

T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

**MESLEKİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN BİREYSEL KARIYER PLANLAMASI
ÜZERİNE ETKİSİ: SAĞLIK YÖNETİMİ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

Aslı VERGİLİ

1330232073

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Doç. Dr. Orhan ADIGÜZEL

ISPARTA- 2015



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin Adı Soyadı	ASLI VERGİLİ	
Anabilim Dalı	SAĞLIK YÖNETİMİ	
Tez Başlığı	KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN KARIYER PLANLAMASI ÜZERİNE BİR ETKİSİ; SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA	
Yeni Tez Başlığı ¹ (Eğer değişmesi önerildi ise)	Mesleki Kişilik Özelliklerinin Bireysel Karier Planlaması Üzerine Etkisi: Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma	
Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği hükümleri uyarınca yapılan Yüksek Lisans Tez Savunma Sınavında Jürimiz 30.12.2016 tarihinde toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin Yüksek Lisans tezi için; ☐ OY BİRLİĞİ ☐ OY ÇOKLUĞU² ile aşağıdaki kararı almıştır. ☒ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarılı bulunmuş ve tez KABUL edilmiştir. ☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda tezin DÜZELTİLMESİ³ kararlaştırılmıştır. ☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarısız bulunmuş ve tezinin REDDEDİLMESİ⁴ kararlaştırılmıştır.		
TEZ SINAV JÜRİSİ	Adı Soyadı/Üniversitesi	İmza
Danışman	DOÇ. DR. ORHAN ADIGÜZEL /SDÜ	
Jüri Üyesi	PROF. DR. RAMAZAN ERDEM /SDÜ	
Jüri Üyesi	YRD. DOÇ. DR. MERAL BEKTAŞ /MAKU	
Jüri Üyesi		
Jüri Üyesi		

¹ Tez başlığının DEĞİŞTİRİLMESİ ÖNERİLDİ ise yeni tez başlığı ilgili alana yazılacaktır. Değişme yoksa çizgi (-) konacaktır.

² OY ÇOKLUĞU ile alınan karar için muhalefet gerekçesi raporu eklenmelidir.

³ DÜZELTME kararı için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır.

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM-ÖĞRETİM VE SINAV YÖNETMELİĞİ Madde 28-(4) Tezi hakkında DÜZELTME kararı verilen öğrenci sınav tarihinden itibaren en geç üç ay içinde gereğini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur.

⁴ Tezi REDDEDİLEN öğrenciler için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır. Tezi reddedilen öğrenci, yeni tez konusu belirler.



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Mesleki Kişilik Özelliklerinin Bireysel Kariyer Planlaması Üzerine Etkisi: Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.


Aşlı VERGİLİ
30.12.2015

ÖZET

MESLEKİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN BİREYSEL KARIYER PLANLAMASI ÜZERİNE ETKİSİ: SAĞLIK YÖNETİMİ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Ash VERGİLİ

Süleyman Demirel Üniversitesi,
Sağlık Yönetimi Bölümü, Yüksek Lisans Tezi, 148 Sayfa, Aralık 2015

Danışman: Doç. Dr. Orhan ADIGÜZEL

Türkiye’de bireylerden genç yaşlarda girmiş oldukları sınavların sonuçlarına göre meslek seçimi yapmaları istenmektedir. Bilinçli olarak veya sadece bir meslek edinebilmek için yapılan bu tercihler bireylerin hayatını önemli derecede etkilemektedir. Doğru meslek seçiminin sınavlardan alınan puanlardan ziyade kişinin kendisini bilerek, öz farkındalığını sağlayarak, yaptığı tercihlerle mümkün olduğu göz ardı edilemeyecek bir gerçektir. Bu durum doğru meslek seçimi için, doğru yönlendirme ve kişiliğin farkına varmayı ortaya çıkarmaktadır. Bireylerin ancak kendi kişilik özelliklerinin farkında olarak ve doğru bir kariyer planlaması yaparak yaptıkları meslek tercihleri, onlar için doğru meslek ve iş tatmini sağlayabilecektir.

Bu çalışmada Sağlık Yönetimi bölümü öğrencilerinin kişilikleri ile kariyer planlamaları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümünde okuyan 242 öğrenciye ulaşılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak literatür taraması yapılmış, öğrencilerin kariyer planlamalarını ölçmek için “Bireysel Kariyer Planlama Ölçeği” ve kişilik analizlerini yapmak için “Holland’ın Mesleki İlgi Envanteri”’nden oluşan 2 ölçekli 109 sorudan oluşan anket kullanılmıştır.

Araştırma sonuçları Sağlık Yönetimi Bölümünde okuyan öğrencilerin genel itibariyle Geleneksel kişilik tipine sahip olduklarını, Girişimci ve Sosyal kişilik tipine sahip öğrencilerin kariyer planlaması yaparken kişisel özelliklerini ve mesleki gelişimlerini göz ardı ettikleri tespit edilmiştir. Sağlık yönetimi bölümünde okuyan öğrencilerin bölümü okuyor olmaktan duydukları memnuniyet öğrencilerin kariyer

planlaması sürecinde, mesleki gelişimlerine ve kişisel özelliklerine dikkat ettikleri sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, Kişilik Kuramları, RIASEC, Kariyer Planlaması



ABSTRACT

THE EFFECT OF VOCATIONAL PERSONAL QUALITIES ON PERSONAL CAREER PLANNING: A SURVEY ABOUT HEALTH MANAGEMENT DEPARTMENT STUDENDTS

Aslı VERGİLİ

Süleyman Demirel University, Department of Health Management
Mater Thesis, 160 pages, December 2015

Supervising: Assoc. Prof. Orhan ADIGÜZEL

In Turkey, individuals are supposed to make a choice of profession according to the results of the exams they took when they are young age. Made consciously or just to have a profession, these choices affects these individuals' lives profoundly. This is an undeniable fact that true profession choice is only possible if the individual knows his/her self and beware of his/her self-awareness, not by the scores of the exam itself. This case shows that for a right career choice individuals have to be guided correctly and be aware of his self. These career choices provide a correct profession and job satisfaction only if these individuals make these choices aware of his/her self and with a correct career planning.

This study aimed to evaluate the relation between the personality and the career planning of the Health Management Department students. For this purpose, 242 students studying at the Süleyman Demirel University Health Management department has been reached. In this research, as data collection tool a literature survey has been made, in order to measure students' career planning "Individual Career Planning Inventory" and for the personality analysis "Holland's Career Interest Inventory" which consists of 2 scale questionnaire consisting of 109 questions has been used.

The results of the research shows that the Health Management section students have generally a traditional personality type and the other ones that have the entrepreneurial and social personality type seems to ignore their personal characteristics and their professional development while they are planning their career. The students' satisfaction of studying in this health management department revealed that students

paid attention to their personal characteristics and professional development in the career planning process.

Key Words: Personality, Personality Theory, RIASEC, Career Planning



İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ.....	i
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vii
ÖNSÖZ.....	xi
TABLolar DİZİNİ.....	xii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xiv
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KARİYER

1.1. KARİYER KAVRAMININ TANIMI.....	3
1.1.1. Kariyer Önemi ve Kapsamı.....	4
1.1.2. Kariyer İle İlgili Kavramlar.....	4
1.1.2.1. Kariyer Hedefleri.....	5
1.1.2.2. Kariyer Geliştirme.....	5
1.1.2.3. Kariyer Yönetimi.....	5
1.1.2.4. Kariyer Hareketliliği.....	6
1.1.2.5. Kariyer Platosu.....	6
1.1.3. Kariyer Boyutları.....	7
1.1.4. Kariyer Safhaları.....	7
1.1.5. Meslek ve Kariyer Seçimi.....	10
1.2. KARİYER PLANLAMASI KAVRAMI.....	10
1.2.1. Kariyer Planlama Kavramı Tanımı.....	10
1.2.2. Kariyer Planlamasının Önemi.....	11
1.2.3. Kariyer Planlamasının Amaçları.....	12
1.2.4. Kariyer Planlamasının Etkileri.....	12
1.2.4.1. Kariyer Planlamasının Olumlu Etkileri.....	12
1.2.4.2. Kariyer Planlaması Olumsuz Etkileri.....	14

1.2.5. Kariyer Planlama Süreci.....	15
1.2.6. Kariyer Planlama Sistemi.....	16
1.2.6.1. Örgütsel Kariyer Planlaması.....	17
1.2.7. Bireysel Kariyer Planlaması.....	18
1.2.7.1. Bireysel Kariyer Planlamasının Tanımı.....	19
1.2.7.2. Bireysel Kariyer Planlamanın Önemi.....	20
1.2.7.3. Bireysel Kariyer Planlamasına Etki Eden Faktörler.....	20
1.2.7.3.1. Demografik Faktörler.....	21
1.2.7.3.2. Çevresel Faktörler.....	23
1.2.8. Bireysel Kariyer Planlama Süreci.....	26
1.2.8.1. Kendi Kendini Değerlendirme.....	27
1.2.8.2. Kariyer Olanaklarının Değerlendirilmesi-Fırsatları Tanıma.....	28
1.2.8.3. Hedef Belirleme.....	30
1.2.8.4. Kariyer Planlarının Hazırlanması ve Uygulanması.....	31
1.2.8.5. Geribildirim.....	32
1.2.9. Sağlık Yönetiminde Kariyer.....	34

İKİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK

2.1. KİŞİLİK KAVRAMI.....	38
2.1.1. Kişilik Kavramının Tanımı.....	38
2.1.2. Kişilik Kavramının Özellikleri.....	40
2.1.3. Kişilik Kavramının Bileşenleri.....	41
2.1.3.1. Karakter.....	41
2.1.3.2. Mizaç.....	42
2.1.3.3. Yetenek.....	43
2.1.4. Kişiliği Oluşturan Faktörler.....	44
2.1.4.1. Gensel ve Bedensel Yapı Faktörleri.....	45
2.1.4.2. Sosyokültürel Faktörler.....	46
2.1.4.3. Aile Faktörü.....	47
2.1.4.4. Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Faktörleri.....	49
2.1.4.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler.....	50

2.1.4.6. Diğer Faktörler.....	51
2.2. KİŞİLİK KURAMLARI.....	51
2.2.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı.....	52
2.2.2. Erich Berne'nin Kişilik Kuramı.....	53
2.2.3. Hans Jürgen Eysenck'in Kişilik Kuramı.....	55
2.2.4. Carl Gustav Jung'un Kişilik Kuramı.....	57
2.2.5. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı.....	59
2.3. HOLLAND'IN KİŞİLİK KURAMI.....	61
2.3.1. Gerçekçi Kişilik Tipi ve Ortamı.....	64
2.3.2. Araştırmacı Kişilik Tipi ve İş Ortamı.....	65
2.3.3. Artistik/Sanatsal Kişilik Tipi ve İş Ortamı.....	66
2.3.4. Sosyal Kişilik Tipi ve İş Ortamı.....	67
2.3.5. Girişimci Kişilik Tipi ve İş Ortamı.....	67
2.3.6. Geleneksel Kişilik Tipi ve İş Ortamı.....	68

3.BÖLÜM

SAĞLIK YÖNETİMİ BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. GEREÇ VE YÖNTEM.....	72
3.1.1. Araştırmanın Modeli ve Konusu.....	72
3.1.2. Araştırmanın Önemi.....	72
3.1.3. Evren ve örneklem.....	74
3.1.4. Veri Toplama Araçları.....	74
3.1.5. Verilerin İstatistiksel Analizi.....	76
3.2. BULGULAR.....	77
3.2.1. Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencilerinin Demografik Özellikleri.....	77
3.2.2. Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Kariyer Planlama Ölçeğine Yönelik Algıları.....	79
3.2.3. Kariyer Planlaması Faktörlerinin Adları, İfade Sayıları, Ortalama ve Standart Sapmaları, Alfa Değerleri.....	81

3.2.4. Kariyer Planlaması Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması.....	82
3.2.5. Mesleki Gelişim Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması.....	84
3.2.6. Öğrencilerin Kişisel Özellikler Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması.....	86
3.2.7. Öğrencilerin Holland'ın Mesleki İlgi Envanterine Yönelik İfadeleri.....	88
3.2.8. Holland'ın Mesleki İlgi Envanteri Faktör Analizi.....	91
3.2.9. Kişilik Faktörlerinin Adları, İfade Sayıları, Ortalama ve Standart Sapmaları, Alfa Değerleri Tablosu.....	94
3.2.10. Öğrencilerin Geleneksel Kişilik Faktörü Boyutundan Aldıkları Puanların Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması.....	95
3.2.11. Öğrencilerin Girişimci Kişilik Faktörü Boyutundan Aldıkları Puanların Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması.....	98
3.2.12. Öğrencilerin Artistik/Sanatsal Kişilik Faktörü Boyutundan Aldıkları Puanların Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması.....	100
3.2.13 Öğrencilerin Araştırmacı Kişilik Faktörü Boyutundan Aldıkları Puanların Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması.....	103
3.2.14. Öğrencilerin Sosyal Kişilik Faktörü Boyutundan Aldıkları Puanların Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması.....	105
3.2.15. Öğrencilerin Gerçekçi Kişilik Boyutundan Aldıkları Puanların Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması.....	108
3.2.16. Araştırmaya Katılan Çalışanların Kariyer Planlaması ile Kişilik Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi.....	110
3.2.17. Kişilik Özelliklerinin Kariyer Planlaması Arasındaki İlişki Hipotezlerinin Kabul Red Durumu.....	113
TARTIŞMA.....	114
SONUÇ.....	119
KAYNAKÇA.....	122
EKLER.....	138

ÖNSÖZ

Sağlık Yönetimi bölümünde okuduğum süre boyunca çevremdeki arkadaşlarımdan görmüş olduğum bölümün istihdam sorunun tedirginlik yaratmasıyla karşıma çıkan, istihdamı bizler nasıl yaratabiliriz, öncelikle kendimiz için ne yapabiliriz sorusuyla yola çıktığım bu çalışmamda birçok insanın emeği söz konusudur. Öncelikle Ankara'daki eğitimim sırasında gitmiş olduğum iki aylık yönetim kursunun bana en büyük katkısı olan, lisans eğitimim süresinde benim için bir akademisyen nasıl olmalı sorusunun karşılığı olan ve beni de bu mesleğe örnek olarak teşvik eden değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Yasin ŞEHİTOĞLU'na teşekkür ederim.

Isparta ya geldiğim günden bu yana gerek çalışma azmi gerekse mütevaziliği ile beni kendisine hayran bırakan, tezimi yazdığım süre boyunca her derdimde desteğini esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Ramazan ERDEM'e ve çalışmam süresince beni destekleyen ve yardımlarını esirgemeyen danışman hocam Doç. Dr. Orhan ADIGÜZEL'e teşekkür ederim.

