

# Bireysel Kariyer Yönetiminde Kişilik Faktörü: Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama

## Individual Career Management Personality Factor: Manisa Provincial Directorate of Youth and Sports Employees on an Application

Mustafa TÜRKMEN<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Arş. Gör. Mustafa TÜRKMEN  
Celal Bayar Üniversitesi  
Beden Eğitimi ve Spor  
Yüksekokulu Manisa

Geliş Tarihi/Received: 15.10.2010  
Kabul Tarihi/Accepted: 03.11.2010

Yazışma Adresi/Correspondence:  
Arş. Gör. Mustafa TÜRKMEN  
Celal Bayar Üniversitesi  
Beden Eğitimi ve Spor  
Yüksekokulu Manisa,  
TÜRKİYE/TURKEY  
Tel: 505 475 00 92  
Fax: 236 231 30 01  
mustafa.turkmen@cbu.edu.tr

**ÖZET Amaç:** Araştırmanın amacı, Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan personellerin, kariyerlerine yön verirken hangi kişilik özelliklerine sahip olduklarını belirlemek ve çalışanların demografik özelliklerine göre kişilikleri arasındaki farklılıkları ortaya çıkarmaktır. **Yöntem:** Araştırmanın evreni 2010 yılında, Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan 70 personelden oluşturmaktadır. Araştırmaya, "4 şube müdürü", "2 şef", "8 Sportif eğitim uzmanı", 17 memur", "22 antrenör" ve "17 sözleşmeli personel" katılmıştır. Araştırmada, "Kişilik Ölçüm Envanteri" ve "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Briscoe ve ark.(2006) tarafından geliştirilen "Kişilik Ölçüm Envanteri" 5'li likert türü bir ölçme aracıdır. Cevaplar; (1) "Kesinlikle katılmıyorum", (2) "Katılmıyorum", (3) "Ne katılıyorum, ne katılmıyorum", (4) "Katılıyorum", (5) "Kesinlikle katılıyorum" şeklinde ifade edilmektedir. Bu ölçekte kişilik "kariyer gerçekliği, proaktif kişilik, hedef yönelimli kişilik ve deneyime açık kişilik" olarak 4 boyutta ölçülmektedir. Araştırmanın veri analizlerinde, SPSS 15.0 for Windows istatistik paket programı içinde; t-testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) uygulanmıştır. **Sonuç:** Araştırma sonucunda, Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan personelin deneyime açık kişilik özelliğine daha yakın oldukları görülmektedir. Bununla birlikte, bekar, antrenör pozisyonunda ve 1000 TL ve altında maaş alan çalışanların deneyime açık kişilik özelliğine, 21-30 yaş arasındaki çalışanların proaktif kişilik özelliğine, kadın ve spor uzmanı olarak çalışanların ise hedef yönelimli kişilik özelliğine sahip oldukları görülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Kişilik, Proaktif kişilik, Hedef Yönelimli Kişilik, Deneyime Açık Kişilik

**ABSTRACT Aim:** The aim of the project is they have personality traits which determine the direction their careers while of the staff working for Manisa Province Directorate of Youth and Sports and bringing the differences between the personalities according to the demographic characteristics of employees out. **Method:** The research consists of 70 staff working for Manisa Province Directorate of Youth and Sports. "4 Branch Managers", "2 Chefs", "8 athletic training specialists", "17 officers", "22 coaches", "17 contracted staff" contributed to the research. "Personal Information Forms" and "Personality Measurement Invertony" are used during the research. Personality Measurement Inventory, developed by Briscoe and ark.(2006), is a five Likert type measuring instrument. Answers: (1) "strongly disagree", (2) "disagree", (3) "what do you agree, neither disagree", (4) "agree", (5), "strongly agree" is expressed in the form. This personality scale "career authenticity, proactive personality, goal orientation personality and openness to experience personality" as measured in four dimensions. For analyzing the research data in SPSS 15.0 for Windows statistical software package t-test and One Way ANOVA are used. **Results:** Research results, Manisa Province Directorate of Youth and Sports of staff appear to be more likely to experience an open personality. However, single, coach position and salary of the employees' experience under the 1000 TL and openness to experience personality, proactive personality characteristics of employees between the ages of 21-30, while working as an expert on women and sports have seen that the goal orientation personality.

