilik

tiplerinin kariyer başarısıyla ilişkisini irdeledikleri çalışmalarının sonucunda, uyumluluk kişilik tipine sahip bireylerin kariyerleri boyunca aldıkları terfi sayıları (objektif kariyer başarısı) ve nevrotik kişilik tipine sahip bireylerin gelir (objektif kariyer başarısı) ile negatif yönde ilişkili olduğunu diğer tüm özellikler için, objektif kariyer başarısı sonuçlarıyla herhangi bir ilişkinin olmadığını bunlara ek olarak nevrotiklik ve sorumluluk kişilik tiplerine sahip bireylerin sübjektif kariyer başarısıyla ilişkili olduğunu, dışadönük özelliklere sahip bireylerin sübjektif kariyer başarısıyla (iş, hiyerarşi, yaşam başarısı) pozitif yönde ilişkili olduğunu ancak dışadönüklüğün finansal başarı ile negatif yönde ilişkili olduğunu elde etmişlerdir.

Kariyawasam ve Welmilla (2020)'nin araştırmaları Sri Lanka'da önde gelen bir giyim firması çalışanları dikkate alınarak beş faktörlü kişilik özelliklerinin kariyer başarısına etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışmanın sonucu, beş faktörlü kişilik özelliklerinin hepsinin kariyer başarısıyla anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca, nevrotiklik (duygusal dengesizlik) dışında kalan faktörlerin kariyer başarısı üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu sonucunu elde edilmiştir. Nevrotikliğin ise kariyer başarısı üzerinde önemli bir negatif etkisinin olduğu sonucunu elde etmişlerdir.

Erhan (2022) çalışmasında karanlık ve aydınlık üçlü kişilik özelliklerinin yapıcı sapma davranış arasındaki ilişkiyi havacılık sektöründe incelemiştir. Yapılan analizler sonucunda; karanlık üçlü kişilik özellikleri ile yapıcı sapma davranışı arasında negatif, aydınlık üçlü kişilik özellikleri ve yapıcı sapma davranışı arasında pozitif ilişki saptanmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

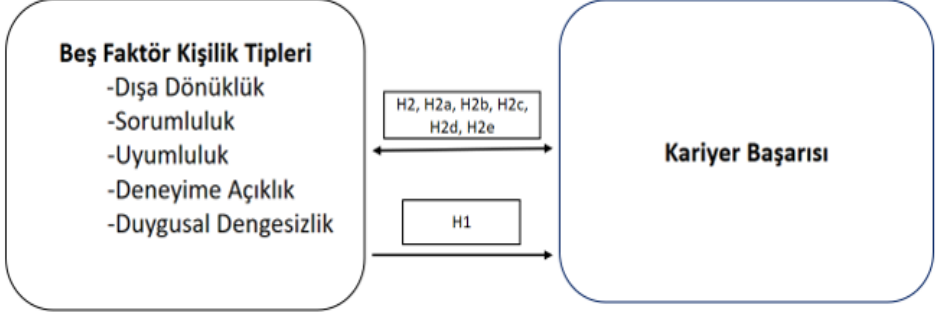
Araştırmanın temel amacı havacılık sektöründe çalışan bireylerin kişilik tiplerinin kariyer başarısını nasıl etkilediğini ve bu iki kavram arasındaki ilişkiyi irdelemektir. Literatüre bakıldığında konuların ayrı ayrı ele alındığı ancak sınırlı sayıda kişilik tipleri ve kariyer başarısı arasındaki ilişkinin ve etkinin incelendiği, bunların arasında havacılık sektöründe herhangi bir araştırmanın olmadığı görülmektedir. Yapılan araştırmanın sonucu ile bireylerin davranış ve düşüncelerini etkileyen kişilik faktörünün havacılık sektöründe çalışanların kariyer başarılarını ne yönde etkilediğine ve ilgili kavramların arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaya yönelik bulgular ile gelecek araştırmalar için fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

2.2. Araştırma Modeli ve Hipotezlerin Geliştirilmesi

Kişilik tipleri ve kariyer başarısıyla ilgili literatürde bulunan araştırmalar (Judge vd., 1999; Seibert ve Kraimer, 2001; Boundreau vd., 2001; Gelissen ve Graaf, 2006; Judge ve Kammeyer, 2007; Sutin vd. 2009; Foster, 2009; Wille vd., 2013; Masood vd., 2017; Semeijn vd., 2020, Kariyawasam ve Welmilla, 2020) dikkate alınarak çalışma

konusuna, Şekil 1’de gösterilen araştırma modeline ve oluşturulan hipotezlere dayanak oluşturulmuştur.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Bu kapsamda Şekil 1’deki modele göre bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek üzere hipotezler oluşturulmuştur.

- H₁: Beş faktör kişilik tipleri (dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık, duygusal dengesizlik) kariyer başarısı üzerinde etkilidir.
- H₂: Beş faktörlü kişilik tipleri ile kariyer başarısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H_{2a}: Dışadönük kişilik boyutu ile kariyer başarısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H_{2b}: Sorumluluk kişilik boyutu ile kariyer başarısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H_{2c}: Uyumluluk kişilik boyutu ile kariyer başarısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H_{2d}: Deneyime açık kişilik boyutu ile kariyer arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H_{2e}: Duygusal Dengesizlik kişilik boyutu ile kariyer başarısı arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.

2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırma kapsamında nicel araştırma yöntemi kullanılmış ve veri toplanması amacıyla anket tekniğinden yararlanılmıştır. Oluşturulan anket formu üç bölümden oluşmaktadır: İlk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini, ikinci bölümde kişilik tiplerini ve üçüncü bölümde kariyer başarılarını belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Anket formundaki ifadeler: 1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum ve 5=Kesinlikle katılıyorum şeklinde 5’li Likert tipinde cevaplama kategorisine sahiptir.

Beş faktörlü kişilik tipi ölçeği, John ve Srivastava (1999)'nın çalışması dikkate alınarak Tomrukçu (2008) tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Ölçek 44 farklı ifadeden oluşmakta ve kişiliği "dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve duygusal dengesizlik" olmak üzere beş alt boyutta ölçmektedir. Kariyer başarısı ölçeği, Greenhaus vd. (1990)'nin çalışması dikkate alınarak Avcı ve Turunç (2012) tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir ve tek boyut beş farklı ifadeden oluşmaktadır.