Şuan yanımda olmasa da bir gün kavuşacağımızı bildiğim, dualarıyla yaşadığım, dualarımda yaşattığım, yaşadığım ve yaşayacağım her başarının gizli kahramanı olan Rahmetli Anneannem Güngör ZENGİN'e ve bana her zaman destek olan sevgili arkadaşlarıma minnetlerimi sunuyorum.

Hayat boyunca beni hep destekleyen, bir gün olsun bana güvenmekten vazgeçmeyen, beni sevgiyle yetiştiren canım aileme teşekkür ederim.

Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Yönetimi bölümü öğrencilerine de tezime olan katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Ash VERGİLİ

Isparta- 2015

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 3.1. Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı	73
Tablo 3.2. Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Kariyer Planlama Ölçeğine Yönelik Algıları.....	75
Tablo 3.3. Kariyer Planlaması Faktörlerinin Adları, İfade Sayıları, Ortalama ve Standart Sapmaları, Alfa Değerleri Tablosu.....	77
Tablo 3.4. Öğrencilerin Kariyer Planlaması Boyutundan Aldıkları Puanların Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması.....	78
Tablo 3.5. Öğrencilerin Mesleki Gelişim Boyutundan Aldıkları Puanların Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması.....	80
Tablo 3.6. Öğrencilerin Kişisel Özellikler Boyutundan Aldıkları Puanların Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması.....	82
Tablo 3.7. Öğrencilerin Holland'ın Mesleki İlgi Envanterine Yönelik İfadeleri.....	84
Tablo 3.8. Holland'ın Mesleki İlgi Envanteri Faktör Analizi.....	87
Tablo 3.9. Kişilik Faktörlerinin Adları, İfade Sayıları, Ortalama ve Standart Sapmaları, Alfa Değerleri Tablosu.....	89
Tablo 3.10. Öğrencilerin Geleneksel Kişilik Faktörü Boyutundan Aldıkları Puanların Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması.....	91
Tablo 3.11. Öğrencilerin Girişimci Kişilik Faktörü Boyutundan Aldıkları Puanların Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması.....	93
Tablo 3.12. Öğrencilerin Artistik/Sanatsal Kişilik Faktörü Boyutundan Aldıkları Puanların Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması.....	95
Tablo 3.13. Öğrencilerin Araştırmacı Kişilik Faktörü Boyutundan Aldıkları Puanların Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması.....	98
Tablo 3.14. Öğrencilerin Sosyal Kişilik Faktörü Boyutundan Aldıkları Puanların Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması.....	100
Tablo 3.15. Öğrencilerin Gerçekçi Kişilik Boyutundan Aldıkları Puanların Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması.....	103

Tablo 3.16. Araştırmaya Katılan Çalışanların Kariyer Planlaması ile Kişilik Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi.....	105
--	-----



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Kariyer Safhaları.....	8
Şekil 1.2. Kariyer Planlama Süreci.....	16
Şekil 2.1. Eysenck Kişilik Boyutları.....	52
Şekil 2.2. Holland’ın Kişilik Tipleri Arasındaki İlişkiler.....	67



GİRİŞ

Günümüz dünyasında iş imkanları için ayakta kalabilmek, piyasada yer alabilmek, teknolojinin gelişmesi ve birçok işletmenin aynı sektörde rekabet etmeye başlamasıyla daha zor hale gelmiştir. Teknoloji her ne kadar takip etmesi kolay olmayan ve sürekli kendisini yenileyen bir varlık olsa da, şirketlerin teknolojik koşullarını geliştirebilmesi ve ikame edebilmesi gerekli maddi olanaklar sağlanabildiği sürece mümkündür. Bunun yanı sıra işletmelerin rekabetçi piyasada en büyük güçleri ise insan gücüdür. İnsan gücü, gerek psikolojik gerekse fizyolojik açıdan, ölçülmesi güç ve yeknesaklık göstermeyen bir varlıktır (Ertürk, 2011: 61). Bu nedenle ikame edilemeyen kalifiye elemanların varlığı, işletmeler için sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamaktadır.

İşletmeler için bu kadar önemli olan insan gücünün, beklenen performansı gösterebilmesi için işini sevmesi ve iş doyumunu sağlayabilmesi gereklidir. Bu durum karşımıza insan yaşamındaki işin önemini, insanların çalışma yaşamı içerisinde nasıl mutlu olarak hem kendisine hem de çalıştığı örgüte faydalı olabileceği sorusunu çıkarmaktadır.

Meslek seçimi ve bir mesleğe sahip olmak bireylerin yaşamlarının en önemli kısmını oluşturmaktadır. Meslek, bir tür statü sembolü olmakla birlikte insanlara toplum içinde bir yer sağlamakta ve yaşamlarını daha anlamlı kılmaktadır. İnsan yaşamlarının hemen hemen her döneminde gerek eğitim görerek, gerekse çalışarak meslekleriyle geçirmektedir. Bu sebeple insanların mutlu oldukları meslekleri yapması çok önemlidir. Yapılan birçok araştırma çalışma yaşamı içerisinde mutlu olan insanların iş doyumlarının ve verimliliklerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Çalışma hayatında ve özel hayatta insanların mutlu olarak iyi bir kariyer birikimi elde etmelerini sağlamanın en temel adımı ise kişiliğe uygun meslek tercihidir. İnsanların işlerinden sağladıkları doyum kişiliklerine uygun bir işte çalışmalarına bağlı olmaktadır. Her bireyin bir diğerinden farklılaştıran nokta onun kişiliğidir. Öyle ki bireylerin gerçek ve doğru mesleği seçebilmeleri için kendilerini farklılaştıran kişiliklerini tanımlayabilmesi gerekmektedir. Bu noktada bireylere yardımcı olacak kişilik analizleri için birçok

envanter, birçok kuram geliştirilmiştir. Holland'ın geliştirmiş olduğu Mesleki İlgi Kuramı ise bireylerin kişiliklerinin analizi sağlarken, aynı zamanda bu kişiliklere uygun meslek çevrelerini de tanımlamaktadır.

Dünya'nın birçok yerinde sağlık hizmetlerinin yönetimi giderek önemli hale gelmiş ve profesyonelleşmiştir. Türkiye'de de bu alanda verilen eğitimlerle, birçok okulda sağlık yönetimi bölümünün açılmasıyla, önemi giderek artmaktadır. Sağlık hizmetleri yönetimi, bir diğer tanımla "hastane yönetimi" sadece insan sağlığıyla değil, iletişim, insan kaynakları, işletme, muhasebe gibi birçok alanla da bütünleşiktir ve bu alanlarda beceriyi gerektirmektedir (Çimen, M., 2010: 136). Sağlık hizmetlerinin acil ve belirsiz olması, kıt kaynaklarla maksimum verimliliğin sağlanmak istenmesi tüm bu alanlarda yetkin yönetici gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle sağlık yönetimi bölümü kalifiye elemanların sektör içerisinde var olması hastaneler ve sağlığın gelişimi için önem arz etmektedir.

Bu çalışmada Holland'ın Mesleki İlgi Envanteriyle Sağlık Yönetimi Bölümünde okuyan öğrencilerin kişilik özellikleriyle kariyer planlamaları analiz edilerek, mezuniyet sonrası nerelerde istihdam etmek istedikleri, hangi alanda çalışabilecekleri ve kariyer planlamaları için neler yapılabileceği değerlendirilmiştir.

Araştırma 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kariyer kavramı, kariyer planlaması, kariyer planlamasının önemi ve sürecinden bahsedilmektedir. İkinci bölümde kişilik kavramının tanımı, önemi ve kişilik kuramlarına dair bilgiler verilmiştir. Üçüncü bölümde ise; Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sağlık Yönetimi bölümünde okuyan 242 öğrenciye; Kariyer Planlama ve Mesleki İlgi Envanterinden oluşan anket uygulanmış, toplanan verilerin analizi tartışılmıştır. Çalışmanın yine bu bölümünde analizlerin sonuçlarına ilişkin öneriler verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KARİYER KAVRAMI

1.1. KARİYER KAVRAMININ TANIMI

Kariyer kavramı Fransızca “carriere” sözcüğünden Türkçeye çevrilmiş olup, özellikle 1970’li yıllardan sonra, işletmelerin verimlilik, etkililik gibi durumlarının araştırılması, küreselleşme ve teknoloji gibi etmenlerle bireyin ve örgütün işe bakış açısının değişmeye başlamasıyla birlikte sıkça konuşulan bir kavram haline gelmiştir (Bayraktaroğlu, 2008: 137; Şimşek vd., 2004: 10). Geçmişten günümüze literatürde kariyer kavramına ilişkin birçok tanım yapılmıştır. Bu tanımlardan bazıları kariyeri bir ilerleme, iş yaşamındaki terfiler olarak ele alırken bir kısmı ise, kariyeri sadece bir meslek olarak tanımlamıştır (Çetin ve Dinç Özcan, 2014: 115).

Türk Dil Kurumunda kariyer kelimesinin sözlük anlamı “*Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık*” olarak belirtilmektedir (<http://www.tdk.gov.tr>, Erişim tarihi;01.10.2015). Bu tanımdan da yola çıkarak kariyerin, genellikle meslekte yükselme, belirli bir statü elde etme, ilerleme ve tercih edilen bir mesleğe sahibi olma şeklinde ele alındığı söylenebilmektedir (Sabuncuoğlu, 2005: 168).

Birey açısından kariyer sözcüğü, bir işe sahip olmanın ötesinde bir anlam taşımaktadır. Buna göre kariyer daha çok para, sorumluluk, prestij ve mesleki saygınlık elde etmeyi ifade etmektedir. Bir başka deyişle, bir kariyere sahip olmak bir işe sahip olmaktan farklı bir nitelik taşımaktadır (Demirbilek, 1994: 72). Örgüt açısından kariyer kavramı ise; çalışanların iş yaşamları süresince yaptıkları işleri, iş yaşamı içerisindeki gelişmelerini ve yaşamları süresince kazandıkları pozisyonları ifade etmektedir (Bingöl, 2008: 285). Bu iki açıdan düşünülecek olursa kariyer kavramı hem çalıştıkları organizasyonlarda başarılı olabilmek için mücadele eden bireyler, hem de çalışanlarının kariyerlerinin planlamasında yardımcı olarak örgütsel verimliliği amaçlayan organizasyonlar için önem taşımaktadır. Kariyer kavramının genel olarak esas içeriği

kişilerin yaşamları boyunca edindikleri işle ilgili olan tecrübeleridir (Sabuncuoğlu, 2005: 168).

Genel anlamda kariyer, kişisel ve örgütsel hedeflerle doğrudan bağlantılı ve insanın yaşamı boyunca davranış motifleriyle donatılmış olup, sadece kişilerin işleriyle değil işyerlerinde kendilerine verilmiş olan iş rolüne ilişkin beklenti, amaç, duygu ve arzularını gerçekleştirebilmesi için eğitilmesi ve bu eğitimlerinin sonucunda sahip olduğu beklentileriyle işlerinde ilerleyebilmesini ifade eden planlanmış bir gelişim süreci olarak da tanımlanabilmektedir (Bayraktaroğlu, 2008: 137; Vergiliel Tüz, 2003: 169; Işık, 1993: 3).

1.1.1. Kariyer Önemi ve Kapsamı

Kariyer öncelikle insana daha sonra da işe ilişkin bir kavramdır (Ertürk, 2011: 202). Kariyer kavramı hem üst kademelere doğru yükselmeye olanak tanımakta hem de kişisel gelişim ve büyümeyi öngörmektedir. Bu açıdan hem örgütler hem de bireyler için birçok yaşamsal amacı gerçekleştirecek öneme sahiptir (Taşlıyan, 2011: 235). Kariyer kişinin kimliğini, toplumsal durumunu ve statüsünü oluşturmaya yardımcı olmaktadır (Kozak, 2001: 17).

İnsanlar çalışma yaşamına başlamalarıyla beraber başarı, kimlik oluşumu, ekonomik iyileşme gibi psikolojik ve fizyolojik birçok ihtiyacını karşılamak istemektedir. Bu durum ise kariyerin psikolojik ve sosyal durumunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle kariyerin kapsamı da bireyin ihtiyaçlarını karşılama isteğinden oluşmaktadır (Bayram, 2010: 67).

1.1.2. Kariyer İle İlgili Kavramlar

Kariyer kavramı ile ilgili birçok tanımın yapılmasının yanı sıra üzerine de birçok araştırma yapılmıştır. Kariyer kavramı yapılan araştırmalarla birçok yönden zenginleştirilmiş olup, temelde aynı noktalara değinilmesine rağmen farklarda gözlenmiştir. Kariyer kavramının daha iyi açıklanabilmesi için kariyer ile ilgili bazı kavramların tanımlanmasında fayda vardır. Bu kavramlar kariyer hedefleri, kariyer

gelişimi, kariyer yönetimi, kariyer hareketliliği, kariyer platosu ve kariyer dengesi gibi kavramlardır.

1.1.2.1. Kariyer Hedefleri

Kariyer hedefleri, kariyer stratejilerinin gelişmesi, açık düşünme, motive olma ve doğrudan hedeflere yönelme gibi konularda yardımcı olarak kariyer sürecini daha iyi değerlendirme ve izlemeye imkan veren bir kavramdır (Budak, 2008: 4). Kariyer hedefleri bireylerin kişisel değerleri, ilgileri ve iş yaşamındaki vizyonları ile dengeli olmalıdır. Aynı zamanda gerçekçi kariyer hedeflerinin konulabilmesi için bireyin kendini tanımlayabilmesi ve koyduğu hedeflerde çevre faktörünü dikkate alması gerekmektedir (Sabuncuoğlu, 2013: 170).

1.1.2.2. Kariyer Geliştirme

Kariyer geliştirme, organizasyonlar tarafından iş görenlerin mevcut işi yapmak için gerekli olan duygusal, fiziksel ve zihinsel yeteneklerini uzun dönemli ve çok yönlü olarak geliştirme maksadı ile uygulanan faaliyetler ve bir bireyin belirlemiş olduğu kariyer hedeflerine ulaşabilmesi için sahip olması gerekli bilgi ve donanımları edinme süreci olarak tanımlanmaktadır (İbicioğlu, 2011: 167; Aytaç, 2005: 195). Kariyer geliştirme iş yaşamı içerisinde bireyin ve örgütün karar ve sorumluluklarının bir ürünü olup, mevcut iş pozisyonları ve eğitim olanaklarını ele alarak gelişmeyi ve var olan performansını yükseltmeyi amaçlamaktadır (Sabuncuoğlu, 2013: 168).