**Key Words:** Personality, Proactive Personality, Goal Orientation Personality, Openness to Experience Personality

BESBD 2010;5(2):38-45

**K**işilik, bir kişiyi diğerinden ayıran bütün çizgiler ve niteliklerdir. Bu yüzden kişilik özeldir ve ayırt edicidir. Kişilik, belirli bir bireyin zihinsel ve bedensel özelliklerinde görülen farklılıklar ve bu farklılıkların kişinin davranış ve düşüncelerine yansımış biçimi olarak da tanımlanabilir. Kişiliğin, bireyin çalıştığı işi ve çevresini algılamasında ve değerlendirmesinde önemli bir etkisi vardır.<sup>1</sup>

Her şeyden önce çalışmak, sadece bir gelir elde etmenin ötesinde, statü oluşturmak, kimlik duygusu geliştirmek ve saygınlık ögesi olarak insan yaşamı içinde önemli bir yere sahiptir. İş, bireyin kişiliğinin gelişimine katkıda bulunur. Kısaca iş çevresi, bireyin kişilik üzerindeki etkilerini artırmaktadır. Örneğin kariyer elde etmek isteyen bir kişi, işinde ona bu kariyer imkanını sağlayacak fırsatları arayarak ve değerlendirerek geçirir.<sup>2</sup>

Kişinin seçeceği meslek ile kişiliği arasında genel bir ilişki vardır. Örneğin, bir satıcının kişilik özelliği içerisinde empati gücünün yüksek olması gerekir. Kişinin seçtiği iş ile kişiliği arasında, kişinin kendisini rahat hissedebileceği düzeyde uyum gereklidir. Yapılan araştırmalar sonucunda, deneyler sonucu kişilik özelliklerinin organizasyonel davranış ve performans ile ilgili olduğu ortaya çıkmıştır. Hemen hemen bütün organizasyonlar, çalışanlar hakkında bilgi toplamak için çeşitli seçme yöntemleri kullanmaktadırlar. Kişiler arası iletişim şekli ve grup davranışı, sosyal duyarlılık, kariyer planlaması, sorumluluk, bağımlılık, kontrol etme, risk alma, karmaşıklık ve çatışma durumlarında liderlik tarzı ve etkinlik durumu bireyin kişilik özellikleri ile bağıntılıdır.<sup>3</sup>

Her insanda kişiliğinin gereği olarak hırsların, arzuların ve ihtiyaçlarının şiddeti farklıdır. Kimisi fazla sorumluluk almaktan korkarlar, hırslı değildirler. Belli bir mevkiye terfi etmeleri kendileri için yeterli olacaktır. Kimi ise, terfi ile tatmin olmaz, devamlı yükselmek, sorumluluk almak, ödüllendirilmek ve en iyi sosyo-ekonomik çıkarlar elde etmek için çalışır. Bütün bu davranışlar insanın kişiliği ile ilgilidir. Nitekim yönetim tarafından bireyin kişilik yapısına uygun işlerin bu kişilere yaptırılması, işin kısa sürede yerine getirilmesine ve iş başarısına etkide bulunacaktır. Örneğin in-