2.4. Evren ve Örneklem

Araştırmanın kapsamına göre havacılık sektöründe çalışanlar dikkate alınarak özel bir yer hizmetleri şirketinde yolcu hizmetleri memuru olarak faaliyet gösteren 549 kişi araştırma evrenini oluşturmaktadır. Araştırma evreni olarak tek bir yer hizmetleri şirketten veri toplanması çalışmanın en önemli kısıtını oluşturmaktadır. Zaman-maliyet açısından ve şirketlerin araştırmaya katılmak istememeleri sonucunda çalışma örneklemini tek şirket ile sınırlı kalmıştır. Uygulamanın kış aylarına denk gelmesi de çalışmanın bir diğer kısıttır. Bu doğrultuda kişilik tipleri ve kariyer başarısı ile ilgili hazırlanan araştırma anketi çalışanların tamamına ulaştırılmaya çalışılmış ve 274 kişinin anketi eksiksiz bir şekilde cevapladığı görülmüştür. Krejcie ve Morgan (1970: 608)'a göre 550 kişilik evrende 226 kişilik örneklem büyüklüğü gerekmektedir. Bu doğrultuda 274 kişinin katılım gösterdiği anket araştırmasında istatistiksel analizlerin yapılabilmesi uygun görülmektedir. Çalışmanın örneklemini küçük bir grup havacılık sektörü çalışanından oluştuğu için sonuçlar tüm sektör için genellenemez.

2.5. Veri Analizi

Araştırma verisinin analizi ve bulgularının yorumlanması amacıyla IBM SPSS 26 programı kullanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliği Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak güvenilirlikleri test edilmiştir. Araştırma kapsamında demografik verinin analizi için frekans değerleri hesaplanmıştır. Yararlanılan ölçeklere ilişkin frekans, ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerlerine yönelik bulgular irdelenmiştir. Araştırmaya konu olan ve araştırma modelinde belirtilen değişkenler arasındaki ilişkiyi irdelemek amacıyla korelasyon analizi uygulanmış ve beş faktörlü kişilik tiplerinin kariyer başarısı üzerinde herhangi bir etkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla oluşturulan araştırma hipotezleri regresyon analizinden yararlanılarak test edilmiştir.

3. BULGULAR

3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tabloya göre katılımcıların cinsiyet dağılımında büyük bir fark olmadığı, çoğunluğun 20-30 yaşlarda, lisans mezunu ve bekâr olduğu görülmektedir.

*KİŞİLİK TİPLERİNİN ÖZNEL KARIYER BAŞARI ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA*

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	133	48,5
	Erkek	141	51,5
Medeni Durum	Evli	95	34,7
	Bekar	173	63,1
	Boşanmış	6	2,2
Yaş	20-30	156	56,9
	31-40	99	36,1
	41-50	17	6,2
	51-60	2	0,7
Eğitim Düzeyi	Orta öğretim	1	0,4
	Lise	22	8
	Ön Lisans	65	23,7
	Lisans	171	62,4
	Yüksek Lisans	14	5,1
	Doktora	1	0,4

3.2. Ölçeklere Yönelik Analizler

Tablo 2. Kariyer Başarısı Ölçeğine Ait Faktör Analizi

Faktör	Madde Sayısı	Faktör Yükleri Aralığı	Açıklanan Varyans (%)
Kariyer Başarısı	5	0,864-0,941	83,38

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) : 0,881

Barlett Testi: ki-kare= 1396,208; df=10; p=0,000

Tablo 2’de ölçeğin tek faktörlü bir yapıdan oluştuğu görülmektedir. KMO katsayısının (0,881) faktör analizi için elverişli olduğu, Barlett küresellik testi sonuçları ise (ki-kare=1396,208; p=0,000) anlamlı olarak belirlenmiştir. Kariyer Başarısı Ölçeği faktör yükleri 0,864-0,941 değerleri arasında tespit edilmiştir.

Tablo 3. Beş Faktörlü Kişilik Tipleri ve Kariyer Başarısı Ölçeği Güvenirlik Analizi

Boyutlar	Katılımcı Sayısı (N)	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı (a)
BFKÖ	274	44	0,87
Dışa Dönüklük	274	8	0,789
Sorumluluk	274	9	0,739
Uyumluluk	274	9	0,742
Deneyime Açıklık	274	10	0,883
Duygusal Dengesizlik	274	8	0,743
Kariyer Başarısı	274	5	0,949

Tablo 3’de belirtildiği gibi beş faktörlü kişilik tipleri ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,870 olarak tespit edilirken boyutlarından dışadönüklük boyutunun 0,789; sorumluluk boyutunun 0,739; uyumluluk boyutunun 0,742; deneyime açıklık boyutunun 0,883 duygusal dengesizlik boyutunun ise Cronbach Alpha değeri 0,743 olarak tespit edilmiştir. Yapılan değerlendirmeler ile elde edilen sonuçlara göre ölçeğin güvenilir olduğu görülmektedir. Kariyer Başarısı Ölçeği ile ilgili güvenilirlik analizi sonuçlarına göre ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,949 olarak belirlenmiştir. Bu değer ölçeğin güvenilir olduğunu ifade etmektedir.

3.3. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Çalışma kapsamında araştırma modelinde belirtilen değişkenler arasında bulunan ilişkileri anlamlandırmak üzere Pearson Korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon katsayısı değerleri -1 ve +1 arasında değişkenlik göstermektedir. Değişkenler, aralarındaki ilişki olarak negatif, pozitif veya ilişki olmaması bakımından ölçülmüştür. Kişilik tipleri ve kariyer başarısı arasındaki korelasyon analizinden elde edilen bulgular aşağıdaki Tablo 4’de gösterilmektedir.

Tablo 3. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	Ort.	Std.	1	2	3	4	5	6	7
Sapma									
1 Kariyer Başarısı	3,51	0,46	1						
2 Kişilik Tipleri	3,04	1,13	,455*	1					
3 Dışadönüklük	3,61	0,76	,317*	,778	1				
4 Sorumluluk	3,71	0,67	,388*	,764*	,593*	1			
5 Uyumluluk	3,78	0,67	,423*	,777*	,517*	,673*	1		
6 Deneyime Açıklık	3,60	0,83	,361*	,874*	,619*	,552*	,566*	1	
7 Duygusal Dengesizlik	2,74	0,71	-,138*	-,170*	-,375*	-,493*	-,384*	-,181*	1

* $p < 0.01$

Tablo 4’deki korelasyon analizine ilişkin bulgular kariyer başarısı ve beş faktörlü kişilik tipleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktadır. Elde edilen bulgulara göre, beş faktörlü kişilik tipleri ve kariyer başarısı ($r=0,455^*$) arasında $p < 0.01$ anlamlılık seviyesinde istatistiksel bakımdan anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Benzer şekilde kişilik tiplerinin boyutları ele alındığında dışadönüklüğün($r=0,317^*$), sorumluluğun($r=0,388^*$), uyumluluğun($r=0,423^*$) ve deneyime açıklığın($r=0,361^*$) kariyer başarısı ile $p < 0.01$ anlamlılık seviyesinde istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu ancak duygusal dengesizlik ile kariyer başarısı ($r=-,138^{**}$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

3.4. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Havacılık sektöründe çalışanların katılımıyla yürütülen bu çalışmanın temel amacı bireylerin kişilik tiplerinin kariyer başarısını nasıl etkilediği ve bu iki kavram arasındaki ilişkiyi irdelemektir. Buna istinaden yapılan regresyon analizi bulguları tablo 5’te gösterilmektedir.