1.1.2.3. Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi, işgücünün gereksinimlerini tatmin etmek ve bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmasını sağlamak için örgütlerin çalışanlarının yeteneklerini, ilgi alanlarını ve çıkarlarını analiz etmesine yardım ederek kariyer geliştirme faaliyetlerini planlama süreci olarak tanımlanmaktadır (Ünver, 2005: 21; Kurtoğlu, 2010: 67).

Kariyer yönetimi, bireylerin, kişisel kariyer planları ile işletmenin kariyer sisteminin uyumlaştırıldığı; hazırlık, uygulama ve kontrol aşamalarından oluşan ve

süreklilik gösteren bir süreçtir. Örgütün ileride ihtiyaç duyacağı nitelikteki personelin zaman içinde yetiştirmesine yönelik faaliyetleri ile örgütsel amaçlarla bireysel amaçların bütünleştirilerek, bireysel kariyer hedeflerinin gerçekleştirilmesi konusunda örgüt desteğinin sağlanmasını içermektedir (Dündar, 2009: 266). Böylece çalışanların örgüte bağlılığını ve verimli çalışma isteğini artıran bir faktör olabilmektedir. Örgütte insan kaynakları yönetimi faaliyetleri içerisinde yer alan kariyer yönetimi, çalışanların kariyer geleceğine bilinçli ve güvenli bakmasını sağlayarak, çalışanların motivasyonunu ve örgütle bütünleşmesini sağlamaktadır (Kılıç ve Öztürk, 2009: 46).

1.1.2.4. Kariyer Hareketliliği

Kariyer hareketliliği, bireyin kariyer yolculuğu süresince belirli bir örgüte bağlı kalmaksızın farklı kariyer deneyimlerini, farklı örgütleri ve farklı coğrafi bölgeleri tanımaya çalışmasıdır. Kariyer geliştirme stratejisi olarak görülmeye başlanan kariyer hareketliliğinde, çalışanlar kariyer fırsatları konusunda tatmin olmadıklarında; iş, sektör ya da coğrafi açıdan birtakım değişikliklere başvurumaktadırlar (Türkay ve Tüzemen, 2009: 217). Buna dayanarak, iş ortamında çalışanların beklentilerindeki değişimin, amaç ve ihtiyaçların farklılığının bireyleri kariyerlerinde hareketlilik yaşamaya sevk ettiği söylenebilmektedir.

Kariyer hareketliliği bireylerin; işler ve kurumlar arasında çeşitli bilgi ve deneyim edinme hususunda öz-yönetimi ele almalarını sağlamakta böylece hareketlilik sayesinde birçok çalışan kendi bilgi ve beceri setlerini inşa etmek için farklı iş pozisyonlarını aramaya istekli görünmektedir (Ng, vd., 2007: 363-364; Akt. Balak, 2013: 76).

1.1.2.5. Kariyer Platosu

Kariyer platosunu, bireylerin işlerindeki şevk, ilgi, istek ve heyecanını bilgi ve beceri eksikliği ya da örgütlerinden kaynaklanan yetersiz ücret, yetki ve sorumluluk yetersizliği, yönetim tarzının onları tatmin etmemesi gibi nedenlerle kaybederek hiyerarşik düzende terfi olasılığının çok düşük olduğu yani yükselemeyeceğini niteleyen

negatif içerikli bir kariyer noktası olarak tanımlamak mümkündür (Şimşek vd, 2004: 23; Elitok, 2012: 42).

Kariyer platosunda bulunan kişilerde bunalım, stres ve başarı düşüklüğü gibi durumlar bulunabileceği için plato içinde bulunan kişilere yönetimin daha anlayışlı davranması ve bu kişilere destek olması, kişilerin endişelerini, duygularını ve beklentilerini tahmin ederek ona göre stratejiler geliştirmesi gerekmektedir (Yılmaz, 2008: 294-295).

1.1.3. Kariyer Boyutları

Bireylerin kariyerleri; dışsal boyut olarak adlandırılan gerçekçi ve objektif algılamalar ile içsel boyut olarak adlandırılan sübjektif algılamalar olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır (Gök, 2000: 8).

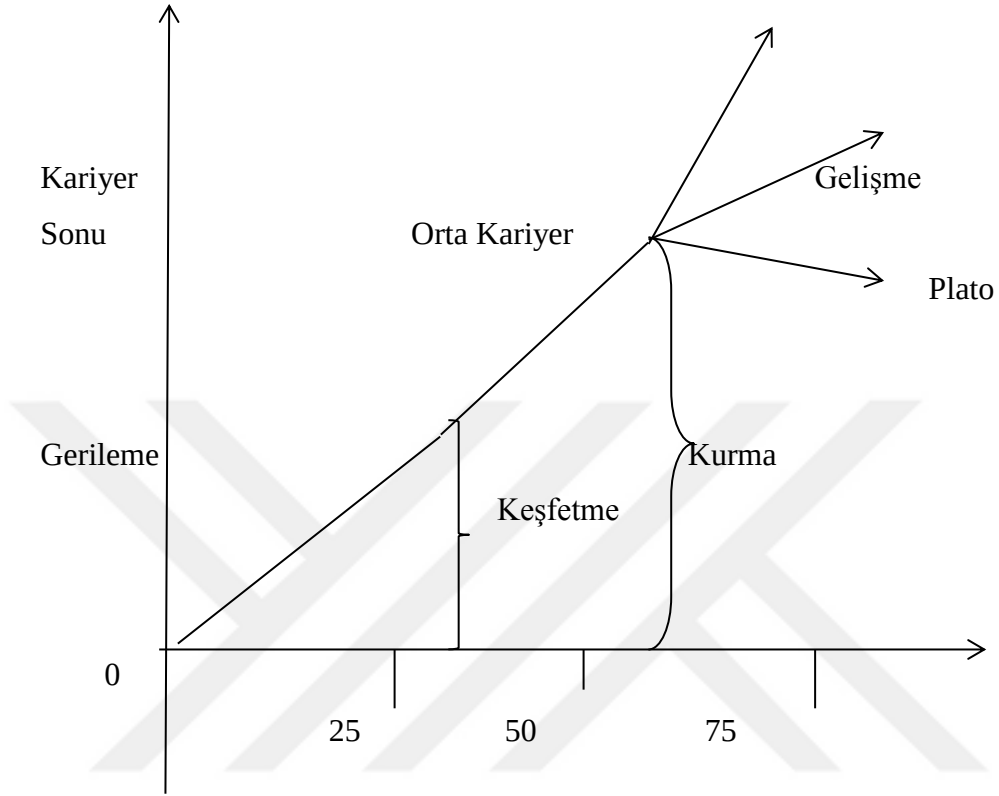
Kariyerin dışsal boyutu, *“belli bir işe yönelmiş olan objektif ilerleme basamakları”* olarak tanımlanabilmektedir (Şimşek vd., 2004: 15). Bu boyutu bireyin içinde yer aldığı organizasyon oluşturmakta olup, bireyin bulunduğu organizasyon açısından irdelenip yönlendirilmesini içermektedir. Bireysel kariyerin organizasyon açısından irdelenmesi ve yönlendirilmesi gerekmektedir (Atay, 2006: 8).

Örgütte gelişmenin sübjektif boyutu olan kariyerin içsel boyutu; bireyin kişiliğinde oluşmaktadır. Birey, çalışma yaşamında ve içinde bulunduğu organizasyon içindeki konumunu irdeleme, anlama ve geleceğe ilişkin olarak nerede ve nasıl olmak istediği gibi beklentilerini belirleme durumunda olmaktadır (Soylu, 2002: 6).

1.1.4. Kariyer Safhaları

Bireyler iş yaşamları yani kariyerleri boyunca çeşitli aşamalardan geçmektedir ve bu aşamalar çeşitli şekilde gruplandırılmaktadır. Kariyer aşamaları genel olarak keşfetme, kurma, kariyer ortası, kariyer sonu ve emeklilik olmak üzere beş grup altında

incelenmektedir (Çalık vd., 2006: 53). Beş grup ve kariyer aşamaları Şekil 1.1.'de verilmiştir.



Şekil 1. 1. Kariyer Safhaları

Kaynak: Bayraktaroğlu,2008: 148

Şekilde belirtilen kariyer safhaları aşağıda sırasıyla açıklanacaktır.

- **Keşif (Kendini Tanıma)Dönemi:** Keşif döneminde bireyler kendilerini anlamaya çalışarak hangi işte daha başarılı olacaklarını araştırmakta ve kariyerleriyle ilgili çalışmalara başlamaktadır (Sabuncuoğlu, 2013: 171). Bireylerin, çeşitli meslekler hakkında gerçekçi bilgiler edinmeye başlayarak; meslekte kendini ispatlama, mesleki kimlik sahibi olma ve toplumda statü elde etme istekleri doğrultusunda mesleki ilgilerinde bir belirginleşme söz konusu olur (Ünver, 2013: 9).

- **Kurma Dönemi:** Kurma dönemi bireyin iş bulma, işe yerleşme, yetenek kazanma, işi öğrenme ve akranları tarafından kabul edilme süreçlerini kapsamaktadır. Bireylerin bulunduğu örgüte nasıl uyum sağlayacağını ve yaptıkları işte nasıl etkin bir hale geleceklerini öğrendikleri evredir (Bayram, 2010: 59). Bu dönemde asıl önemli olan, bireyin doğru meslek seçimi yapıp yapmadığı değerlendirilmesidir (Gezer, 2010: 43).
- **Kariyer Ortası:** Bu aşamada birey, kurma aşamasında göstermiş olduğu çabalarla kariyerinde bir noktaya ulaşmış ve işiyle ilgili kimlik sahibi olmuştur (Sabuncuoğlu, 213: 171; Öge, 1998: 4). Kariyer ortası evresi hem bireylerin bulundukları konumu koruma hem de değişen koşullarla birlikte gelişmesini gerekli kılan evredir (Özden, 2000: 35).
- **Kariyer Sonu:** Kariyerin en uzun safhasıdır ve birey kariyer yaşamının sonuna gelmiştir, bireylerin artık kariyerleri için bir beklentisi yoktur ve genel olarak örgütün en deneyimli personeli olarak tanımlanmaktadırlar (Aytaç, 2005: 72; Barutçugil, 2004: 329). Bireyler tecrübelerini ve bilgilerini başkalarına aktarmakta ve emeklilik planları yapmaktadırlar (Taşçıoğlu, 2006: 13).
- **Azalma (Emeklilik):** Bireylerin kariyer yaşamlarının sonuna geldiği aşamadır. Emeklilik, aynı zamanda bireylerin yaşamlarında yeni kariyer yollarının, yeni ideallerin başladığı ve farklı rollerin geliştirildiği bir dönem olarak da görülmektedir (Şimşek, 2004: 20). Bu dönem içerisinde kişiler çalışırken fırsat bulamadıkları ilgi alanlarına, isteklerine yönelebilir veya emeklilikten sonra bulundukları örgütte veya iş yaşamı içerisinde başka bir yerde kalarak gelecek nesillere danışmanlık yaparak hayatlarına devam edebilmektedirler (Öge, 1998: 46; Taşçıoğlu, 2006: 14).

1.1.5. Meslek ve Kariyer Seçimi

Kariyer kavramı literatür de genel itibariyle meslek olarak da kullanılmaktadır. Bu nedenle bizler meslek seçimi kavramının aynı zamanda kariyer seçimi olarak da tanımlandırabiliriz. Super (1957) meslek gelişiminin insan hayatının belli bir zamanında belirli bir mesleğe karar verip o doğrultuda iş bulma gayretinden ibaret olmadığını, bireyin ömrünün sonuna kadar devam eden dönemlerden oluşan bir süreç olduğunu ileri sürmüştür (Akt: Kuzgun, 2009: 84-85). Bu yüzden meslek seçimi birey yaşamı üzerinde fazlasıyla etkilidir. Meslek yani kariyer seçimi çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Bunlar çevresel ve kişisel faktörler olmak üzere iki başlık altında toplanmaktadır (Aytaç, 2005: 91).

Bireyin değerleri, inanç ve tutumları, beklentileri ve en önemlisi de kişiliği doğru meslek seçimi yapmasını etkileyen kişisel faktörlerdir (Aytaç, 2005: 93-94). Bireyin yaşadığı toplumun politikaları, bireyin sosyal geçmişi, ailesinin ekonomik durumu ve içinde bulunduğu sosyal çevresi ise meslek seçimini etkileyen çevresel faktörler olarak tanımlanmaktadır (Aytaç, 2005: 94; Kharshid ve Sarıkaya, 2009: 395).

1.2. KARIYER PLANLAMASI KAVRAMI

Kariyer planlaması kavramı insan hayatında tam olarak lise çağlarında başlamakta ve tüm hayatı boyunca devam etmektedir. Lise yıllarında bireyler gelecekte nasıl bir işte çalışmak istediklerini düşünerek kariyer planlamasına başlangıç yapmış olmakta, bu düşünce ile eğitim hayatına başlamaktadır ve bu alanda iş buldukları takdirde ise kariyer planını gerçekleştirmiş olmaktadır (Kurtoğlu, 2010: 31).

1.2.1. Kariyer Planlaması Kavramının Tanımı

Kariyer planlaması, kariyer yönetiminin bir parçası olup esasen bir problem çözme ve karar verme işlemidir (Şimşek ve Öge, 2009: 266). Temel olarak bir bireyin meslek yaşamının planlanması ile ilgilenmektedir. Değişen çalışma koşullarıyla beraber örgütlerin bireyler için sağladıkları iş güvencesi de giderek azalmakta hatta tamamen

ortadan kalkmaktadır. Bu nedenle bireyler iş yaşamı içerisinde nerede oldukları ve gelecekte nerede olacaklarını örgütlerin de desteğiyle belirlemek yani kariyer planlaması yapmak zorundadır (Aytaç, 2005: 138; Anafarta, 2001: 3).

Edgar Schein'a göre kariyer planlaması bireyin kendi değer sistemindeki istekleri, motivasyonu, ihtiyaçları, kabiliyetleri veya yeteneklerinin sonucu olan kendi mesleki kavramındaki yavaş gelişiminin keşfinin devamlı süreci olarak tanımlanmaktadır (Manolescu, 2003; Akt: Antoniu, 2010: 13).

Kariyer planlaması genel olarak kişinin bulunduğu şirketin geleceğe yönelik hedefleri ile kendi bireysel hedefleri arasında eşgüdüm sağlayarak, yapmakta olduğu işi daha iyi yapabilmesi için mevcut yeterliliklerinin geliştirilmesi ve ileride üstlenebileceği pozisyonlar için gerekli yeni yeterliliklerin kazandırılması olarak tanımlanmaktadır (Bayraktaroğlu, 2008: 138).