sanlarla çalışmaktan hoşlanan ve kişilik yapıları dışadönük, diğer bir ifade ile sosyal olan insanların, halkla ilişkiler ve personel departmanlarında görev yapmaları, verimliliklerini arttıracaktır. İçeride dönük kişilerin, muhasebe bölümünde veya bilgisayar başında çalışmaları da bu kişilerden elde edilecek başarıyı olumlu yönde etkileyecektir. Çünkü çeşitli işler, insanlardan değişik davranışlar istemektedir. Bu davranışlara uygun kişilik yapısındaki insanların bu işleri üstlenmesi başarı şanslarını arttıracaktır. Aksi halde kişiliğine uygun bir işi üstlenmeyen birisinin, iş yerinde huzursuz olacağı, hatta bunalmaya girebileceği söylenebilir. Nitekim kişinin yaptığı iş ile kişiliği arasında ilişki olduğunu belirten Holland'ın teorisi bu konudaki önemli bir göstergedir. Holland'a göre; bireyin değerleri, ihtiyaçları ve motivasyonunu içeren kişiliği, iş seçiminde önemli bir etmendir.<sup>2</sup>

Kişiliğin kabul edilen birçok tanımı olmasının yanında, kişilik özelliklerini ölçmek için de yüzlerce kişilik testleri vardır. Briscoe ve ark.,<sup>4</sup> sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumlarını araştırırken, kariyer planlamasında bireylerin kişilik yapısının önemli bir faktör olduğunu belirtmişlerdir. Bu nedenle Briscoe ve ark.,<sup>4</sup> kariyer ölçümlerinde kişilik özelliklerinden; kariyer gerçekliğini, proaktif kişiliği, hedef yönelimli kişiliği ve deneyime açık kişiliği ölçmeye çalışmışlardır. Buradan yola çıkarak yapılan bu araştırmanın amacı, Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan personelin, kariyerlerine yön verirken hangi kişilik özelliklerine sahip olduklarını belirlemek ve çalışanların demografik özelliklerine göre kişilikleri arasındaki farklılıkları ortaya çıkarmaktır.

## GEREÇ VE YÖNTEM

### Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2010 yılında, Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan 70 personel oluşturmaktadır. Araştırmaya, "4 şube müdürü", "2 şef", "8 Sportif eğitim uzmanı", "17 memur", "22 antrenör" ve "17 sözleşmeli personel" olmak üzere, 70 personelin tamamı katılmıştır. Araştırma 2010 yılında Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde görev yapan personel ve bu perso-

nelin görüşleri ile veri toplama aracına verilen cevaplarla sınırlıdır.

### Veri Toplama Aracı

Briscoe ve ark.,<sup>4</sup> bireyin kariyerini belirlemede kişiliğin önemli bir faktör olduğunu belirterek, geliştirdikleri kariyer tutum ölçeğine, kişilik ölçeği eklemiştirler. Bu ölçekte kişilik, 4 şekilde ele alınmaktadır. Bunlar; kariyer gerçekliği, proaktif kişilik, hedef yönelimli kişilik ve deneyime açık kişilik'tir. Araştırmada çalışanlara kişilik ölçeğinin yanında "kişisel bilgi formu" uygulanmıştır. Kişisel bilgi formunda çalışanların; yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk durumu, eğitim durumu, kurumda çalışma süresi, iş hayatında çalışma süresi, çalıştığı iş sayısı, kurumdaki statüsü, kurumdan aldığı maaş ve maaş memnuniyeti gibi bazı demografik özelliklere yönelik sorular bulunmaktadır.

### Veri Toplama Yöntemi

Anket formu personele uygulanmadan önce, Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nden gerekli izinler alınmıştır. Anketler bizzat araştırmacı tarafından çalışanlar ile bürolarında yüzyüze görüşülerek uygulanmıştır. Uygulamada zaman sıkıntısı yaşanmamıştır. Uygulama bazen birebir, bazen, birkaç personel ile bir arada yapılmıştır. Çalışmaya katılan personelin tamamı, anket formunu eksiksiz ve hatasız doldurmuşlardır.