Tablo 4. Değişkenler Arasındaki Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	-0,767	0,628	-	-1,221	0,223
Dışadönüklük	0,071	0,112	0,048	0,636	0,525
Sorumluluk	0,281	0,141	0,168	1,990	0,048**
Uyumluluk	0,426	0,131	0,254	3,261	0,001*
Deneyime Açıklık	0,151	0,104	0,110	1,441	0,151
Duygusal Dengesizlik	0,129	0,103	0,081	1,253	0,211
F	14,798 (p=0,000*)				
R	0,465				
R²	0,216				
Düzeltilmiş R²	0,202				
Durbin Watson	1,827				
Bağımlı Değişken	<i>Kariyer Başarısı</i>				
* p<0,01	** p<0,05				

Veri incelendiğinde bağımsız değişken olan beş faktörlü kişilik boyutları (dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve duygusal dengesizlik) ve bağımlı değişken olan kariyer başarısı arasındaki regresyon analizi bulgularına göre beş faktörlü kişilik tipleri boyutlarının kariyer başarısı varyansının %21,6’sını ($R^2=0,216$) açıkladığı görülmektedir. Bu, kariyer başarısındaki farklılıkların yaklaşık %21,6’sının beş faktörlü kişilik tipleri boyutlarına atfedilebileceği anlamına gelmektedir. “F” değerinin $p<0.000$ düzeyinde anlamlı olduğu gözlemlenmektedir ($F=14,798$; $p<0.000$). Durbin-Watson test değeri sonucuna bakıldığında 1,83 değerine sahip olduğu ve regresyon analizi hata terimi değerleriyle ilgili otokorelasyon bulunmadığı ifade edilebilmektedir. Regresyon analizi sonucunda kişilik tiplerinden Sorumluluk ($\beta: 0,168$, $p<0,05$) ve Uyumluluk ($\beta: 0,254$, $p<0,01$) boyutlarının kariyer başarısını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği diğer boyutların ise kariyer başarısına anlamlı bir etkide bulunmadığı görülmektedir.

4. TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümü çalışmada yer alan kavramlara ve amaçlara yönelik daha önce yürütülen araştırmalar ile uyumunu veya farklarını görmek ayrıca araştırmadaki ve yazındaki değişkenleri tartışmak amacıyla oluşturulmuştur.

Çalışmakta olan bireylerin kişilik yapıları onların örgüt ortamındaki birlik ve beraberlik bir nevi takım ruhunun şekillenmesinde büyük öneme sahiptir. Çünkü bu birliktelik ve uyum çalışanların kişilik özelliklerini yansıtmaktadır. Bu yüzden takımın oluşmasında rol oynayabilecek bireylerin kişilik yapılarındaki uyumsuzlukları, monoton ve tek düze iş ortamları, baskılayıcı yönetim anlayışı kişiler veya gruplar arası çatışmalara sebep olabilmektedir (Tuna ve Türkmen, 2015: 44). Bireylerin algısından düşünce ve davranışlarına kadar şekillenmesinde büyük öneme sahip olan kişiliğin, mesleki ve kariyer yolu tercihi gibi kariyer ile bağlantılı konular ile ilişkisi göz ardı edilmemelidir. Buna benzer şekilde iş başarısında ve iş tatmininde etkisi dikkate alındığında kariyer sürecinde elde edilecek kariyer başarısını da etkilediği ifade edilmektedir (Sutin vd., 2009: 71).

Dışadönük kişilikler konuşkan, enerjik, kendine güveni olan ve sosyal bireylerdir. Dışadönük bireyler durum ve olaylara karşı pozitif olmalarından ayrıca proaktif bir yapıya sahip olmalarından dolayı kasıtlı veya kasıtsız olarak meydana gelen olumsuzluğu düzeltmek amaçlı inisiyatif alabilmeleri kariyerlerinde başarı elde etmelerine yardımcı olmaktadır (Seibert ve Kraimer, 2001: 3). “H₁: Beş faktör kişilik tipleri (dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık, duygusal dengesizlik) kariyer başarısı üzerinde etkilidir.” ve “H_{2a}: Dışadönük kişilik boyutu ile kariyer başarısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.” Hipotezlerine yönelik elde edilen istatistiksel veriye göre havacılık sektöründe çalışan dışadönük kişiliğine sahip bireylerin kariyer başarıları ile anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğu sonucu elde edilmiş ancak anlamlı bir etkinin olduğu sonucu elde edilememiştir. Bu sonuca göre Judge vd. (1999)’nin yüksek dışadönük bireylerin dışsal kariyer başarısı ile pozitif yönde ilişkili olduğunu; Masood vd. (2017)’nin polis memurlarının kişilik tipleri ile iş performansı arasındaki ilişkisini inceledikleri araştırmalarında dışadönük bireylerin kariyer başarısını dolaylı olarak etkileyen iş performansı ile pozitif yönde ilişkili olduğu; Semeijn vd. (2020)’nin Hollanda da inşaat pazarlarında uluslararası faaliyet gösteren fabrikalardaki çeşitli çalışanlardan topladıkları veriye istinaden beş faktörlü kişilik tiplerinin kariyer başarısıyla ilişkisini irdeledikleri çalışmalarında, dışadönük özelliklere sahip bireylerin sübjektif kariyer başarısıyla (iş, hiyerarşi, yaşam başarısı) pozitif yönde ilişkili olduğuna dair elde edilen bulguları desteklemektedir. Diğer yandan Judge ve Kammeyer (2007)’in beş faktörlü kişilik tiplerinin kariyer başarısıyla arasındaki etkisini incelemek için yapmış oldukları çalışmada dışadönüklük kişilik tipinin içsel ve dışsal kariyer başarısı üzerinde çok zayıf olsa da pozitif yönde etkiye sahip olma eğiliminde olduğu sonucunu; Kariyawasam ve Welmilla (2020)’nin Sri Lanka’da seçilen önde gelen bir giyim firması çalışanları dikkate alınarak beş faktörlü kişilik özelliklerinin kariyer başarısına etkisini incelemeyi amaçlamış oldukları çalışmaları sonucunda dışadönük kişilik tipinin kariyer başarısı üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğu sonucunu desteklememektedir.