1.2.2. Kariyer Planlamasının Önemi

1980'li yıllardan sonra iş çevrelerinde, işletme yapılarında ve iş gücü yapısında ortaya çıkan değişimlerle beraber işletmelerin sektördeki yerlerini koruyabilmeleri için insan kaynakları alanında yeniliklere gitmek yani kariyer planlaması yaparak birey-işletme arasındaki uyumu sağlayabilmeleri gerekmiştir (Özgen vd., 2005: 203). Aynı zamanda eğitim düzeyindeki artış, çalışma hayatı içerisinde yenilikçi ve yaratıcı çalışmaların artması da kariyer planlamasının gerek örgütsel gerekse bireysel bir avantaj sağlamak amacıyla önemli hale gelmesine neden olmuştur (Adıgüzel, 2008: 24).

Kariyer planlaması bireylerin kendi başarıları ve başarısızlıklarını değerlendirerek kimliklerinin oluşmasını, kişiliklerinin tamamlanmasını sağlarken, aynı zamanda örgütlerin ihtiyaç duydukları personelin nitelik, beceri ve özelliklerini belirleyerek, örgüt amaçları ve bireysel amaçlarının bütünleşmesini bunun sonucunda da örgüt bağlılığın ve iş tatmininin artmasını sağlamaktadır (Ertürk, 2011: 215; Bayraktaroğlu, 2008: 139).

1.2.3. Kariyer Planlamasının Amaçları

Kariyer planlamasının bireyin gelişim ve ilerlemesini sağlamak ve örgütün gelecekte ihtiyaç duyacağı nitelikli eleman gücünü karşılayarak, örgütün etkinliği ve verimliliğini sağlamak gibi iki temel amacı bulunmaktadır (Özgentürk, 2002: 196; Taşlıyan, 2011: 235). Temel amaçlarının dışında kariyer planlamasının; insanların yeteneklerine ve isteklerine uygun pozisyonlarda çalışmasını sağlamak yani insan kaynaklarını etkin kullanmak, iş görenleri değerlendirerek ihtiyaç tahminini yapmak, yeni bir alana giren iş görenleri değerlendirerek iş başarımını yükseltmek, işe olan bağlılığı ve sadakati yükseltmek, personel devrini ve maliyetini azaltmak, iş güvenliğini sağlamak gibi bireysel ve örgütsel genel amaçları da söz konusudur (Uzun, 2003: 32; Aytaç, 2005: 140; Taşçıoğlu, 2006: 31; Bayraktaroğlu, 2008: 142).

1.2.4. Kariyer Planlamasının Etkileri

İş görenler ve işverenler yani örgütler kariyer planlama sürecinin birbirini bütünleyen parçalarıdır. Kariyer planlanırken nasıl örgütler ve bireyler farklı amaçlar içerisindeyse yapılan bu planlarında bireysel ve örgütsel olmak üzere ayrı ayrı olumlu ve olumsuz etkileri bulunmaktadır.

Kariyer planlaması tam anlamıyla bir başarının garantisi değildir, fakat kariyer planlaması olmadan çalışanların iş tatmininin sağlanması veya örgüt içerisindeki boş kadrolara kalifiye elemanın uygun şekilde yerleştirilebilmesi yeterince mümkün olmamaktadır (Aytaç, 2005: 142-143). Çalışma yaşamı içerisinde bunun gibi birçok alanda önem arz eden kariyer planlamasının en önemli etkisi ise bireylerin ve örgütlerin daha gerçekçi beklentilere girebilmesini sağlamasıdır (Uygur, 1998: 76).

1.2.4.1. Kariyer Planlamasının Olumlu Etkileri

Kariyer Planlamasının çalışan tatmininin ve örgüte bağlılığın artırılması, çalışanların kariyer hedef ve planlarının hazırlarken daha gerçekçi hazırlanmaları ve

Çalışanların becerilerinin zenginleştirilmesi gibi konular da faydaları olmaktadır (Genç, 2012: 268).

Kariyer planlamasının örgütlere ve bireylere faydalarını ayrı ayrı incelemek daha faydalı olacaktır.

1. Kariyer Planlamasının rgte Olumlu Etkileri

Kariyer Planlamasının rgte sağladığı faydalar ise aşağıdaki gibi özetlenebilir (Telman, 2006: 82; Bayraktaroğlu, 2008: 142; Aytaç, 2005: 145):

- İş sadakati sağlamak, böylece çalışanların örgüte ve işe sadık olması sağlanmaktadır.
- İşgücü çeşitliliğine yardımcı olmak, farklı nitelikteki personelin bir arada çalışmasına olanak tanımaktadır.
- Uluslararası istihdamı kolaylaştırmak,
- Terfi edecek personeli belirlemek,
- Stokları azaltmak,
- Yer planlaması oluşturmak,
- Eşit ise eşit ücret vermek,
- Örgütsel hareketliliği sağlamak,
- İyi tasarlanmış ve uygulanmış bir performans sistemi oluşturmak,
- Örgüt içi yatay ve dikey hareketliliği kolaylaştırmak,
- Üretim verimliliğini sağlayarak uluslararası piyasaya çıkışı sağlamak,

2. Kariyer Planlamasının Bireye Olumlu Etkileri

Kariyer planlamasının örgüte sağladığı faydalar yanında bireylere sağladığı faydalarda son derece önemlidir. Bu faydaları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür (Aytaç, 2005: 145; Erdoğmuş, 2003: 23-24; Fındıkçı, 2009: 348):

- İşletme içinde terfi etme imkânı yarattığından çalışanlara yükselme fırsatı sağlamak,

- Bireylere daha iyi bir iş, daha çok para, artan sorumluluk, hareketlilik ve verimlilik artırma becerisi kazandırmak,
- Kişilerin örgütle bütünleşmelerini sağlamaktır,
- Kişisel gelişimi arttırmak,
- Kariyer planları ve hedefleri çalışanların büyüme ve gelişmeye motive olmalarını sağlamak,
- Çalışanların fiziksel, sosyal, zihinsel kapasitelerinden yöneticilerin haberdar olmalarını sağlamak,
- Çalışanların spesifik konularda kariyer hedeflerini belirleyerek, potansiyel yeteneklerini harekete geçirmelerini sağlamak,
- Çalışanların potansiyel yeteneklerini her an kullanıma hazır hale getirmek için çalışanları teşvik ederek çalışanın işinden doyum almasını sağlayarak kişinin kendini güçlü hissetmesine yol açmak,
- Gizliliği azaltmak,

Yukarıda maddeler halinde verilen kariyer planlamanın bireysel açıdan olumlu etkileri, örgüt içerisinde ve özel hayatlarında bireylere kendilerini geliştirme, kariyer yolları hakkında bilgi edinme, kendilerine hedefler belirleme ve bunlara ulaşmada belirli yollar izlemelerini kolaylaştırma, örgüt içerisinde bireye üstleri tarafından fark edilme, üstlerine yeteneklerini gösterebilme ve daha üst pozisyonlara geçebilme gibi faydalar sağlamaktadır.

1.2.4.2. Kariyer Planlaması Olumsuz Etkileri

Kariyer planlamasının hem örgüt hem de bireyler üzerinde olumlu etkilerinin olmasının yanı sıra olumsuz etkilerinin var olduğu bilinmektedir. Kariyer planlamasının örgüt açısından olumsuz etkileri aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Uyargil, 1994: 8-9; Bayraktaroğlu, 2008: 142):

- Örgütün iş yükünü arttıracaktır,
- Danışman kullanımı, hizmet içi eğitim gibi faktörlerle maliyet artacaktır,

- Örgütün gerçek üstü beklentilere girmesi ve bu beklentileri gerçekleştirememesiyle personelin örgüte duyduğu güven sarsılacaktır,
- Sarsılan güven çalışanlarda performans düşüklüğüne sebep olacaktır,
- Personelin memnuniyetsizlik sonucu işten ayrılması ise personel devir hızının artmasına neden olacaktır,
- Örgüte yeni giren her personel için yapılan oryantasyon ve eğitim programları ise masraflı olabilecektir,.

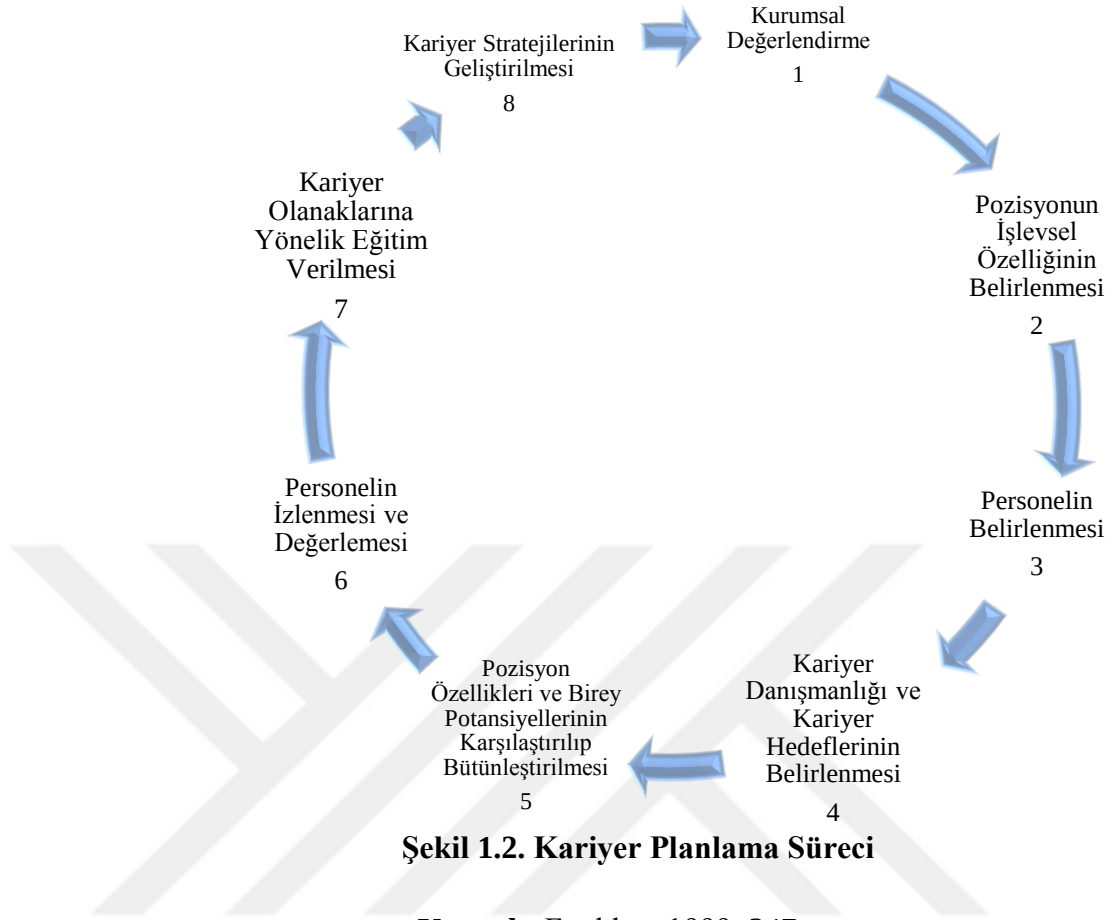
Bireyler üzerindeki olumsuz etkisi ise; personelin beklenti sonucunda stresi ve gerginliği artacak gelişen bu gerginlikle performansı ve motivasyonu düşürebilecektir (Gezer, 2010: 54).

Tüm bu olumlu ve olumsuz etkiler göz önüne alındığında hem bireylerin hem de örgütlerin etkili bir kariyer planlaması için, kariyer planlama süreci içerisinde daha gerçekçi hedefler belirlemesi, uzun dönem planlar yerine kısa ve orta vadeli planlar yapılması, ulaşmak istenen hedefleri belirlerken öncelikle kendi eksikliklerini gidermeye çalışmaları gerekmektedir. Bu durumlar dikkate alındığında kariyer planlama, hem bireysel açıdan hem de örgütsel açıdan başarıya ulaşmış olabilecektir.

1.2.5. Kariyer Planlama Süreci

Kariyer planlama süreci, bireyin işe girmesi ile başlayan eğitim ve niteliklerine yön vermeyle devam eden, çevrenin, örgütün ve bireyin sürekli olarak değişime uğramasıyla farklılıklar yaşayabilen esnek bir süreçtir (Taşcıoğlu, 2006: 33; Özgentürk vd., 2002: 180). Özellikle iş görenlerin ve örgütün beklentilerinin sürekli olarak değişebilir olması bu duruma her an için hazırlı olabilmek adına kariyer planlama sürecinin dikkatli bir şekilde yapılmasını gerekli kılmıştır (Özgentürk vd., 2002: 180).

Kariyer planlama süreci ise tabloda sunulmuştur (Fındıkçı, 1999: 347). Aşağıdaki tabloda kariyer planlama süreci her aşamanın birbirini takip ettiği ve bir önceki işlevi tamamlayıcı rol izlediği aşamaları içermektedir.



Şekil 1.2. Kariyer Planlama Süreci

Kaynak: Fındıkçı, 1999: 347

1.2.6. Kariyer Planlama Sistemi

Kariyer planlaması sistemleri bireylerin kendi özelliklerini değerlendirmesi, amaçlarını belirlemesi ve meslekleriyle ilgili hedeflerinin netleştirmesine yardımcı olurken aynı zamanda örgütler ve bireylerin amaçlarının bütünleşmesine ve bu amaçlara yönelik planlar oluşturarak ortaklaşa bir yön belirlemelerine olanak sağlamaktadır (Sabuncuoğlu ve Tokol, 2013: 323). Günümüzde kariyer planlaması hem bireylerin kendilerini ne kadar tanıdıklarına hem de örgüt yönetiminin kariyer planlama sürecine verdiği desteğe bağlı olmaktadır (Uzunbacak, 2004: 32). Bir kariyer planlama sistemini detaylı bir şekilde çözümlememiz gerekiyorsa, bunu bireysel ve örgütsel düzeyde iki farklı bakış açısına göre yapmamız gerekmektedir.

1.2.6.1. Örgütsel Kariyer Planlaması

Örgütsel kariyer planlama, örgütlerin çalışanlarını en verimli şekilde değerlendirmelerini ve işletme kaynaklarının örgütsel amaçlara en rasyonel biçimde hizmet etmesini sağlayacak seviye de kararların alınması, kişisel beklentileriyle uyumlu hedeflerin, stratejilerin ve kariyer yollarının tespit edilmesi faaliyetleri olarak tanımlanmaktadır (Argüden, 1998: 59-66).