### Verilerin Analizi

Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin, kişilik özelliklerini belirlemek için yapılan bu araştırmanın veri analizlerinde; SPSS 15.0 for Windows istatistik paket programı içinde yer alan, t-testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) kullanılmıştır. Bağımsız değişkenler ile kişilik özellikleri arasındaki farkları bulmak için "Tukey HSD-Post-Hoc" testine bakılmıştır. Grup ortalama puanları arasındaki farklılıkların ve ilişkilerin test edilmesinde 0.05 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır. Kişilik özelliklerinin güvenilirlik testi analizi sonuçlarına bakıldığında, Manisa GSİM çalışanlarının, kişilik özelliklerini ölçen bu soruların güvenilirliğinin yüksek olduğu düşünülmektedir.

## BULGULAR

Araştırma sonucunda farklılıklar tespit edilen demografik değişkenlerden, yaş, cinsiyet, medeni durum, kurumdaki statü ve kurumdan alınan maaşa ilişkin tanımlayıcı istatistik değerleri Tablo 1'de verilmiştir.

Değişkenler	Gruplar	F	%	$\bar{X}$	SD	Min	Max
Yaş	21-30 Yaş	18	25,7	3,28	0,9501	2	5
	31-40 Yaş	20	28,6				
	41-50 Yaş	26	37,1				
	51 Yaş ve üstü	6	8,6				
Cinsiyet	Kadın	15	21,4	1,78	0,41329	1	2
	Erkek	55	78,6				
Medeni Durum	Evli	40	57,1	1,42	0,49844	1	2
	Bekar	30	42,9				
Kurumdaki Statü	Şube Müdürü	4	5,7	4,45	1,35866	1	6
	Şef	2	2,9				
	Spor Uzmanı	8	11,4				
	Memur	17	24,3				
	Antrenör	22	31,4				
	Söz. Personel	17	24,3				
Kurumdan Alınan Maaş	1000 TL ve altı	17	24,3	2,25	0,95835	1	4
	1001-1250 TL	26	37,1				
	1251-1500 TL	19	27,1				
	1501-1750 TL	8	11,4				

### Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personelin Kişilik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının, kişiliklerine ilişkin bulgular ve kişisel bilgi formuyla elde edilen bilgilere ilişkin bulgular tablolar halinde aşağıda belirtilmektedir.

	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Error Mean	t	Sig.
Deneyime Açık Kişilik	70	4,05	0,3510	0,0419	96,86	,000*
Proaktif Kişilik	70	3,97	0,3445	0,0411	94,12	,000*
Hedef Yönelimli Kişilik	70	3,82	0,6327	0,0756	50,62	,000*
Kariyer Gerçekliği	70	3,79	0,5997	0,0716	52,86	,000*

Tablo 2'deki t-testi sonuçlarına göre, Manisa GSİM'de çalışan personelin kişilik özellikleri arasında farklılıklar tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara, çalışanların deneyime açıklık kişilik özelliklerinin, diğer kişiliklere oranla, azda olsa daha yüksek olduğu söylenebilir ( $p < 0,05$ ).

	YAŞ				Sig.
	21-30	31-40	41-50	≥ 51	
Kariyer Gerçekliği	3,55	3,67	3,58	3,71	0,588
Proaktif Kişilik	<b>4,07</b>	3,69	3,91	3,77	<b>,004*</b>
Hedef Yönelimli Kişilik	4,07	3,99	3,95	4,00	0,711
Deneyime Açık Kişilik	3,30	3,42	3,50	3,53	0,632

Yaş gruplarına bağlı olarak, Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan personelin kişilik özelliklerini belirlemek için yapılan ANOVA testi sonuçlarında; 21-30 yaş arasındaki çalışanların proaktif kişilik özelliklerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ).

	CİNSİYET		F-test	Sig.
	KADIN	ERKEK		
Kariyer Gerçekliği	3,86	3,97	0,140	0,380
Proaktif Kişilik	3,92	3,98	0,551	0,406
Hedef Yönelimli Kişilik	<b>4,01</b>	3,61	0,854	<b>,040*</b>
Deneyime Açık Kişilik	3,64	3,58	0,596	0,628

Cinsiyete göre, Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan bayan personellerin, hedef yönelimli kişilik özelliğinin yüksek olduğu tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ).