Sorumluluk kişiliğine sahip bireyler daha dikkatli, görevlerini layıkıyla yerine getiren, azimli, verimli ve planlı bireylerdir. Başarı yönelimli olarak sorumluluğa sahip bireylerin güvenilir ve düzenli oldukları düşünüldüğünde yüksek motivasyonları ile verimli bir iş performansına sahip oldukları buna istinaden kariyer başarılarının

yüksek olabileceği düşünülmektedir (Judge vd. 1999: 624; Wiersma ve Kappe, 2017: 322). “H₁: Beş faktör kişilik tipleri (dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık, duygusal dengesizlik) kariyer başarısı üzerinde etkilidir.” ve “H_{2b}: Sorumluluk kişilik boyutu ile kariyer başarısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezlerine yönelik elde edilen istatistiksel veriye göre havacılık sektöründe çalışan sorumluluk kişiliğine sahip bireylerin kariyer başarıları ile anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğu ve anlamlı bir etkisinin sonucu elde edilmiş öne sürülen hipotezler desteklenmiştir. Bu sonuca göre Judge vd. (1999)’nin beş faktörlü kişilik tipleri ve genel zihinsel yeteneğin kariyer başarısı arasındaki ilişkisini inceleyen araştırmalarında sorumluluk kişilik tipinin dışsal (gelir, mesleki durum) ve içsel (iş tatmini) kariyer başarısı ile pozitif yönde ilişkili olduğu ; Boudreau vd. (2001), Amerikalı ve Avrupalı yöneticilerin beş faktör kişilik tipleri ile ve dışsal (ücret, yükselme, iş seviyesi, istihdam edilebilirlik) ve içsel (iş, yaşam, ve kariyer doyumu) olmak üzere ikiye ayırdıkları kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi irdeleyen araştırmalarında sorumluluk kişilik tipinin dışsal kariyer başarısıyla pozitif yönde ilişkili olduğu ve Semeijn vd. (2020)’nin yapmış oldukları çalışmada sorumluluk kişilik tiplerine sahip bireylerin sübjektif kariyer başarısıyla pozitif yönde ilişkili olduğu bulguları desteklemektedir. Diğer yandan Judge ve Kammeyer (2007)’in beş faktörlü kişilik tiplerinin kariyer başarısıyla arasındaki etkisini incelemek için yapmış oldukları çalışmada sorumluluk kişilik tipinin içsel ve dışsal kariyer başarısı üzerinde çok zayıf olsa da pozitif yönde etkiye sahip olma eğiliminde olduğu sonucunu; Kariyawasam ve Welmilla (2020)’nin Sri Lanka’da seçilen bir giyim firması çalışanları dikkate alınarak beş faktörlü kişilik özelliklerinin kariyer başarısına etkisini incelemeyi amaçlamış oldukları çalışmaları sonucunda sorumluluk kişilik tipinin kariyer başarısı üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğu sonucunu da desteklemektedir.

Uyumluluk (yardımsever, affedici, naif, işbirlikçi, ilgili, duyarlı) özelliklerine sahip bireylerin “H₁: Beş faktör kişilik tipleri (dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık, duygusal dengesizlik) kariyer başarısı üzerinde etkilidir.” ve “H_{2c}: Uyumluluk kişilik boyutu ile kariyer başarısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezlerine yönelik elde edilen istatistiksel veriye göre havacılık sektöründe çalışan uyumluluk kişiliğine sahip bireylerin kariyer başarıları ile anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğu ve anlamlı bir etkisinin olduğu sonuçları elde edilmiş olup öne sürülen hipotezler desteklenmiştir. Bu sonuca göre Masood vd. (2017)’nin polis memurlarının kişilik tipleri ile iş performansı arasındaki ilişkisini inceledikleri araştırmalarında uyumluluk özelliklerine sahip bireylerin iş performansı ile pozitif yönde anlamlı olarak ilişkili olduğu sonucunu ve Kariyawasam ve Welmilla (2020)’nin Sri Lanka’da seçilen bir giyim firması çalışanları dikkate alınarak beş faktörlü kişilik özelliklerinin kariyer başarısına etkisini incelemeyi amaçlamış oldukları çalışmaları sonucunda uyumluluk kişilik tipinin kariyer başarısı üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğu sonucunu desteklemektedir.

Deneyime açık kişilikler orijinal, yenilikçi, zeki, hayal gücü yüksek özelliklere sahiptir ve risk veya tehlike olarak ifade edilen durumları deneyimlemekte bir sakınca görmezler. Bu yüzden deneyime açık bireylerin hayal güçlerini ve yaratıcı olabilecek

özelliklerini kullanabilecekleri nispeten zor ve riskli işlerde görevlendirildiklerinde kariyer başarılarının yüksek olacağı düşünülebilir (Boudreau vd., 2001: 65). “H₁: Beş faktör kişilik tipleri (dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık, duygusal dengesizlik) kariyer başarısı üzerinde etkilidir.” ve “H_{2d}: Deneyime açık kişilik boyutu ile kariyer başarısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezine yönelik elde edilen istatistiksel veriye göre havacılık sektöründe çalışan deneyime açık kişiliğine sahip bireylerin kariyer başarıları ile anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğu ancak anlamlı bir etkisinin olduğu sonucu elde edilememiştir. Bu sonuçlara göre Wille vd. (2013), içsel kariyer başarısı ve beş faktörlü kişilik tipleri ile ilgili araştırmalarında istihdam edilebilirliğin deneyime açıklık tipi ile pozitif yönde ilişkisinin olduğu; Masood vd. (2017)’nin polis memurlarının kişilik tipleri ile iş performansı arasındaki ilişkisini inceledikleri araştırmalarında, deneyime açıklık özelliklerine sahip bireylerin iş performansı ile pozitif yönde ilişkisinin olduğu sonuçlarını desteklemektedir. Diğer yandan Judge ve Kammeyer (2007), beş faktörlü kişilik tiplerinin kariyer başarısıyla arasındaki ilişkiyi incelemek için yaptıkları çalışmada deneyime açıklığın, kariyer başarısının her iki (objektif ve subjektif kariyer başarısı) bileşeniyle de ilişkisiz olma eğiliminde olduğu sonucunu; Kariyawasam ve Welmilla (2020)’nin yapmış oldukları çalışmada deneyime açık kişilik tipinin kariyer başarısı üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu sonucunu desteklemektedir.