Kariyer planlaması her ne kadar iki boyut altında ele alınsa da her boyut için sorumluluk eşittir. Gerek çalışanların gerekse örgütlerin birbirlerine taraf olmak yerine tam aksi şekilde birbirlerini tamamlayan bir bütünlük sergilemeleri gerekmektedir (Şimşek, 2004: 91). Kariyer planlama için bizler genel olarak ana sorumluluğun birey de olduğu düşünsek de örgütlerin nitelikli ve başarılı çalışanlarıyla örgütte tutabilmesi için örgütün de en az bireyler kadar kariyer planlamasına ve yönetimine önem vermesi gerekmektedir (Bingöl, 2008: 300).

Örgütler çalışanlarını muhafaza etmek istiyorsa, örgütsel kariyer planlamasının, bireysel kariyer planlamasıyla aynı doğrultuda olması gerekmektedir. Kariyer planlaması ile gelecekte işletmede başarılı olabilecek, motive olmuş ve nitelikli işgücü havuzu oluşturabilmek amaçlanmaktadır. Bireysel olarak sağlanan faydaların, verimliliğe dönüşerek örgüt ve yöneticilerin amaçlarının gerçekleşmesini hızlandıracağı düşüncesi her örgüt için geçerli olmakla birlikte, bu süreç içerisinde yönetimin yapması gereken, bireylere kariyerleri ile ilgili alternatifler sunmak (Berberoğlu,1991:1-3), kendi güçlerini analiz etmelerine yardım etmek için örgüt içindeki fırsatları onlara gösterme ve performanslarını değerlendirme konularında danışmanlık yapmaktadırlar (Crane, 1986: 137-138). Böylece işletme, kariyer planlamasıyla, bir taraftan çalışanlarının bu konuda amaçlarını gerçekleştirmelerine katkıda bulunmuş olurken, diğer taraftan da gelecekteki işgücü gereksinimini rahatlıkla karşılama olanağına sahip olabilecektir (Bingöl, 2008: 301).

Örgüt tarafından iyi düzenlenmiş bir kariyer planı üç önemli konuyu içermelidir (Telci, 1992: 18).

- Çalışanlara kendi içsel kariyer gereksinimlerini değerlendirmede yardımcı olmak,
- İşletmede bulunan kariyer fırsatlarını bireye tanıtmak ve geliştirmek,
- Çalışanların gereksinme ve yeteneklerini kariyer fırsatlarına uygun olarak düzenlemek.

Tüm bu noktalar dikkate alınarak hazırlanmış bir örgütsel kariyer planlaması, personel için örgütün tüm olanaklarının kullanılması yoluyla onları tatmin edecek ve örgüt amaçlarına daha kolay ulaşılmasının yollarını açacaktır (Şimşek, 2004: 94).

1.2.7. Bireysel Kariyer Planlaması

Örgütlerin etrafını saran, kuşatan yeni çevre ve yeni ekonomik koşullar geleceğin yönlendirilmesinde belirleyici bir faktör oluşturmaktadırlar (Keçecioğlu, 2006: 1). Küreselleşme sonucunda dünyamız hızla değişmekte ve bu değişim örgütlerin yapılarını ve planlarını etkilediği gibi bireylerinde gelecek planlarını, beklentilerini etkilemektedir. Özellikle rekabetçi koşullar altında örgütlerin çalışanlarına iş garantisi verememesi çalışanlarında kendi kariyer planlamalarında sorumluluğu almalarına neden olmaktadır (Özen, 2011: 94). Bu değişimleri yakalamak ve iş dünyasında ayakta durabilmek için insanların kendilerini sürekli geliştirmeleri ve yaşamlarının geri kalan kısmını en iyi şekilde yönetebilmeleri için bireysel performanslarını ve potansiyellerini yükseltmeleri gerekmektedir (Soysal ve Söylemez, 2014: 24).

Bu nedenle bireyler kendilerinin kim olduğunu, kendi ilgi ve yeteneklerini öğrenmek durumundadırlar. Böylece kişinin kendisi ve çevresindekileri bireyin güçlü yanlarını, nereye ait olduklarını bilecek ve buna uygun bir kariyer planlaması yapabileceklerdir. Anlaşılabacağı üzere kariyer planlamasının odak noktası bireyin kendi kendini değerlendirme ve gelişim planlamasına bağlıdır (Aytaç, 2005: 151). Çünkü bireysel vizyon, bireysel misyonu gerektirmekte oda bireysel kariyer planlamanın önemli bir basamağını oluşturmaktadır (Morrisey, 1992: 74).

1.2.7.1. Bireysel Kariyer Planlaması Tanımı

Kişilerin yaşamları boyunca daha mantıklı kararlar alarak, daha emin olarak adımlar atabilmesi, kendilerine en uygun olan meslekleri seçebilmeleri için öncelikle kendi benliklerinin farkında olmaları gerekmektedir. Bireylerin kendilerinin farkında olarak kariyerlerine yön verme aşaması karşımıza bireysel kariyer planlaması kavramını çıkarmaktadır.

Kariyer planlama bir insanın diğeri için yapabileceği bir şey değildir. Birey kariyeri ile ilgili gerçek isteklerini ancak kendisi bilmekte ve bu istekler de bireyden bireye önemli derecede farklılık göstermektedir. Bireysel kariyer planlaması kişinin kendi çalışma yaşamı boyunca kariyer amaçlarına ulaşabilmesi veya kendini geliştirmek için öngördüğü programları, eylemleri ve faaliyetleri kapsayan planları içermektedir. (Bingöl, 2008: 296). İşten çok bireye odaklanan kariyer planlaması bireye; yeteneklerini, değerlerini, amaçlarını, güçlü ve zayıf yönlerini belirlemesinde de yardım etmekte ve iş yaşamı içerisindeki başarısını ve doyumunu belirlemektedir (Çalık ve Eres, 2006: 101; Uzunbacak, 2004: 24).

Kendisini iyi tanıyan ve sınırlarını bilen bir birey, kariyer amaçlarını gerektiği şekilde yerine getirebilmek için ilk olarak kendisini geliştirmeli, kuvvetli olduğu yönlerini, ilgi alanlarını ve beklentilerini iyi tanımlayarak, kariyer planlaması için ilk adımı atmalıdır (Erdoğan, 2007: 37). Birey yetenekleri, ilgi alanları, değer yargıları ve beklentilerinin ışığı altında kısa, orta ve uzun dönemli kariyer amaçlarını belirlemeli, kariyer amaçlarını saptadıktan sonra bu amaçlarına ulaşmak için bireyin bazı planlar yapması gerekmektedir (Uzunbacak, 2004: 37). Bireysel kariyer planlamasında temel amaç bireylere edindikleri bilgi birikimiyle geleceklerini kontrol edebilme yeteneği geliştirmektir (Vergiliel Tüz, 2003: 171).

Özetle bireysel kariyer planlamasını bireyin kendisini ve içinde bulunduğu çevreyi değerlendirerek, yaşamı boyunca yapacağı işi ve gelecekte kendisini nerede görmek istediğini belirleme süreci olarak tanımlayabiliriz (Barutçugil, 2002: 78; Erdoğan, 2003: 15).

1.2.7.2. Bireysel Kariyer Planlamanın Önemi

Çalışan her birey geleceğini planlayabilmek için, mesleğinde başarılı olabileceği yolları, yani kariyer fırsatlarını takip etmesi, iyi anlaması ve değerlendirmesi gerekmektedir. Bu, bireyin kendisini tanıması ve anlamasına yardımcı olmakta, bireye ilerleme imkanı ya da gerekiyorsa mevcut durumda kalma veya geri çekilme gücü verebilmektedir. Henüz kariyerinin başında olan, çalışma hayatına atılmamış olan bireylerin, kariyer planını, hedefini ve bunları nasıl yöneteceğini bu kariyer planlamalarıyla gerçekleştirmesi beklenmektedir (<http://www.kigem.com>; [Erişim](#) tarihi:21.11.2015) .

Bireysel kariyer planlaması, hem örgütlerin hem de bireylerin belirlenen hedefler doğrultusunda hareket edip, eksikliklerini tamamlamasına, kendilerini geliştirme fırsatı vererek, başarılı olmalarına yardımcı olmaktadır. Bireysel kariyer planlaması uygulayan bireyler ve örgütlerin belirlenmiş hedeflere doğru beraber hareket etmeleri onların başarılı olmalarını sağlamaktadır. Bu başarı birey ve örgütün birbirlerinden olan beklentilerin gerçekleşmesi, ortak amaçların planlanan şekilde gerçekleştirilebilmesi olarak düşünülebilmektedir (Çetiner, 2014: 21).

1.2.7.3. Bireysel Kariyer Planlamasına Etki Eden Faktörler

Klasik kariyer yaklaşıma göre kariyer için iyi bir okuldan mezun olarak iyi bir diploma sahibi olmak yeterli görülse de, sürekli değişen ve küreselleşen iş ortamı şirketlerin yeni arayışlar içerisine girmesine, bireylerin ise kendilerini tanımlayarak kariyer planlamaları yapmalarına neden olmuştur (Bıçakçı, 2002: 38; Aytaç, 2005: 234).

Kariyer seçimi ve planlaması bir insanın hayatında yaptığı en önemli seçimlerden biridir. İdeal olanı bireylerin kendi yapmak istedikleri ya da yapabilecekleri meslekleri seçmeleri olsa da günümüzde çeşitli sebeplerden dolayı bireyler kendilerine daha rahat bir hayat sürebilecek imkânı sağlayan meslekleri seçme eğilimindedirler (Özen, 2011: 83). Bu nedenle bireysel kariyer planlaması pek çok faktörden

etkilenmektedir. Bunların başında demografik faktörler, ekonomik ve sosyal faktörlerin yanında devletin belirlediği yasalar, ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve politik faktörler gibi etkenler bireyin kariyer planlamasının temel belirleyicileri konumundadır (Sav, 2008: 55).

1.2.7.3.1. Demografik Faktörler

Bireylerin özellikle de öğrencilerin kariyer seçimlerinde demografik özellikler oldukça önemli bir yere sahiptir. Bireylerin yaş, cinsiyet, kişisel özellik ve yetenekleri onların kariyer planlarında etkili rol oynamaktadır.

- **Cinsiyet**

Toplumumuzda bireylerin meslek seçimini etkileyen önemli faktörlerden biri cinsiyettir. Cinsiyetin kariyer planlamasında önemli bir faktör olmasının sebebi erkek ve kadının toplum içerisindeki yerinin ve sorumluluklarının farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Yıllardır süre gelmiş olan iş yaşamı içerisindeki kadın işi, erkek işi kavramları bireylerinde meslek seçimlerini önemli oranda etkilemektedir.

Çalışma yaşamı, toplumsal yaşamın diğer alanlarında da varlık gösterebilmenin temel koşullarından biri olarak değerlendirilmektedir. Nitekim çalışma yaşamı, sağladığı statü, gelir, sosyal ilişkiler, sosyal güvence, yönetime katılma gibi olanaklar ile bireylerin toplum içinde yer almaları gereken süreçleri de belirli ölçülerde sunmaktadır (Çakır, 2008: 26). Geleneksel anlayışa göre kadının temel ve birincil görevi annelik ve çocuk bakımındır. Gelecek nesilleri yetiştirme görev ve sorumluluğunu yüklenen kadından, bu görevi ev içinde, komşuluk ve akrabalık ilişkileri çerçevesinde titizlikle yerine getirmesi beklenmektedir. Ancak çalışma yaşamından uzak kalan kadın aynı zamanda toplumsal yaşamın diğer alanlarından da uzak ve kopuk yaşamaktadır. Dolayısıyla kadınların karar alma süreçlerine katılımı sınırlı gerçekleşmekte, bu nedenle kendini güçsüz ve günlük yaşamını etkileyecek kararların alımında etkisiz ve aciz hissedebilmektedir (Adaman ve Çağlar, 2006: 6).

Fakat günümüzün küreselleşen dünyasında kadınlarında erkek hegemonyası altında olan iş yaşamına katıldıkları görülmektedir. Organizasyonlar, yüksek mevkilerde

çalıştırdıkları kadın çalışanlarını arttırmaya başlamış, birçok organizasyon ise kadın yöneticilere var olan kültürü tanıtmak için programlar geliştirmeye devam etmektedir (Şimşek, 2004: 197).

- **Yaş**

Bireyler yaşamları boyunca her yaşta farklı kariyer beklentisine sahiptirler ve bu süre boyunca gelecekleri ile ilgili planlar yaparlar. Çocukken daha hayali ve duygusal yapılan bu planlar, yaş ilerledikçe yaşam şartlarının zorlaşmasıyla birlikte yerini daha gerçekçi ve makul olanlara bırakmaktadır. Değişen yaşam koşulları insanları mesleklerini daha çok geleceğe, gelecekteki yaşam şartları içerisinde daha iyi düzeye taşıyacak olanlardan yana kullanmaya itmektedir. Özellikle günümüzde yapılan sınavlarda seçilen meslekler ortalama 17-18 yaşındaki gençlerin kendilerine net hedefler seçerek üniversite sınavıyla mesleklerine karar vermeleri istenmektedir. Seçilen bu meslekler ileriye yönelik ve planlı olmak durumdadır.

Yaş faktörünün bireylerin işlerine olan tutumlarını, istek ve beklentilerini etkilemesiyle, özellikle iş hayatının başında olan bir bireyin eğitime uygun bir işte çalışma isteği yüksek olabilmektedir (Çakır, 2001; Çolakoğlu vd., 2009: 79). Fakat yaşın ilerlemesiyle gelen geçim derdi ve artan sorumluluklar çoğu insanın bu idealist yaklaşımlardan uzaklaşmasına neden olabilmektedir.

Aynı zamanda kariyer planlamasında yaşın bir diğer etkisi ise meslekler için özel şartlarda aranan sınırlandırmalarda olabilmektedir. Kişinin yaşı ilerlemişse her meslek için kariyer planlaması yapamamaktadır. Bazı meslekler için yaş sınırlaması getirilmektedir. Buna örnek olarak; YÖK'ün üniversitelere gönderdiği genel kurul kararına göre, araştırma görevlisi olarak atanacaklarda “ 35 yaşından gün almamış olma şartı” araması verilebilir. Aynı şekilde özel sektörde de bazı işler için yaş sınırlaması getirilmektedir (Sav, 2008: 58).

- **Kişilik Özellikler ve Yetenekler**

Çalışma yaşamı içerisinde insan ömrünün neredeyse yarısından fazlası iş yerinde geçmektedir. Bu bağlamda çalışmanın insan hayatındaki yeri dikkate alındığında, iş hayatının kalitesinin ve çalışma adına yapılan faaliyetlerin kişinin mutluluğuna önemli

bir etki yapması kaçınılmazdır. Bunun yanı sıra, kişinin iş yaşamından aldığı doyumu belirleyen en önemli faktörlerden birisi de kişiliktir. Bu nedenle, çalışma hayatında mutlu olmanın ve hedeflenen kariyere ulaşmanın ilk adımı, kişilikle uyumlu bir kariyer seçimi yapmaktan geçmektedir (Pilavcı, 2007: 2). Bireyin iş yaşamında başarıya ulaşabilmesi için, içinde bulunduğu örgüt ve kişilik yapısının uyum sağlaması gerekmektedir (Soysal, 2008: 9).