	MEDENİ DURUM		F-test	Sig.
	EVLİ	BEKAR		
Kariyer Gerçekliği	3,86	3,80	0,919	0,636
Proaktif Kişilik	3,89	3,94	0,917	0,739
Hedef Yönelimli Kişilik	3,93	3,99	0,800	0,764
Deneyime Açık Kişilik	3,62	<b>4,05</b>	0,122	<b>,038*</b>

Medeni durumlarına göre, Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan bekar personellerin, deneyime açık kişilik özelliğinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $p < 0,05$ ).

	KURUMDAKİ STATÜSÜ						Sig.
	Şube Müdürü	Şef	Spor Uzmanı	Memur	Antrenör	Sözleşmeli Personel	
Kariyer Gerçekliği	3,69	3,92	3,88	3,78	4,05	3,97	0,477
Proaktif Kişilik	4,09	3,96	3,99	3,92	3,95	4,02	0,681
Hedef Yönelimli Kişilik	3,93	3,91	<b>4,09</b>	3,88	3,84	3,78	<b>,012*</b>
Deneyime Açık Kişilik	3,62	3,62	3,61	3,46	<b>4,07</b>	3,59	<b>,004*</b>

Yapılan ANOVA testi sonuçlarında, kurumda spor uzmanı olarak çalışanların hedef yönelimli kişilik özelliğine sahip oldukları ( $p = 0,012$ ,  $< 0,05$ ), antrenör olarak çalışanların ise, deneyime açık kişilik özelliklerine sahip oldukları tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ).

TABLO 7: Manisa GSİM'de Çalışan Personelin Kurumdan Aldığı Maaşa Göre Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Testi Sonuçları						
	KURUMDAN ALDIĞI MAAŞ					Sig.
	≤ 1000 TL	1001-1250 TL	1251-1500 TL	1501-1750 TL	≥ 1751 TL	
Kariyer Gerçekliği	4,01	3,95	3,97	3,95	3,89	0,752
Proaktif Kişilik	4,04	4,06	4,10	4,05	4,00	0,62
Hedef Yönelimli Kişilik	4,09	4,04	4,01	3,99	3,92	0,541
Deneyime Açık Kişilik	<b>4,00</b>	3,51	3,59	3,60	3,62	<b>,010*</b>

Kurumdan alınan maaşa göre, Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde, 1000 TL ve altında maaş alan çalışanların, deneyime açık kişilik özelliğine sahip oldukları tespit edilmiştir ( $p=0.010$ ,  $<0,05$ ).

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan personelin, kariyerlerine yön verirken hangi kişilik özelliklerine sahip olduklarını belirlemek ve çalışanların demografik özelliklerine göre kişilikleri arasındaki farklılıkları ortaya çıkarmak amacıyla gerçekleştirilen araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Tablo 2'de görüldüğü gibi, Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının, kariyerlerine yön verirken kişilik özellikleri arasından, deneyime açık kişilik özelliklerine daha yakın oldukları söylenebilir. Yapılan görüşmeler sırasında bazı çalışanların, kurumdan memnun olmadıkları, başka kurumlarda çalışmak istedikleri, kurumlar arası geçiş arayışında oldukları, akademik kariyer peşinde oldukları, bilgi, beceri, yetenek, hayal gücü ve yaratıcılıklarını kurumda kullanamadıkları, bulunduğu şehir ve çevreden memnun olmadıkları gibi birçok sebepten dolayı kariyerlerine yön verirken deneyime açık olduklarını, farklı işlerde ve kurumlarda çalışabileceklerini belirtmişlerdir.