Duygusal dengesizlik (karamsar, hüznünlü, stresli, gergin, endişeli, mutsuz, ruhsal durumu değişken, sinirli) özelliklerine sahip bireylerin duygusal olarak negatif yönde değişkenlik gösterirler, kaygı ve psikolojik rahatsızlıklara eğilimlidirler (Ng vd., 2005: 373). “H₁: Beş faktör kişilik tipleri (dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık, duygusal dengesizlik) kariyer başarısı üzerinde etkilidir.” ve “H_{a5}: Duygusal Dengesizlik kişilik boyutu ile kariyer başarısı arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır.” hipotezlerine yönelik elde edilen istatistiksel veriye göre havacılık sektöründe çalışan duygusal dengesizlik kişiliğine sahip bireylerin kariyer başarıları ile anlamlı ve negatif yönde bir ilişkinin olduğu ancak kariyer başarısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucu elde edilememiştir. Bu sonuca göre Judge vd. (1999)’nin beş faktörlü kişilik tipleri ve genel zihinsel yeteneğin kariyer başarısı arasındaki ilişkisini inceleyen araştırmalarında duygusal dengesizliğin dışsal kariyer başarısı (Gelir, mesleki durumu) ile negatif yönde ilişkisinin olduğunu, Seibert ve Kraimer (2001), Judge ve Kammeyer (2007) yapmış oldukları çalışmalarında duygusal dengesizliğin kariyer başarısı ile negatif yönde ilişkisinin olduğu sonuçlarını desteklemektedir. Diğer yandan Kariyawasam ve Welmilla (2020)’nin yapmış oldukları çalışmada duygusal dengesizlik kişilik tipinin kariyer başarısı üzerinde önemli bir negatif etkisi olduğu sonucunu desteklemektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın amacı kapsamında beş faktörlü kişilik tiplerinin kariyer başarısı üzerindeki etkisini ve ilgili kavramlar arasında herhangi bir ilişkinin var olup olmadığı irdelenmiştir. Yapılan literatür taramasında kişilik tipleri ve kariyer başarısı konu başlıkları birbirinden bağımsız araştırmalarda birçok kavram ile beraber incelendiği görülmüş ancak kişilik tipleri ve kariyer başarısı arasındaki ilişkinin/etkinin

*KİŞİLİK TİPLERİNİN ÖZNEL KARIYER BAŞARI ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA*

incelendiği az sayıda araştırmanın olduğu ayrıca havacılık sektöründe yapılan bir çalışmaya rastlanmadığı tespit edilmiş buna istinaden yapılan çalışma ile sektöre yönelik bir katkıda bulunulmak istenmiştir. Literatür taraması yapıldığında havacılık sektörü çalışanlarının incelendiği kişilik tiplerini ele alan farklı çalışmalar bulunmakta fakat kariyer başarısının incelendiği çalışmalara rastlanılmamıştır. Kariyer memnuniyeti, kariyer planlama, kariyer durumu, kariyer yönetimi konuları havacılık sektörü çalışanları kapsamında incelenen kavramlar arasında yer almaktadır. Çalışmanın özgünlüğü açısından bu sektörde daha önce bu kavramların çalışılmamış olması dikkat çekmektedir. Çalışma, havacılık sektöründe faaliyet gösteren özel bir yer hizmetleri şirketinden toplanan veri ile gerçekleştirildiğinden dolayı sonuçlar tüm sektöre genelleme açısından yetersiz kalabilmektedir.

Bu kapsamda çalışma konusuna yönelik literatür taraması yapılarak değişkenler arasındaki ilişki ve kişilik tiplerinin kariyer başarısı üzerindeki etkisi kuramsal nitelikte ifade edilmeye çalışılmıştır. Oluşturulan araştırma modeli ile yapılandırılan hipotezlerin desteğiyle özel bir havayolu şirketinde çalışan bireylerin katılımıyla anket tekniği yöntemi kullanılarak veri toplanmış ve SPSS programı yardımıyla analiz edilmiştir. Öncelikle ölçeklerin güvenilirliklerini belirlemek için Cronbach Alpha testi, geçerliklerini belirlemek için de kariyer başarısı ölçeğine faktör analizi uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenilirliği gerçekleştirilen analizler sonucu onaylanmıştır. Daha sonra katılımcıları demografik özelliklerine göre sınıflayabilmek ve katılımcıların araştırmadaki değişkenlere verilen yanıtlarını belirleyebilmek için frekans değerleri hesaplanarak elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Araştırmaya konu olan değişkenler arasındaki ilişkiyi görebilmek için korelasyon analizi yapılmış ve kişilik tiplerinin kariyer başarısı üzerindeki etkisini görebilmek için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Katılımcılara ait demografik özelliklere bakıldığında toplam 274 kişiden oluşan katılımcıların cinsiyet dağılımında büyük bir fark olmadığı, çoğunluğun 20-30 yaşlarda, lisans mezunu ve bekar olduğu sonucu elde edilmiştir. Çalışmaya konu olan kavramların ilişkisinin belirlendiği korelasyon analizinden elde edilen bulgulara göre beş faktörlü kişilik tipleri ve kariyer başarısı arasında anlamlılık seviyesinde istatistiksel bakımdan anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Benzer şekilde kişilik tiplerinin boyutları ele alındığında dışadönüklüğün, sorumluluğun, uyumluluğun ve deneyime açıklığın kariyer başarısı ile anlamlılık seviyesinde istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu ancak duygusal dengesizlik ile kariyer başarısı arasında istatistiksel bakımdan negatif yönde bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. Bağımsız değişken olan beş faktörlü kişilik boyutları (dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve duygusal dengesizlik) ve bağımlı değişken olan kariyer başarısı arasındaki regresyon analizi bulgularına göre kişilik tiplerinden sorumluluk ve uyumluluk boyutlarının kariyer başarısı ile anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğu diğer boyutların ise kariyer başarısına anlamlı bir etkide bulunmadığı sonucu elde edilmiştir. Bu sonuca istinaden disiplinli, işini eksiksiz yapan, başarı odaklı, azimli, çalışkan, planlı ve düzenli olan sorumluluk kişilik tipi boyutuna ait özelliklere sahip bireyler ve yardımsever, yapıcı, duyarlı, düşünceli, saygılı ve işbirlikçi olan uyumluluk kişilik boyutuna ait özelliklere sahip

bireylerin havacılık sektöründe daha fazla kariyer başarısı elde edebilecekleri sonucu çıkarılabilir. Bu doğrultuda havacılık sektörüne hizmet veren şirketlerin insan kaynakları birimi tarafından yapılan kişilik envanteri testinde bu iki farklı kişilik özelliğini belirleyici ifadeler ekleyerek tespit ve tercih etmeleri önerilir. Çünkü kariyer başarısı elde eden bireyin doğrudan veya dolaylı olarak hizmet verdiği sektöre ve şirkete pozitif fayda sağlayacağı aşikârdır. Beş faktörlü kişilik tiplerinin kariyer başarısı ile ayrı ayrı etkili olabileceği değerlendirildiğinden kariyer boyunca elde edilecek başarının planlı olması ve gerek bireysel gerekse örgütsel açıdan beklentilerin uyumlu ve tutarlı olması açısından çalışanların kariyer başarıları göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca kariyer başarısının şekillenmesinde etkili olan, örneğin sosyolojik veya psikolojik birçok faktörün varlığı göz önünde bulundurularak yapılabilecek araştırmalar sayesinde havacılık sektörüne ve bu alanda hizmet veren şirketlere katkıda bulunulabilir.