Birçok kişilik teorisinde her bireyin kendine ait kişilik özellikleri olduğu ve mesleklerinde bu kişilik özelliklerinin bir yönüne hitap ettiği belirtilmiştir. Bireyler kendi kişilik özelliklerinin farkında olarak kariyer planlaması yaptıkları takdirde kendilerine en uygun mesleği ve kariyer sürecini bulabilecekler, yaptıkları işlerden böylece daha çok tatmin sağlayabileceklerdir. Örneğin; kişilik özellikleri olarak kimileri hırslı olmamakta ve çok fazla sorumluluktan kaçmaktadır, belirli bir mevkiye terfileri onlar için yeterli olabilecekken, kimisi ise, devamlı yükselmek, sorumluluk almak, en iyi sosyo-ekonomik çıkarları elde etmek için çalışmaktadır (Aytaç, 2005: 95). Bu durum ise bizlere kişisel özelliklerin, kişilerin yeteneklerinin kariyer planlaması üzerinde çok fazla etkisi olduğunu, aynı zamanda bu noktada yapılan kariyer planlarının çalışanların iş tatminini sağladığı için örgütsel verimliliği de olumlu yönde etkileyeceği gerçeğini göstermektedir. Tüm bunların yanında kariyer kavramının sadece bireylerin demografik özellikleriyle değil, çevresel faktörlerle değişen koşullarla da şekillendiği yadsınamaz bir gerçektir.

1.2.7.3.2. Çevresel Faktörler

Bireylerin meslek seçiminde yaşanan toplumun etkise de önemli bir düzeydedir. Bireyin sosyal geçmişi, anne-baba ilişkisi, ailenin toplumsal ekonomik düzeyi, bireyin içinde yer aldığı sosyal çevre, kariyer seçimini etkileyen belli başlı çevresel faktörlerdendir.

- **Aile ve Arkadaş Çevresi**

Aile tüm insan toplumlarında bulunan temel ve evrensel bir kurumdur. Ailenin temel işlevleri onu toplumun ve bireyin yaşamında önemli hale getirmektedir. Bireyin yaşamında hem aile rollerinin yerine getirilmesine olanak sağlaması hem de insan yaşamının büyük bir kısmını kapsamasından dolayı önem taşıyan bir diğer alan ise iş yaşamıdır. İş bunun yanında sadece yaşam süresinin büyük bir kısmını kapsamasından dolayı önemli bulunmamakta, aynı zamanda insan için maddi ve manevi bakımdan büyük bir önem taşımaktadır (Yüksel, 2005: 302).

Birbiriyle bu kadar iç içe iki kavram göz önüne alındığında bireyin kendisini mesleki olarak konumlandırma konusunda aileden kazandıkları önemlidir. Ailenin eğitim düzeyi, verdiği toplumsal ve kişisel değerler, çocuklarına yaklaşım ve tutumlarıyla gelişen kişilik özellikleri seçeceği mesleğin başarısını etkilemektedir. Çocukların tercih edeceği meslekte ailenin verdiği sorumluluklar, ilgi, sevgi ihtiyacını karşılama, beceri alanlarını geliştirme, verdikleri değerler önem taşımaktadır. Çünkü aile, çocuğun yaşadığı dünya hakkında fikir sahibi olduğu ilk duraktır (<http://cocukvegenc.dbe.com.tr>, Erişim tarihi: 21.11.2015).

Ailenin kariyer planlaması üzerindeki etkisini incelemek üzere birçok araştırma yapılmıştır. Örneğin; Roe (1957)'ya göre çocukluk dönemi boyunca aileleri tarafından özen gösterilen bireyler, insana yönelimli meslekleri tercih ederken, aileleri tarafından özen gösterilmeden büyüyen bireyler de teknik işlere eğilim göstermektedirler. Bir diğer ifade ile aşırı koruyucu anne-babaların çocukları sosyal alanlardaki pazarlama, öğretmenlik gibi mesleklere yönelirken, reddedici ihmalkar anne-babaların çocukları ise mühendislik gibi teknik mesleklere yönelebilmektedir. Eğitim düzeyi açısından bakılacak olursa; eğitim düzeyi düşük anne-babanın çocuklarının hemen hemen anne veya babanın beceri gerektirmeyen işini seçme olasılığının yüksek olduğu, yönetici ve profesyonellerin çocuklarının ise daha çok yönetsel ve profesyonel işlere eğilim gösterdikleri anlaşılmaktadır (Akt: Osipow, 1968: 229).

Aileden sonra bireyin davranışlarına yön veren en önemli grup bireyin arkadaş çevresidir. Birey arkadaş çevresi içinde sosyalleşme imkanı elde etmektedir. Bireyler yaşamlarının büyük bir çoğunluğunda okulda ve arkadaş çevresi içindedirler

(Erdoğmuş, 2002: 54). Arkadaş çevresinin görüş ve düşünüş şekli bir süre sonra bireyin düşünce yapısını da etkilemeye başlamaktadır.

- **Yasal ve Politik Faktörler**

Yasal faktörler, bulunulan ülke içerisinde yasalarla düzenlenmiş ve zorunluluk arz eden faktörlerdir. Kişiler kariyer seçimlerini yaparken yasal etmenlere uygun davranmak zorundadırlar. Örneğin; çoğu meslekte var olan doğu hizmeti şartı veya erkekler için askerliği yapmış olma şartı bireylerin kariyer seçimini yapmasında büyük oranda etkili olmaktadır. Aynı şekilde devlet memurluğunun bazı kademelerinde siyasi yasaklı veya hükümlü olmamak gibi maddeler de bulunmaktadır. Polislik veya askeri alanlarda bir meslek seçerek ilerlemek isteyenler için de, ailede hiç kimsenin sabıkasının bulunmaması şartı vardır (Sav, 2008: 61).

- **Sosyoekonomik ve Kültürel Faktörler**

Bireyin kariyer seçimine etki eden önemli bir faktörde ekonomik faktörlerdir. Yaşam şartlarının günden güne daha zor hale gelmesi mesleklerin seçiminde gelecekteki ekonomik getirilerinin göz önünde bulundurulmasını gerekli kılmıştır. Ayrıca ekonomik getirisine ek olarak sağladığı sosyal güvence, sigorta hizmetlerinin kapsamının geniş olması ve devlet memurluğu gibi alınacak ücretin devlet tarafından güvence altında olması gelmektedir. Ailelerin maddi durumlarının iyiliği ve gün geçtikçe sayısı artan özel üniversitelerin varlığı da ekonomik durumu iyi olan bireylerin özel okullarda okuyarak istedikleri meslekleri yapabilmelerine de olanak sağlamıştır.

Bireylerin meslek seçimlerini etkileyen bir diğer faktör de kültürdür. Günümüzde içinde bulunduğumuz popüler kültür bireyleri bütünden ayırarak bireylerin daha ben merkezci olmalarına neden olmaktadır. Popüler kültür yani kitle kültürü altındaki bireylerde aşırı rekabet söz konusudur. Bireylerde bencil davranma, diğerlerinin önüne geçme gibi duygular işlenmektedir. Dolayısıyla bireyler de hangi mesleklerin diğerlerine üstün geleceği, aynı meslek grubunda olsalar dahi kişi diğer kişileri nasıl kontrol edeceği konusunda düşünmekte ve bu yolda seçim yapmaktadırlar (Çetiner, 2014: 26).

Sosyolojik perspektifte bakılacak olursa, kariyer seçiminde kültürel ve sosyal etkenlerin mevcudiyetinin önemi ise şu açıklanmaktadır. Örneğin; bireylerin geldiği sosyal sınıfın, ailelerinin sosyal statüsünün ve gelir düzeylerinin kişilerin kariyer seçiminde etkili olduğu gibi aynı şekilde kişilerin çevrelerindeki akrabaları, arkadaşları ve öğretmenleri de kariyer seçiminde yönlendirici olarak bireyleri olumlu veya olumsuz şekilde etkilemektedir (Sav, 2008: 62).

1.2.8. Bireysel Kariyer Planlama Süreci

Bireysel kariyer planlaması kişinin kendi çalışma yaşamı süresince kariyer hedeflerine ulaşabilmesi veya kendini geliştirebilmesini öngördüğü programları, eylemleri kapsamaktadır (Bingöl, 2008: 297). Kariyer planlama, bireyin işe girmesi ile başlayan ve daha sonra bireyin eğitimi ve özelliklerine yön verme ile devam eden bir süreçtir (Ergül, 1996: 75). Yani kariyer planlaması, sürekli değişime uğrayan bir süreç olup, bunun sebebi ise, bireylerin, örgütlerin ve çevrenin sürekli olarak değişime uğraması olarak gösterilmektedir (Taşçıoğlu, 2006: 33).

Bu değişen örgütlere ve çevreye uyum sağlayabilecek dinamik bir ortamda, heyecanını ve motivasyonunu kaybetmeden doğru hedeflere doğru zamanlarda ulaşabilecek, verilen görevleri etkili biçimde yerine getirebilecek, kendisini tanıyarak iş yaşamı içerisinde doğru adımlar atacak bireyler yetiştirebilmek için kariyer planlaması büyük önem taşımaktadır (<http://arelsem.arel.edu.tr>, Erişim Tarihi:22.11.2015).

Bireylerin hayatların da bu şekilde önemli bir noktayı oluşturan kariyer planlama kavramı belirli bir süreçten meydana gelmektedir. Doğru bir kariyer planlaması bir kişinin, kendi yeteneklerini ve ilgi alanlarını değerlendirmesi, kariyer fırsatlarını incelemesi, kariyer amaçlarını ortaya koyması ve uygun geliştirici faaliyetler planlaması aşamalarını içermektedir (Uzunbacak, 2004: 27).

1.2.8.1. Kendi Kendini Değerlendirme

Bireysel Kariyer planlamasının en zor fakat en önemli kısmı kişinin kendisini tanımlayabilmesi, kendisine dışardan bakabilmesidir (Sav, 2008: 51). Bireysel kariyer planlamasının ilk aşaması kendi kendini değerlendirme yani öz değerlendirme olarak da adlandırılan bu süreçtir. Bu aşama bireyin kendini tanımasıyla başlamaktadır (Aytaç, 2005: 153). Birey bu aşama da öncelikli olarak kendisini, ilgilerini, arzularını, ihtiyaçlarını ve en önemlisi ise kişiliğini doğru tanımlayabilmelidir (Uzunbacak, 2004: 27).

Bireyler öncelikleriyle birlikte becerilerini, güçlü ve zayıf yönlerini daha doğrusu kendilerini tanımladıktan sonra, bu yönler doğrultusunda kendi yeteneklerini, işlerinin gerektirdiği özelliklerin ve istihdam edilebilirlik özelliklerinin ışığında değerlendirmelidirler. Bu durum bireylerin kendilerini objektif bir şekilde değerlendirmeleri ve kendilerini derinlemesine anlamalarını gerektirmektedir (Romaniuk ve Snart, 2000: 319).

Bu aşamada bireylerin doğru bir öz değerlendirme yapabilmek için kendilerine dönerek aşağıdaki soruları sorabilmeleri gerekmektedir (Gürüz ve Özdemir Yaylacı, 2005: 191; Karcıoğlu, 2001: 69):

- Ben nasıl bir insanım?
- Güçlü ve zayıf yönlerim nelerdir?
- Ne yapmayı istiyorum?
- Nasıl performansımı ve potansiyelimi artırabilirim?
- Neleri yapmaktan hoşlanıyorum?
- Yapmaktan hoşlanmadığım konular nelerdir?

Kişiler yaşamları boyunca sırası geldiğinde bu sorulara cevap aramak durumunda olacak ve bu tür sorularla kendi kişiliğini oluşturacak, yol ve yönünü belirlemek isteyecektir. Kişiler potansiyel olarak geliştikçe kendini gerçekleştirme güdüsü doğrultusunda kariyerini geliştirme ihtiyacı duymaktadır. Kişi açısından bu olgu sağlıklı bir gelişmeyi simgelemektedir; fakat söz konusu olan sağlıklı gelişim, kişinin

kendi kariyerine ve kendine ters düşmeyecek ilkeler ışığında yön alabildiği sürece sürmektedir (Uzunbacak, 2004: 27). Bu nedenledir ki bireylerin kendilerini özellikle zihinsel ve duygusal açılardan tanımaları gerekmektedir; ancak bu durumda kariyer hedef ve yollarını net bir şekilde belirleyebilmektedirler (Raymond vd., 1996: 5). Fakat çoğu zaman bireyler kendi yeteneklerinin farkında olamamakta veya kendilerini olduklarından daha farklı görebilmektedirler. Bu nedenle bireyin bu aşamada etkili bir öz değerlendirme yapabilmesi için çevresinden de destek alması gerekmektedir (Mavisu, 2010: 24). Burada işletmelerin bireylerin kendi kendisini tanımalarını kolaylaştıran mesleki ve özel yetenek testleri uygulayarak kişilere yardımcı olması gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Aytaç, 2005: 14). Böylece bireyler gerek kendi kişisel çabalarıyla gerekse örgütlerin verdiği danışmanlık hizmetleriyle kendi bireysel vizyonlarını oluşturabilecek, oluşan bireysel vizyonla birlikte bununla uyumlu olan geleceğe yönelik kişisel hedefler belirleyebilecek ve bu kariyer hedeflerine doğru daha sağlam ve emin adımlar atılabileceklerdir (Özden, 2001: 58).

Özetlemek gerekirse bireysel kariyer planlamasının en önemli aşaması kendini değerlendirme aşamasıdır, kendini tanımadan başlanan bir kariyer planlaması eksik bilgilerle doludur ve bireyi yanlış yerlere götürebilmektedir (Çalık ve Ereş, 2006: 102). Bireyler kendilerini tanıyıp, öz değerlendirme yaptıktan sonra kendileri için yararlı olan kariyer olanaklarını belirleme ve değerlendirme aşamasına geçebilmektedirler.