Bununla birlikte, Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde, bekar, 1000 TL ve altında maaş alan ve antrenör olarak çalışan personellerinde, kariyerlerine yön verirken deneyime açık kişilik özel-

liklerine daha yakın oldukları görülmektedir. Bekar çalışanların, iş hayatında kariyerlerine yön verirken daha rahat hareket ettikleri bilinmektedir. Bekar çalışanların, eşi ve çocuklarının olmaması, yani sorumlu oldukları bir aileleri olmadığı için kariyerlerinde daha özgür hareket ettikleri ve bu nedenle de deneyime açık oldukları düşünülmektedir. Kurumda 1000 TL ve altında maaş alan çalışanların genellikle sözleşmeli pozisyonda çalışan antrenörlerdir. Bu çalışanların, maaşlarının az olması, sözleşmeli oldukları için iş güvencelerinin olmaması, bu gruptaki çalışanların tamamının 4 yıllık üniversite mezunu olması ve kurumdaki konularını beğenmemeleri gibi faktörlerden dolayı bu çalışanların deneyime açık kişilik özelliklerine sahip oldukları söylenebilir.

Deneyime açık olan insanlar, entelektüel olarak meraklı, sanatı takdir eden ve estetiğe duyarlı kişilerdir. Kapalı insanlara kıyasla, daha yaratıcı ve arzularının daha fazla ayırtında olan insanlardır. Alışılmadık inançlara bağlı olmaya daha fazla meyillidirler. Kurallar konusunda esnekler, geleneksel cinsiyet rollerini reddederler, sınanmaya ya da sınavlara mizahi bir anlayışla yaklaşır ve yeni deneyimlere karşı içsel bir ilgi gösterirler. Kuralların mutlak ve koşulsuz bir biçimde yerine getirilmesi gerektiği inancını paylaşmamakla birlikte, kendilerini tanımlarken de bağımsız ve özgün olmayla ilgili kavramlar kullanırlar. Deneyime açık bireyler, ön görüşü kuvvetli, yaratıcı, yaşama dair geniş ilgi alanları olan, cesaretli ve çeşitliliği seven kişilerdir.<sup>5</sup>

Saadé ve ark.,<sup>6</sup> göre ise, deneyime açık bireylerde olması gereken özellikler şunlardır: fikirlerle doludurlar, kavramları hızlı bir şekilde anlayabilirler, zengin bir kelime hazinesi vardır, hayal güçleri çok canlı ve iyidir, zor kelimeler kullanırlar, müthiş ve yenilikçi fikirlere sahiptirler.

21-30 yaş arasındaki çalışanlar ise, proaktif kişilik özelliklerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu yaş grubundaki personeller kurumda, antrenör, spor uzmanı ve sözleşmeli personel pozisyonunda çalışmaktadırlar. Bu pozisyonda çalışanların neredeyse tamamı üniversite mezunu oldukları için kendi dışındaki faktörleri yönetebileceğine inanç-



ları vardır ve öz-güvenleri yüksektir. Görüşmeler sırasında bu kişiler, risk almaktan çekinmeyecekleri, inisiyatif alabileceklerini, problemle ve gerçeklikle yüzleşebileceklerini belirtmişlerdir. Ayrıca bu yaş grubundaki çalışanların, kariyerlerinin başlarında olması, iş yaşamında henüz yeni olmaları, girişimci ve hayallerinin olmasından dolayı kişiliklerinde proaktif oldukları düşünülebilir.

Proaktif kişiliğe sahip bireyler, fırsatları kendileri yaratmaya çalışırlar ve yarattıkları fırsatlar üzerinde hareket ederler, girişim gösterirler ve anlamlı bir değişim gerçekleşene kadar sabır gösterirler. Yüksek standartlar kurmaya eğilimlidirler ve bu standartlara ulaşmak için tüm kaynaklara sahiptirler.<sup>7</sup> Proaktif kişilik, bireylerin bir değişikliği başlatma ve çevreyi etkileme gibi aktif rol yönelimlerine ve ilgilerine değinmektedir. Proaktif insanlar, kendilerine fırsatlar yaratırlar, bu fırsatlar üzerine eğilim gösterir ve anlamlı bir değişim olana kadar ellerine geçen bu fırsatları kullanmaya çalışırlar. Proaktif kişilikte, bireylerin davranışlarını ayıran ana özellik, işe karşı pasif olmak yerine, aktif bir yaklaşım içinde olmalarıdır.<sup>8</sup>