Diğer yandan dışadönük kişiliğine sahip olmanın havacılık sektöründe kariyer başarısı elde edememe sebepleri arasında bazı geçerli olabilecek faktörler bulunabilir, ancak bu kesin bir kural değildir. Çünkü havacılık sektöründe dışadönük kişiliklere de ihtiyaç duyulabilir ve bu yolda başarılı olabilirler. Dışadönük kişilik özellikleri, bazı durum ve pozisyonlarda bireylere zorluklar yaşatabilir:

- Havacılık sektörünün her alanında iletişim oldukça önemlidir. Dışadönük kişilikler genellikle iletişimde iyi oldukları için bu alanda avantajlı olabilirler. Ancak, bazı teknik pozisyonlar veya yüksek düzeyde odak gerektiren görevlerde (süpervizör, hareket memuru), daha içe dönük veya odaklanmış bir kişilik tercih edilebilir.
- Havacılık sektöründe disiplin ve dikkatli olmak büyük önem taşımaktadır. Bazı dışadönük kişilikler, odaklanma veya rutin görevlere yönelik disiplin konusunda zorluk yaşayabilirler. Bu da bazı pozisyonlarda (yolcu hizmetleri memuru) performanslarını olumsuz yönde etkileyebilir.
- Havacılık sektörü, değişken çalışma saatleri, zaman baskısı ve stresli durumları da zaman zaman barındırabilmektedir. Dışadönük kişilikler, bu tür durumlarla başa çıkmakta daha fazla enerji harcarlar ve bazen bu durumlarla başa çıkmakta daha çok zorlanırlar. Ancak, stres yönetimi becerileri geliştirilerek bu zorlukların üstesinden gelinebileceği de düşünülmektedir.
- Havacılık sektöründe teknik bilgi ve becerilere sahip olmakta oldukça önemlidir. Bazı dışadönük kişilikler, teknik becerilere odaklanmak yerine insanlarla etkileşim kurmaya daha fazla odaklanırlar. Bu durum, bazı teknik pozisyonlarda veya detay odaklı görevlerde (uçuş ve personel planlama) zorluklar yaratabilmektedir.

Deneyime açıklık kişilik özelliği, yeni deneyimlere açık olma, farklı fikir ve perspektifleri kabul etme ve yaratıcılığa yönelik bir eğilimi ifade eder. Havacılık sektöründe kariyer başarısı elde edememe sebepleri arasında deneyime açıklık kişilik özelliğiyle ilgili bazı faktörler olabilir:

- Havacılık sektörü, sıkı ve uygulanabilir uluslararası düzenlemelere tabidir. Uçuş güvenliği ve prosedürlerin katı bir şekilde takip edilmesi gerekmektedir. Deneyime

*KİŞİLİK TİPLERİNİN ÖZNEL KARIYER BAŞARI ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA*

açık kişilik özelliğine sahip bireyler, kuralların ve prosedürlerin sıkı bir şekilde uygulanması gereken ortamlarda zorlanabilirler.

- Havacılık sektöründe bazı pozisyonlarda rutin olarak değerlendirilebilecek tekrar eden görevler bulunmaktadır. Bu tür görevler, deneyime açık kişilik özelliğine sahip bireylerin yaratıcılık ve yenilik arayışı açısından sınırlayıcı olabilmektedir. Bazı bireyler, daha fazla çeşitlilik ve değişkenlik isteyen işlere daha uygun olabilir.
- Havacılık sektörü, teknik bilgi ve becerilerin önemli olduğu bir alandır. Deneyime açık kişilik özelliği olan bireyler, genellikle daha çok yaratıcı düşünceye yönelik olsa da, teknik ayrıntıları ve karmaşık sistemleri anlama ve uygulama konusunda bazen zorluk yaşayabilirler.

Duygusal dengesizlik kişilik özelliği, duygusal olarak değişkenliğin ve kontrolsüz tepkilerin sık yaşandığı bir kişiliği ifade eder. Havacılık sektöründe kariyer başarısı elde edememe sebepleri arasında duygusal dengesizlik kişilik özelliğiyle ilgili bazı faktörler olabilir:

- Havacılık sektörü, zaman baskısı, yoğun çalışma saatleri, değişken çalışma şartları ve stresli durumlarla dolu bir sektördür. Duygusal dengesizlik kişilik özelliğine sahip bireyler, bu tür zorlayıcı ortamlarda daha fazla stres yaşayabilirler ve bu durum performanslarını etkileyebilir.
- Havacılık sektöründe iletişim ve iş birliği önemlidir. Duygusal dengesizlik kişilik özelliği olan bireyler, duygusal dalgalanmalar ve kontrolsüz tepkiler nedeniyle iletişimde zorluklar yaşayabilirler. Bu, ekip çalışması ve müşteri ilişkileri gibi önemli alanlarda başarısızlık riskini artırabilir.
- Havacılık sektöründe hızlı kararlar almak ve odaklanmak önemlidir. Duygusal dengesizlik kişilik özelliği olan bireyler, duygusal dalgalanmalar nedeniyle karar verme sürecinde zorlanabilir ve dikkatlerini sürdürmekte güçlük çekebilirler. Bu da hatalara veya performans düşüklüğüne yol açabilir.
- Havacılık sektöründe müşteri memnuniyeti büyük önem taşır. Duygusal dengesizlik kişilik özelliğine sahip bireyler, kontrolsüz tepkiler veya duygusal dalgalanmalar nedeniyle müşterilerle etkileşimde sorunlar yaşayabilirler. Bu da müşteri memnuniyetini etkileyebilir ve kariyer başarısını olumsuz yönde etkileyebilir.