1.2.8.2. Kariyer Olanaklarının Değerlendirilmesi-Fırsatları Tanıma

Bu aşama, kişinin kendisi, meslekler, işletmeler, işler ve çevresi hakkında bilgi toplamasını içermektedir. Araştırma veya seçenek belirleme olarak adlandırılan bu aşama, bireyin kariyer alternatiflerini ortaya koyması ve kendi ilgi alanlarına ve davranışlarına ilişkin iş olanaklarının daraltılmasını kapsamaktadır. Burada kişinin kendisi, Kendini değerlendirme aşamasında sahip olduğu değerlerini, yeteneklerini, ilgilerini, bireysel yaşam öyküsünü, amaçlarını ve geçmişe ilişkin iş deneyimlerini gözden geçirmiş ve kendi farkındalığını sağlamış olması gerekmektedir (Bayram, 2010: 82).

Kariyer planlaması aşamasında sorumluluk sahibi olan bireyin gerçekçi kariyer hedefleri belirleyebilmesi için mevcut olanakları ve fırsatları iyi değerlendirmesi gerekir (Budak, 2008: 276). Birey bu aşamada çalışma yaşamı ile ilgili birçok alanda araştırma yapmak ve karar vermek durumunda kalmaktadır. Bu alanlar (Özden, 2007: 60-63):

- Meslek seçimi,
- Hedef uzmanlık alanlarının belirlenmesi,
- Hedef çalışma ortamlarının belirlenmesi,
- Hedef pozisyonların belirlenmesi şeklinde ele alınabilmektedir.

Bu sorulardan yola çıkarak kişilerin seçmeyi düşündükleri mesleğin, uzmanlık alanının piyasa içerisinde etkin bir yere sahip olması, kişilerin içinde yer almak istedikleri sektörü ve mesleği doğru analiz ederek karara varmaları gerektirmektedir. Bireyler bu analizi yaparken meslekler, örgütler ve sektörler hakkında bilgi toplamalı ve daha sonra bu bilgiler ışığında kendisini tatmin edebilecek, bilgi ve becerilerini daha fazla artırma şansı bulabileceği, kariyer yolunun açık olduğu alanları belirlemesi beklenmektedir (Bingöl, 2008: 299). Bizlerin küreselleşen ve değişen bir dünya da yaşadığı gerçeği kariyer olanaklarını değerlendirilmesi aşamasında dünyadaki ve ülkedeki ekonomik, sosyal, kültürel ve teknolojik gelişmeler, sektörel ve mesleki unsurların yakından izlenmesini gerektirmektedir. Ancak günümüzde yaşanan örgütsel değişimler ve mesleklerin gerektirdiği niteliklerin hızla değişmesi karar vermeyi ve tercihte bulunmayı zorlaştırmaktadır. Bugün cazip görülen meslek ve sektörler zamanla cazibesini yitirebilmektedir. Bu nedenle olanakların değerlendirilmesi süreci dinamik bir şekilde ele alınmalı ve sadece mevcut durum değil, çalışma yaşamında hakim olan, olması beklenen eğilimler de göz önünde bulundurulmalıdır (Erdoğan, 2003: 239).

Tüm bu noktalardan bakıldığında örgüt içi ve örgüt dışı olanakların araştırılarak bireyleri kariyer hedeflerine ulaştıracak mevcut ve olası kariyer yollarının saptanabilmesi için spesifik ve genel işgücü trendlerinin incelenmesi gerekmektedir. Aynı zamanda bireyler, işe alınma ve seçim uygulamalarının yanı sıra işletme eğitim olanakları hakkında da bilgi sahibi olmalıdır; çünkü işletme içerisindeki gelişmeleri ve mesleğindeki gelişmeleri düzenli olarak izlemesi önem arz etmektedir. Kariyer yolları

Çalışanlara kariyer ilerleme olanakları hakkında bilgi sağlamakla birlikte, gelecekte nelerin olabileceği yerine kurumun neler yapacağı ile ilgilide yol gösterici olmaktadır (Sav, 2008: 54).

Bireylerin kendilerini tanıyarak yaptığı kariyer seçenekleri belirleme aşamasından sonra artık onu oluşturmuş olduğu kariyer noktasına götürecek hedefleri belirlemesi ve bu hedeflere doğru emin adımlar atması gerekmektedir.

1.2.8.3. Hedef Belirleme

Bireysel kariyer planlamasının bu aşamasında kendi öz değerlendirmesini yapan, güçlü ve zayıf yönlerini, kişiliğini tanıyarak kariyer olanaklarını değerlendiren bireylerin belirmiş oldukları kariyer noktalarına ulaşmalarını sağlayacak hedefler belirlemesi beklenmektedir.

Kariyer planlamasında hedefler somut, ulaşılabilir noktaları tanımlamakla birlikte, bireylerin amaçları doğrultusunda kullandığı araçları da temsil etmektedir. Bireyler kuvvetli ve zayıf yönlerini, ilgi alanlarını değerlendirdikten sonra kariyer hedeflerini daha net bir şekilde belirleyebilmektedirler. Belirlenen bu hedefler bireylerin bulundukları yerden, olmak istedikleri yere gitmelerine yardımcı olan adımları ifade etmektedir (Akt. etiner, 2014: 29). Bireyler, alternatif meslekler, örgütler ve sektörler hakkında elde etmiş oldukları bilgileri bu aşamada değerlendirmekte ve kendi özellikleriyle karşılaştırmaktadır (Bingöl, 2008: 299). Öyle ki bir kişi hem kendisi hem de ilgilendiği kariyer ile ilgili ne kadar sağlıklı bilgilere sahip olursa belirlediği hedeflerin de kariyerinin de o kadar kaliteli olması beklenmektedir (<http://www.kigem.com>, Erişim Tarihi:23.11.2015).

Belirtilen ve kariyere ulaşmada önemli rol oynayan hedef belirleme aşamasında dış çevrenin analizi önemli bir adımı oluştırmaktadır. Özellikle kişinin kendi kişisel analizinin yanı sıra ekonomik, sosyal, siyasal, teknolojik, demografik faktörlerin yanı sıra, işgücü pazarının durumu, rekabet gibi faktörler, analiz edilmesi gereken önemli

unsurlardır (Uzunbacak, 2004: 29). Çünkü bir bireyin çalışmak istediği örgütü veya sektörü bilmesi kariyeri için önemli bir adımdır.

Yapılan analizler sonucu belirlenen bu hedefler kısa veya uzun süreli olabilmektedir, ulaşmak istenilen nokta bireylerin uzun vadeli kavramsal hedeflerini oluştururken, o noktaya kadar götüren adımlar ise kısa süreli kavramsal hedefleri ifade etmektedir. Uzun süreli kavramsal hedefler, bireysel değerlerine göre belirlenirken, bu hedeflerin; kişilerin nasıl bir iş yerinde çalışacağına, fiziksel çevrenizin nasıl olması gerektiğine, diğer bireylerle ilişkilerinin sıklığı ve tipine dayalı olarak belirlenmesi gerekmektedir (Gürbüz ve Göz, 2005: 86). Tüm bu uzun ve kısa süreli hedefler belirlenirken bireylerin unutmaması gereken en önemli nokta ise kariyer yaşamında büyük ölçüde istikrarsızlığın yaşanabildiği ve insan beklentilerinin değişken olabileceği, bu nedenle hedeflerin gerekli durumlar ve amaçlar için esnek olması gerektiğidir (Özdemir Yaylacı, 2006: 120; Raymond,1996: 412).

Genel itibariyle özetlemek gerekirse; Drucker'ın da dediği gibi “*Gideceğiniz yeri bilmiyorsanız, vardığınız yerin önemi yoktur.*” Yani bu aşamada bireylerin hedefleriyle iş hayatları ve özel hayatları arasında ulaşmak istedikleri arzuları dengelemeleri ve çıkacakları kariyer yolunda süreci daha kolay izleyip, değerlendirmeleri beklenmektedir (Sabuncuoğlu, 2013: 170).

1.2.8.4. Kariyer Planlarının Hazırlanması ve Uygulanması

Bu aşama bireyin yaptığı araştırmalar sonucu hangi kariyerin kendisine en uygun olduğu konusunda karar vermesi, kendisini bu kariyer noktasında götürecek bir faaliyet planı geliştirerek harekete geçmesi ve bu planı uygulamasını içermektedir. Planların kariyer hedeflerine ulaşmayı sağlayacak alt hedeflerini ve uygun kariyer stratejilerini geliştirmesini gerektiren bir süreçtir. Bu aşamada en doğru başlangıç iş yaşamı içerisindeki geçmiş deneyimlere dayanarak, bu deneyimlerden çıkarımlar yapılarak mevcut zaman koşullarının göz önünde bulundurulmasıyla en uygun ve kısa vadeli planlarla başlamak olacaktır (Gürüz ve Özdemir Yaylacı, 2005: 192; Aytaç, 2005: 156).

Geliştirilen bu kariyer planlarının alt hedeflerinin ve stratejilerinin de günlük faaliyetlerle desteklenmesi gerekmektedir. Çünkü davranışa dönüşmeyen bir hedefin ve planlamanın kariyer planlama sürecinin başarı üzerindeki etkisini önemli ölçüde azaltacağı söylenebilmektedir (Mavisu, 2010: 32-33).

Davranışlarına geçirdiği yani uygulamaya koyduğu kariyer planlarıyla birey planladığı kariyer hedeflerine ulaşmak için adım atmış olacaktır. Fakat uygulamaya geçilen bu aşamada bireyin verdiği karar doğrultusunda kariyer planının uygulaması için ortamın uygun, destekleyici ve ümit verici olması gerekmektedir. Bir diğer ifade ile bireyin kariyer kararıyla ilgili planın uygulanması için yönetim, çalışanlara bazı imkanlar sağlamalıdır. Örneğin; çalışanları yönlendirip destekleyerek kariyer gelişimine yardımcı olmak, başarılı bireylerin transferini sağlamak gibi yaklaşımlar bireyin planlarını uygulamasına imkan sağlayacak bazı faaliyetlerdendir (Aytaç, 2005: 156).

Örgütlerin de desteklemesiyle etkin hale gelen bu plan ve programlar; bireylerin deneyimlerinin, yetenek ve niteliklerinin gelecekteki kariyerlerini nasıl etkileyeceklerini görmelerine ve atanmaları durumunda kazanabilecekleri yetenek ve niteliklerden yararlanabilecekleri işleri bulmalarına yardımcı olmaktadır (Riusala ve Suutari, 2000: 85). Kariyer planlarının hazırlanarak uygulamaya konulması aşamasından sonra bir bireyin kariyer planlaması yaparken ömür boyu geçmişten ders alıp geleceğe daha net yollarla ilerleyebilmesi için gerekli olan geribildirim aşamasının gerçekleşmesi gerekmektedir.

1.2.8.5. Geribildirim

Günümüz dünyası sürekli gelişmektedir ve bu durum bireyleri sürekli öğrenmeye, sürekli gelişmeye ve iş dünyası içerisinde aktif bir şekilde yer almaya yönlendirmektedir. Küreselleşmeyle birlikte değişen rekabet ortamı içerisinde işletmelerinde, çalışanlarında sürekli değişen teknoloji ve çalışma koşullarına ayak uydurabilmeleri zor bir hal almaktadır. Değişen koşullar çalışanların geçerli bir kariyer

planlaması yapmalarını ve bu hedeflenen kariyer planlarının çevreyle uyumlu bir şekilde gerçekleştirilmesini gerekli kılmıştır.

Yeni iş dünyasında kariyerler farklılaşmıştır. Sosyal iş bağlantıları tamamen değişmiş, küreselleşme ve teknoloji iş dünyasını olağanüstü rekabet ortamı haline getirmiştir. Bu durum bireylerin kendilerinin, çevrelerinin, olanakların farkına varmalarını ve kariyer hedeflerini saptamalarını, yaşam boyu devam etmesi gereken dinamik bir süreç haline getirmiştir. Söz konusu dinamiklik de ancak süreçte geri bildirim vasıtasıyla sağlanabilmektedir (Anafarta, 2001: 8).

İnsanlara hedeflerini, yapmak istediklerini, ne derece gerçekleştirdiklerini ya da çevrelerini nasıl etkilediklerini anlatmanın yolu onlara davranışlarına ilişkin geribildirim vermektir. Bu suretle insanlar çevrelerini nasıl etkilediklerini, başkalarının onları nasıl algıladıkları hakkında bilgi edinmektedirler (Mamatoğlu, 2008: 146). Geri bildirim sadece kişilerin yapmış oldukları işleri daha iyi öğrenmelerini sağlamakla kalmayıp, başkalarının onlar hakkındaki ne düşündüğünü öğrenerek kendilerini tanımlarına da yardımcı olmaktadır (<http://www.kigem.com>, Erişim Tarihi: 27.11.2015).

Yapılan bireysel kariyer planlamanın özellikle iki yıllık periyodlarla aktif halde geri bildirim tavsiye edilmektedir. Böylelikle kişi hem pasif duruma düşmekten kurtulmakta hem de yararlı olduğu düşüncesine devam ettirerek motivasyonunu devam ettirebilme şansı bulabilmektedir. Bu teşvik bireyin bulunduğu iş ortamına daha fazla katkı sağlamasına da sebebiyet vermekte veya önüne çıkabilecek daha avantajlı fırsatları değerlendirebilme imkânı sunmaktadır (Portonova, 1995: 86).

Çalışanlar için kariyer geliştirme çabalarına ve kişisel bilinçlerine ilişkin geri bildirim yapılmaksızın gereksinim duyulan kariyer hedeflerine ulaşmak bazen çok zor olabilmekte ve yıllar alabilmektedir. Kariyer planlamada son aşamayı oluşturan bu aşamanın sonuçları, çalışanların performanslarını ve kariyer planlarını düzenlemede oldukça önemli rol oynamaktadır (Anafarta, 2001: 8).

1.2.9. Sağlık Yönetiminde Kariyer

Sağlık hizmetleri gerek nüfusun artışı, gerekse sağlık bilincinin yükselmesi gibi nedenlerle maliyeti artan bir sektör haline gelmektedir. Artan bu maliyetin sağlık sistemi içerisinde karşılanabilmesi için birçok arayış içine girilmektedir. Bu noktada öncelikli olarak sağlık sektörü içerisinde kapladığı yerin büyüklüğü ve önemiyle büyük işletmeler içerisinde yer alan hastanelerin genel işletmeler gibi profesyonel yönetim ilkeleriyle yönetilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Can ve İbicioğlu, 2008: 256). Profesyonel yönetim gerekliliğinin ortaya çıkmasıyla birlikte sağlık hizmetlerinde ve yönetiminde herkese eşit, ulaşılabilir ve kaliteli sağlık hizmeti sağlamak alanıyla birçok reform yapılmaktadır.