Bazı araştırmacılar, proaktif kişiliğin işteki potansiyel sonuçlarını incelemiştir. Örneğin Parker,<sup>9</sup> cam üreten bir firmada çalışan işçileri incelemiş ve bu inceleme sonucunda; proaktif kişiliğin, kurumsal iyileştirmeye olumlu katkısı olduğunu belirtmiştir. Becherer ve Maurer,<sup>10</sup> çalışmalarında, proaktif kişiliğin riskli girişim davranışları üzerindeki etkisini incelemişlerdir. 215 küçük ölçekli şirket başkanı üzerinde yaptıkları çalışmada; proaktif kişiliğe sahip başkanların davranış tipi ile risk alma derecesinin önemli ölçüde paralellik gösterdiğini belirtmişlerdir. Seibert ve ark.,<sup>11</sup> proaktif kişiliğin ses, yenilik, politik bilgi, kariyer eğilimi gibi sonuçları üzerinde etkilerini test etmiş ve çalışma sonucunda, proaktif kişiliğin ses hariç tüm değişkenleri önemli ölçüde etkilediğini belirtmişlerdir. Crant ve Bateman,<sup>12</sup> çalışmalarında, proaktif kişilik ve 5 büyük kişilik özellikleri arasında yer alan "dürüstlük ve dışadönüklük" arasında değişmez olumlu bir bağ olduğunu belirtmişlerdir.

Araştırma bulgularında, kadın çalışanların ve spor uzmanı pozisyonunda çalışanların hedef yö-

nelimli kişilik özelliğine sahip olduğu söylenebilir. Kadın çalışanların iş hayatında tutunmakta, erkeklerle oranla daha çok sıkıntı yaşadığı bilinmektedir. Bu nedenle kadın çalışanların, işlerinde başarılı olmak, yetkinliklerini kanıtlamak, beceri ve yeteneklerini göstermek için daha çok hedef yönelimli oldukları söylenebilir. Spor uzmanlarının ise, 4 yıllık üniversite mezunu olmaları, genellikle 20-30 yaş arasında olmaları, lisans öğrenimlerini spor yönetimi üzerine yapmaları, spor yönetimi yanında en az bir branşta antrenörlük belgesine sahip olmaları, bazılarının yüksek lisans ve doktora eğitimi almaları gibi çeşitli olumlu faktörleri kendilerinde barındırdıkları için, işlerinde yetkinlik sahibi olduklarını, becerikli ve yetenekli olduklarını ve bunu göstermek için hedefleri doğrultusunda hareket ettikleri söylenebilir.

Genel olarak hedefe yönelimin, performans üzerinde faydalı etkileri olduğu bilinmektedir ve bu konu hem kuramsal hem de deneysel kanıtlarla desteklenmiştir. Teorik olarak, hedef yönelimli olan insanlar, yetkinliklerini geliştirmeye odaklanmıştı ve ortaya koydukları işlerde istekli olarak görev almaktadırlar.<sup>13</sup> Bu yüzden hedef yönelimi olan kişiler, hedef yönelimi olmayanlara göre işlerine daha sıkı bağlıdırlar. Ayrıca, hedeflerine yönelen ve yetkinliğini geliştirmeye eğilimli olan kişilerin, daha fazla kaynak (Örn: dikkat, çaba, kalıcılık) ayırmaları ve becerisini göstermekte meyilli olmayanlara karşı daha etkili ve süslü stratejiler kullanmaları beklenir. Zor bir işle karşılaştıklarında, hedef yönelimli kişiler daha fazla çaba ve ısrarla karşılık vermektedirler. Çünkü böyle bir işi gelişme ve ilerleme için zorlu bir görev olarak görmektedirler.<sup>14</sup>