Her bireyin yetenekleri, ilgi alanları ve çalışma tarzı farklıdır. Önemli olan, kişinin sahip olduğu yetenekleri geliştirmesi, sektörün gereksinimlerine uyum sağlaması ve kendine uygun pozisyonları araştırmasıdır. Bununla birlikte, deneyime açıklık kişilik özelliği, havacılık sektöründe de bazı avantajlar sunabilir. Örneğin, yeni teknolojilere ve yeniliklere kolayca uyum sağlayabilir, farklı perspektiflerle sorunları ele alabilir ve takım çalışmalarında yaratıcı çözümler sunabilirler. Havacılık sektöründe başarı elde etmek için önemli olan, kişinin sahip olduğu özellikleri ve yetenekleri sektöre uyumlu bir şekilde kullanabilmesi ve geliştirebilmesidir. Duygusal dengesizlik kişilik özelliğine sahip olan bireyler, kişisel farkındalıklarını artırabilir, duygusal yönetim becerilerini geliştirebilir ve stresle başa çıkma stratejileri üzerinde çalışarak havacılık sektöründe de başarılı olabilirler. Önemli olan, kişinin kendini tanıması ve gerektiğinde uyum sağlaması ve gelişim adımlarını atmasıdır.

THE EFFECT OF PERSONALITY TYPES ON SUBJECTIVE PERCEPTION OF CAREER SUCCESS: AN APPLICATION IN THE AVIATION INDUSTRY

1. INTRODUCTION

With globalization, it is seen that borders have disappeared, a worldwide understanding of competition has emerged, and the organizations that support this have increased by adopting this understanding of competition. This truth, of course, has an impact on the management strategies of countries as well as organizations. For example, such situations include countries reducing the support they provide in line with the social state approach, organizations downsizing, needing to employ more personnel, trying to reduce costs, etc. As a result of such situations, it can be stated that organizations do not attach importance to the continuity of personnel employment and personnel development and that personnel are relatively left to a career life under their own responsibility.

2. METHODOLOGY

Data were gathered using quantitative research methodologies and questionnaire procedures within the study's limitations. The questionnaire form consists of three parts: The first part includes questions to determine the demographic characteristics of the participants; the second part provides questions to determine personality types; and the third part includes questions to determine career success. The five-factor personality type scale was translated into Turkish by Tomrukçu (2008) based on the study of John and Srivastava (1999). The scale consists of 44 different statements and measures personality in five sub-dimensions: extraversion, conscientiousness, agreeableness, openness to experience, and emotional instability. The career success scale was translated into Turkish by Avcı and Turunç (2012) based on the study of Greenhaus et al. (1990) and consists of five different statements in one dimension. The research population comprises 549 employees of a private ground handling services organization responsible for passenger services. In this regard, a research questionnaire on personality types and job success was distributed to all employees, and it was discovered that 274 people completed the questionnaire entirely. According to Krejcie and Morgan (1970: 608), a sample size of 226 people is required for a population of 550 people. In this direction, conducting statistical analyses of the survey research is deemed appropriate, in which 274 people participated.

3. RESULTS

The study hypothesized that extraversion, conscientiousness, agreeableness, and openness to experience sub-dimensions of five-factor personality types may have a significant positive relationship with career success. In contrast, emotional instability sub-dimensions may have a meaningful and negative relationship with career success. Based on the results of the correlation analysis, which looked at how the ideas in the study related to each other, it was clear that there was a statistically significant and

positive link between the five-factor personality types and career success at the significance level.

Similarly, when the dimensions of personality types are considered, it is concluded that extraversion, conscientiousness, agreeableness, and openness to experience have a statistically significant and positive relationship with career success at the significance level. Still, a statistically negative relationship exists between emotional instability and career success. Based on the results of the regression analysis between the independent variable five-factor personality dimensions (extraversion, conscientiousness, agreeableness, openness to experience, and emotional instability) and the dependent variable career success, it was found that conscientiousness and agreeableness had a significant and positive effect on career success. In contrast, the other dimensions did not significantly affect career success.

4. DISCUSSION

The personality structures of the working individuals have great importance in shaping their unity and togetherness in the organizational environment—a kind of team spirit. This unity and harmony reflect the personality traits of the employees. This unity and harmony reflect the personality traits of the employees. Therefore, incompatibilities in the personality structures of individuals who can play a role in the formation of the team, monotonous work environments, and oppressive management approaches can cause conflicts between individuals or groups (Tuna and Türkmen, 2015: 44). The relationship between personality, which has great importance in shaping individuals from perception to thoughts and behaviors, and career-related issues such as career and career path preferences should not be ignored. Similarly, considering its effect on job success and job satisfaction, it should be stated that it also affects the career success to be achieved in the career process (Sutin et al., 2009: 71).

CONCLUSION

The aviation industry is an essential factor in a country's economic growth. Airlines and airports contribute billions of dollars to the economy, enabling businesses and tourists to travel; they employ millions worldwide; airports, aircraft manufacturers, and other aviation industry companies work together to create hundreds of thousands of jobs. They are an essential part of global trade; they enable the fast and safe transportation of goods worldwide and are the tourism industry's lifeblood. People use airlines to travel between countries, significantly contributing to tourism. Airlines play an essential role in developing international relations, strengthening ties between countries worldwide, and enabling people to get to know each other better. For these reasons, the civil aviation sector is vital to a country's economy, tourism, trade, and international relations.

KAYNAKLAR

- Abele, A. E., Spurk, D., & Volmer, J. (2011). The Construct Of Career Success: Measurement Issues and an Empirical Example. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 43(3), 195-206.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: A Psychological Interpretation* (1 b.). New York: NY: Holt, Rinehart & Winston.
- Arıkan, G., Çimen, E. (2022). *Beden Eğitimi ve Spor Bilimi* (1 b.). İstanbul: Efe Akademi Yayınları.
- Avcı, U., & Turunç, Ö. (2012). Dönüşümcü Liderlik ve Örgüte güvenin Kariyer Memnuniyetine Etkisi: Lider-üye Etkileşiminin Aracılık Rolü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(2), 45-55.
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R., & Judge, T. A. (2001). Effects Of Personality On Executive Career Success In The United States and Europe. *Journal of vocational behavior*, 58(1), 53-81.
- Budak, G., & Gürbüz, S. (2017). Öznel Kariyer Başarısı: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 87-99.
- Cullen, M. J., Sackett, P. R. (2003). *Personality and Work: Reconsidering The Rol Of Personality in Organizations*. San Francisco: Jossey- Bass Publishers.
- Çetin, F., & Varoğlu, A. K. (2009). Özellikler Bağlamında Girişimcinin Beş Faktör Kişilik Örüntüsü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2), 51-66.
- Davis, S. F., & Joseph, J. P. (1996). *Psychology* (2. b.). London: Prentice Hall.
- Demirtaş, E. T. (2017). Kişilik ve Kişiliğin Temel Kavramları D. Kurt, E, Yıldız (Ed.), *Kişilik Kuramları Gerçek Yaşamdan Kişilik Analizleri Örnekleriyle* içinde, (s.2-31). Ankara: Pegem Akademi.
- Doğru, N., & Peker, R. (2004). Özsaygı Geliştirme Programının Lise Dokuzuncu Sınıf Öğrencilerinin Özsaygı Düzeylerine Etkisi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(2), 316.
- Dyke, L. S., & Murphy, S. A. (2006). How We Define Success: A Qualitative Study Of What Matters Most To Women and Men. *Sex roles*, 55(5), 357-371.
- Erhan, T. (2022). Karanlık ve Aydınlik Üçlü Kişilik Özellikleri Bağlamında Yapıcı Sapma Davranışı: Havacılık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Aviation Research*, 4(1), 146-163.
- Foster, N. A. (2009). *Career Satisfaction of Sales Professionals: The Role of Personality*. [Masters Theses]. University of Tennessee.
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986). Subjective Career Success: A Study Ff Managers and Support Personnel. *Journal of Business and Psychology*, 1(2), 78-94.