Hedef yönelimi üzerine yapılan araştırmalar; akademik performansı, eğitim performansını, görev performansını ve satış performansını kapsayan çeşitli performans sonuçları ile olumlu yönden ilişkilidir.<sup>15</sup> Payne ve ark.<sup>16</sup> nın yaptığı bir meta-analiz çalışmada, öğrenme performansı ve durumsal öğrenme hedefine yönelimin, iş performansı ile önemli ölçüde bağlantılı olduğu belirtilmektedir.

Sonuç olarak, Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan personelin deneyeime açık ki-

şilik özelliğine daha yatkın oldukları söylenebilir. Bununla birlikte, bekar, antrenör pozisyonunda ve 1000 TL ve altında maaş alan çalışanların deneyime açık kişilik özelliğine, 21-30 yaş arasındaki çalışanların proaktif kişilik özelliğine, kadın ve spor uzmanı olarak çalışanların ise hedef yönelimli kişilik

özelliğine sahip oldukları söylenebilir. Demografik değişkenler arasında yer alan “çocuk durumu, eğitim durumu, kurumda çalışma süresi, iş hayatında geçirilen süre, çalışılan iş sayısı ve maaş memnuniyeti” ile çalışanların kişilikleri arasında ise bir ilişki bulunamamıştır.

## KAYNAKLAR

1. Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri Ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2), 1303-2860.
2. Tınar, M. Y. (1999). "Çalışma Yasamı ve Kişilik", Mercek Yayınevi, Yıl:4, Sayı:14, İstanbul, 90-92
3. Isır, T.(2006). Örgütlerde Personel Seçim Süreci: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Kişilik Özelliklerinin Tespit Edilerek Personel Seçim Sürecinin İyileştirilmesi Üzerine Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adana, 31-70
4. Briscoe, J. P., Hall, D. T., ve DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30-47.
5. McElroy, T. ve Dowd, K.(2007). Susceptibility to anchoring effects: How openness-to-experience influences responses to anchoring cues, *Judgment and Decision Making*, Vol. 2, No. 1. 48-53.
6. Saadé, R.G., Kira, D., Nebebe, F., ve Otrakji, C.(2006). Openness to Experience: An HCI Experiment, *Issues in Informing Science and Information Technology* Volume 3, 541-550
7. Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26, 435-462.
8. Bateman, T., & Crant, J. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
9. Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *The Journal of Applied Psychology*, 83, 835-852.
10. Becherer, R. C., & Maurer, J. G. (1999). The proactive personality disposition and entrepreneurial behavior among small company presidents. *Journal of Small Business Management*, 37, 28-36.
11. Seibert, S., Kraimer, J., & Crant, M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54, 845-874.
12. Crant, J. M., & Bateman, T. S. (2000). Charismatic leadership viewed from above: The impact of proactive personality. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 63-75.
13. Barron, K. E. and Harackiewicz, J. M. (2001). Achievement Goals and Optimal Motivation: Testing Multiple Goal Models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80: 706-722.
14. Sanusi, M.Z, Iskandar, T.M, Poon, J.M.L.(2007). Effects Of Goal Orientation And Task Complexity On Audit Judgment Performance, *Malaysian Accounting Review*, Volume 6, No. 2, 123-139
15. Janssen, O. ve Van Yperen, N. W. (2004). Employees' Goal Orientations, the Quality of Leader-member Exchange, and the Outcomes of Job Performance and Job Satisfaction, *Academy of Management Journal*, 47: 368-384.
16. Payne, S. C., Youngcourt, S. S. and Beaubien, J. M. (2007). A Meta-analytic Examination of the Goal Orientation Nomological Net. *Journal of Applied Psychology*, 92: 128-150.