*KİŞİLİK TİPLERİNİN ÖZNEL KARIYER BAŞARI ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA*

- Gelissen, J., & Graaf, P. M. (2006). Personality, Social Background and Occupational Career Success. *Social Science Research*, 35(3), 702-726.
- Gökdeniz, İ., & Ethem, M. (2011). Kişilik İle Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, 3(2), 23-36.
- Greenhaus, J., Parasuraman, S., & Wormley, W. (1990). Effects Of Race On Organizational Experiences, Job Performance Evaluations and Career Outcomes. *Academy Of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Hedges, P. (1997). *Kişiliğinizi Tanımanın Yolları*. (B. Büyükkal, Çev.) İstanbul: Rota Yayınları.
- Heinström, J. (2010). *From Fear to Flow: Personality and Information Interaction* (1 b.). Cambridge: Chandos Publishing.
- Heslin, P. (2005). Conceptualizing and Evaluating Career Success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136.
- John, O. P., & Srivastava, S. (2022, 12 11). *The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives*. University of California at Berkeley.; <http://pages.uoregon.edu/sanjay/pubs/bigfive.pdf> adresinden alındı
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An Empirical Investigation Of The Predictors Of Executive Career Success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485-519.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The Big Five Personality Traits, General Mental Ability and Career Success Across The Life Span. *Personnel psychology*, 52(3), 621-652.
- Judge, T., & Kammeyer-Mueller, J. (2007). Personality and Career Success. *Handbook Of Career Studies*, 59-78.
- Karakulle, İ., & Aydın, E. (2021). *Kariyer Yönetimi ve Kariyer Planlama* (1 b.). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Kariyawasam, J. D., & Welmilla, I. (2020). Impact of big five personality factors on career success: A study based on staff-level employees in a leading apparel firm in Sri Lanka. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 15(2).
- Kırdök, O., & Kayadibi, O. (2018). Lise Öğrencilerinin Mesleki Kararsızlığının Yordayıcısı Olarak Kişilik Özellikleri. *Journal of Strategic Research in Social Science*, 4(1), 79-90.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size For Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: Mcgrow Hill. N.Y.

- Masood, A., Rafique, R., Qaisar, S., & Musarat, R. (2017). Personality Traits As Predictor Of Job Performance In Police Officers. *Bahria Journal of Professional Psychology*, 16(2).
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367-408.
- Otluoğlu-Çakmak, Ö. (2014). Kariyer Bağlılığının Kariyer Başarısı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*(23), 350-363.
- Öksüzöğlü, T. Ö., Kilili, R., & Cizrelioğulları, M. N. (2020). *Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Kamu İşyerlerinde ve Sendikalarda Mobbing Bakış Açısı*. İstanbul: Hiperlink Eğitim İletişim Yayın Gıda Sanayi ve Pazarlama Tic. Ltd. Şti.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (1996). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları.
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The Five-factor Model Of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1-21.
- Semeijn, J. H., Van Der Heijden, B. J., & Beuckelaer, A. D. (2020). Personality Traits and Types in Relation To Career Success: An Empirical Comparison Using The Big Five. *Applied Psychology*(2), 538-556.
- Senemoğlu, N. (2015). *Gelişim, Öğrenme ve Öğretim Kuramdan Uygulamaya* (24. b.). Ankara: Yargı Yayınları.
- Srikanth, P. B., & Israel, D. (2012). Career Commitment & Career Success: Mediating Role Of Career Satisfaction. *Indian Journal of Industrial Relations*, 137-149, 137-149.
- Sutin, A. R., Costa, P. T., Eaton, W. W., & Miech, R. (2009). Personality and Career Success: Concurrent and Longitudinal Relations. *European Journal of Personality*, 23(2), 71-84.
- Şeşen, H. (2010). Kontrol Odağı, Genel Öz Yeterlik, İş Tatmini ve Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Ankara'da Bulunan Kamu Kurumlarında Bir Araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(2), 200.
- Tathioğlu, K. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Kuramı'na Göre Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Tarih Okulu Dergisi*(XVII), 939-971.
- Tuna, M., & Türkmen, F. (2015). Kişilik Tiplerinin Çatışmayı Yönetme Yöntemlerine Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(4), 43-65.

*KİŞİLİK TİPLERİNİN ÖZNEL KARIYER BAŞARI ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA*

- Uzunbacak, H. H., Zengin, S., & Çelik, Y. (2019). Sınırsız Kariyerin Kariyer Başarısı Üzerindeki Etkisinde Kariyer Bağlılığının Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 629-642.
- Üzüm, B. & Şenol, L. (2019). A-B kişilik tiplerinin presentizm etkisi: Havacılık sektöründe bir araştırma. *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(18), 979-1000.
- Wiersma, U. J., & Kappe, R. (2017). Selecting For Extroversion But Rewarding For Conscientiousness. *European journal of work and organizational psychology*, 26(2).
- Wilfling, S., Cantner, U., & Silbereisen, R. K. (2011). Which Big-five Personality Traits Drive Entrepreneurial Failure In Highly Innovative Industries?
- Wille, B., De Fruyt, F., & Feys, M. (2013). Big Five Traits and Intrinsic Success In The New Career Era: A 15 Year Longitudinal Study On Employability and Work-family Conflict. *Applied Psychology: An International Review*, 62, 124-156.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Abdullah ÇELİK, Şükran SİRKINTIOĞLU YILDIRIM
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Abdullah ÇELİK, Şükran SİRKINTIOĞLU YILDIRIM
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Abdullah ÇELİK
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Abdullah ÇELİK
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Abdullah ÇELİK