Yapılan bu reformlarla hastanelerin etkin yönetim amacına ulaşabilmesi için ellerindeki insan gücünü ve maddi imkanları en uygun şekilde kullanabilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Ak, 1990: 94). Hastane işletmelerinin diğer işletmelerden farklı özellikleri olması, hastane yönetimini de farklılaştırmakta ve dolayısıyla hastane yöneticilerinin niteliklerinin de çerçevesini belirleyip hastanelerin sağlık kurumları işletmeciliği konusunda eğitim görmüş kişilerce yönetilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır (Ak ve Akar, 1988: 37).

Sağlık hizmetleri alanında yetişmiş yönetici gereksinimini karşılamak amacıyla gerek dünyada gerek Türkiye’de birçok çalışma yapılmaktadır. ABD’de oluşturulan Sağlık Yönetimi Eğitim Komisyonu, sağlık yönetimi şu şekilde tanımlamıştır (Sarvan, 1995, Akt: Can ve İbicioğlu, 2008: 259): “*Sağlık yönetimi, tıbbi bakım ve sağlıklı bir çevre taleplerinin bireylere ve toplumlara belli hizmetleri sağlayarak karşılanmasını olanaklı kılan kaynak ve süreçlerin planlaması, örgütlenmesi, yönlendirilmesi, kontrol ve koordinasyonudur*”. Tüm gelişmiş ülkelerde sağlık hizmetleri sektörü ulusal gelirden en büyük payı alan sektördür ve bu pay giderek büyümektedir. Sağlık hizmetleri sektörü ulusal işgücü içinde çok büyük bir kesimi kapsamakta ve çeşitli büyüklük ve karmaşıklıkta sağlık kurum ve kuruluşların yönetimi büyük önem kazanmaktadır. Dolayısıyla ABD’de sağlık hizmetleri yöneticiliği çok iyi yerleşmiş ve tanınmış bir meslek haline gelmiştir. Bu mesleğin en gelişmiş dalı ise hastane yöneticiliğidir. Bir işin mesleğe dönüşümünün en temel gereksinimlerinden birisi de, lisans ve lisansüstü

eğitimine ait göstergelerdir (Şener vd., 2010: 3), tanımından yola çıkararak sağlık yöneticiliği bölümünün birçok ülkede eğitim kurumları içerisinde yer alması bölümü meslekleştirmiştir.

Sağlık yöneticiliği alanındaki ilk eğitim programının "Hastane Yönetimi Yüksek Lisans Programı" adı altında 1934 yılında ABD'de Chicago niversitesi işletme okulu bünyesinde açılmıştır. Hastane yönetimi alanındaki bu ilk lisansüstü programın hastane yöneticiliğini diğer tüm mesleklerde bulunan akademik, liyakat ve kendi kendini yönetme özelliklerini kazanmış eksiksiz bir meslek haline getirmek gibi iddialı bir amaçla yola çıktığı bilinmektedir. Bugün bu amaca hem nicelik hem de nitelik olarak büyük ölçüde ulaşıldığı ve sağlık yönetimi mesleğinin bilimsel norm ve ilkelerinin geliştirilmiş olduğu gözlenmektedir. Avrupa'da bu alandaki gelişmeler 1950'lerde başlamış ve Avrupa'daki programların birçoğu 1960'larda başlamıştır. 1981'de Avrupa lkelerinde 5 doktora programı, 12 yüksek lisans programı, 3 lisans programı ve 16 sertifika programı olduğu tespit edilmiştir (Anderson, 1985: 15).

Türkiye'de sağlık hizmetleri ve kurumları yönetimi alanında eğitim Sağlık İdaresi Yüksek Okulu'nda (SİYO) başlamıştır. 1963 yılında Sağlık Bakanlığı Mesleki ğretim Genel Müdürlüğüne bağlı 3 yıllık bir meslek okulu olarak kurulmuştur. 1970 Yılında Hacettepe niversitesinde Hastane İdaresi Yüksek Okulu açılmış ve 1975 yılına kadar Yüksek Lisans eğitimi vermiştir. 1975 yılında bu programın adı Hacettepe Üniversitesi Sağlık İdaresi Yüksek Okulu olarak değiştirilmiş ve yüksek lisans ile doktora eğitimi yanı sıra 4 yıllık lisans eğitimi de vermeye başlamıştır. 1975 – 1982 yılları arasında ayrı lisans programları düzenleyen bu iki okul 1982 yılında Hacettepe niversitesi bünyesinde birleştirilmiş ve ülkemizdeki sağlık yönetimi eğitiminin öncülüğünü yapan bu okul yakın zamana kadar sağlık hizmetleri ve kurumları yöneticiliği alanında tek lisans programı olma özelliğini korumuştur (Kahyaoğlu, 2013: 17).

1988'li yıllarla birlikte lisans sonrası eğitim etkinlikleri İstanbul, Ege ve Marmara niversiteleri ile diğer üniversitelerin faaliyetleri ile yaygınlaşmıştır. Türkiye'de ciddi anlamda sağlık yöneticiliğinin gereksinim duyduğu eğitim ve bu eğitim sonucu oluşan teorik ve pratik bilgi birikimi 1990'lı yıllara doğru oluşmaya

başlamıştır. Sağlık yöneticiliği ile ilgili teorik ve mesleki bilgi birikimi 1990' lı yıllarla birlikte giderek artan bir trend izlemiştir (Şahin, 2009; Akt: Şener vd., 2010: 3).

Günümüzde ise 50'ye yakın üniversite de sağlık yönetimi lisans eğitimi verilmekte, gene birçok üniversitede de yüksek lisans ve doktora eğitimleri sürdürülmektedir. Tüm bu çalışmalar ve ilerlemeler sonucunda Sağlık Yönetimi veya Sağlık Kurumları Yöneticiliği bugün ayrı bir disiplin olarak yönetim biliminin alt uygulama alanı haline gelmiştir. Sağlık yöneticisi; hastanedeki çalışmaların düzenlenmesinden ve yürütülmesinden, bölümlere gerekli personel, araç ve gerecin sağlanmasından, bütçenin hazırlanmasından ve hasta bakım hizmet ücretlerinin saptanmasından sorumlu kişiler olarak tanımlanmıştır (Tengilimoğlu vd., 2009: 1). Yaşanan bu değişim, gelişim ve oluşturulan iş tanımlarıyla birlikte eğitim veren üniversiteler gerek kamu gerekse özel sağlık sektörü içerisinde yer alan hastane ve sağlık kuruluşlarında ihtiyaç duyulan orta ve üst kademelerde çalışabilecek profesyonel sağlık yöneticileri yetiştirmek ve bu amaç çerçevesinde ülkenin genel sağlık politikası, kamu ve özel sağlık sektörünün ekonomik ve yönetsel yapısı ve sorunları, hastane ve diğer sağlık kuruluşlarının özellikleri ve işleyişi hakkında bilgi sahibi nitelikli elemanlar mezun etmek amacıyla eğitim vermektedir (<http://iibf.sdu.edu.tr>, Erişim tarihi: 28.12.2015).

Üniversitelerin sağlık yönetimi bölümünde okuyan öğrencilerin mezuniyet sonrası ilk aklına gelen iş tanımı ve sektörü kamu hastanelerinin idari pozisyonlarında çalışmak olsa da, sağlık yönetimi bölümünün eğitimi süresince alınan dersler ve öğrenilen bilgilerle öğrencilerin ilaç ve tıbbi cihaz üreten şirketlerde, sigorta şirketlerinde özel hastanelerin ilgili departmanlarında çalışması beklenmektedir. Çünkü sağlık yönetimi bölümünün eğitim içeriği işletme, iktisat, muhasebe gibi yönetim alanlarını ve tıbbi bilgileri çok yönlü bir şekilde ele almaktadır. Aynı zamanda öğrencilerin mezuniyet sonrasında sağlık bakanlığı gibi kurumların uzmanlık kadrolarında yer alması, bölümün birçok üniversite de açılmasıyla ortaya çıkan akademisyen ihtiyacının varlığıyla akademik alanda çalışması da mümkün olmaktadır.

Sağlık sektörü durağanlığı olmayan ve insan sayısı artıkça ihtiyacı artacak olan bir sektördür. Bu nedenle sağlık kuruluşlarının artmasıyla sağlık yönetimi alanından kalifiye eleman ihtiyacı artacak ve sağlık yönetimi mesleği gelecek yıllar içerisinde önemi giderek artan bir bölüm haline gelecektir. Sağlık yönetimi bölümü içerisinde yer alan veya kariyer hedefi bu bölümden geçen bireylerin bölüme gelirken kişiliklerini ve hedeflerini belirlemesi, eğitim sürecini kendi mesleki gelişim ve hedefleri doğrultusunda değerlendirmesi gerekmektedir. Bireylerin öz farkındalıklarını sağlayarak attıkları adımlar onları bu alanda iyi kariyer noktalarına götürebilecektir.



2.BÖLÜM

KİŞİLİK

2.1.KİŞİLİK KAVRAMI

Kişilik bir kişinin bütün özelliklerini yansıtan bir kavramdır. Ancak bazı özellikler vardır ki, kimi insanlarda bunlar birbirine benzerken, kimi insanlarda ise yalnızca ilgili ferde aittirler. İnsanlar arası bir takım benzerlikler olsa bile kişilik kavramı insanlar arası farklılıklar üzerine kurulmuş bir olgudur. Buna göre kişilik farklılıklarından söz etmek, temelde insanların taşıdığı özelliklerin farkındalıklarından söz etmektir (Barlı, 2010: 77).

İnsan, anlaşılması kolay bir varlık değildir çünkü; “bireysel” ve kendine has özellikleri olan bir canlıdır. İnsana bu bireyselliğini kazandıran özellikler “kişilik” dediğimiz, onun kendisi ve çevresiyle, başkalarına benzemeyen kendine özgü bir biçimde geliştirdiği ilişkilerdir (Tınar,1996; Akt: Özgün, 2007: 17).

2.1.1. Kişilik Kavramının Tanımı

Kişilik kavramı Latince “persona-maske” sözcüğünden türemiştir ve kişinin bireysel özelliklerinin toplamı anlamında kullanılmaktadır (Yılmaz ve Eroğlu, 2012: 70). İnsan-birey-kişi kavramlarının son aşaması kişidir. Kendi öz varlığını kazanmış olan bir insanın bir sonraki süreçte artık toplumun yetkin bir ferdi olarak “bireyselleştiği” kabul edilmektedir yani bir insana birey özelliğini kazandıran etmen “kişilik” tir.

Kişilik denildiğinde “*belirli bir durumda veya belirli olaylar karşısında kişinin takındığı tavrın davranışsal yönü ve devamlılık gösteren özellikleri*” akla gelmektedir. Bireyin takındığı tavrı dendiğinde ise kişinin belirli bir grup içinde diğerlerini nasıl etkilediği, kendisini nasıl gördüğü ve başkalarına karşı nasıl davrandığı gibi değerlendirilebilir özellikleri anlaşılmaktadır (Tolan, vd., 1991). Toplum içerisinde insanlar birçok açıdan özellikle zeka, kişilik, kabiliyet ve beden bakımından farklılık göstermektedir. İnsanları farklılaştıran bu özellikleri anlamak ve toplumdaki yerlerini

bilmek istiyorsak onları bireyselleştiren bu özellikleri yani kişilikleri anlamamız gerekmektedir.

İnsan, kişiliğini ve bireyselliğini, topluma uyma süreci içerisinde kazanan, belli ilişki tiplerine bağlı olarak yapılaştıran bir varlıktır. İşte, insanın bu toplumsallık içinde kendi bireysel yerini bulma çabası ve başarısı, onun kişiliğinin belirleyicisi olmaktadır. İnsanların doğal yetenekleri ile içine girdiği topluma uyumunu sağlarken kişilikleri de biçimlenmektedir (Vatandaş, 2007: 46). Belirli bir genetik yapı ile dünyaya gelen birey, sosyal çevresi ile karşılıklı etkileşimden oluşan sosyalleşme süreci içerisinde, kendisine toplum içinde rol üstlenmeye imkan sağlayacak bazı yetenekler, güdüler, tutum ve görüşler, sosyal değer ve normlar oluşturmaktadır. Bu suretle kişiliği gelişerek, şekillenmektedir (Baymur, 1997: 253).

Kişilik kavramı üzerinde birçok çalışma yapılmış olmasına rağmen ortak bir tanımlama yapılamamıştır. Kişilik kavramını tanımlamaya çalışırken bizler insanlara dışarıdan baktığımızda genel olarak fiziksel görünümleriyle birbirlerinden farklı olsalar bile, bunun yanı sıra insanlar tutum ve davranışları itibarıyla de birbirlerinden farklılıklar göstermektedirler (Demir ve Acar, 2002: 134). Kişilik; bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimi, bireyin çevre uyumunu belirleyen psiko-fiziksel sistemlerin dinamik örgütlenişi (Cüceloğlu, 2012: 404), belirli bir bireyin zihinsel ve bedensel özelliklerinde görülen farklılıklar ve bu farklılıkların kişinin davranış ve düşüncelerine yansayış biçimi” gibi birçok şekilde tanımlanmaktadır (Demir ve Acar, 1997: 134). Psikologlar tarafından ise; bireyin tüm psikolojik sisteminin büyüme ve gelişmesini ifade eden bir kavram olarak ifade edilmektedir (Robbins ve Judge, 2013: 134).

Dıştan ve içten gelen uyarıcıların sürekli olarak etkilediği kişilik, “*bireyin biyolojik ve psikolojik, kalıtsal ve edinilmiş bütün yeteneklerini, güdülerini, duygularını, isteklerini, alışkanlıklarını ve bütün davranışlarını*” içine almaktadır (Yelboğa, 2006: 198). Kişilik mevcut zamanın ve geleceğin oluşturduğu bir bütündür. Geçmişin izleri, mevcut zamanın uygulamaları ve geleceğin temel eğilimlerinden oluşmaktadır (Güney, 2009: 186).

Kısaca, kişiliğin oluşmasında insanın doğuştan gelen özellikleri ve içinde yer aldığı çevrenin etkisini bir arada görmek mümkündür. Buradan, çevrenin etkisini dikkate alarak, kişiliğin sadece bireye özgü özellikleri değil, belirli ölçüde içinde yaşanılan insan topluluğunun, belirli ölçüde de tüm insanlarda ortak bazı özellikleri yansıttığı sonucu çıkartılabilmektedir (Yelboğa, 2006:198). Yapılan birçok tanıma göre kişilik bireyin dikkat çeken ve alışkanlık haline gelmiş özelliklerini tanımlamada kullanıldığı için kişiliği oluşturan özellikleri bilmek kişiliğin ne olduğunu daha iyi anlamak açısından faydalı olacaktır (Yıldız ve Özçay, 2013: 2).

2.1.2. Kişilik Kavramının Özellikleri

Kişilik kavramının tanımı günümüze kadar birçok araştırma kapsamında yapılmış olup, nelerden oluştuğu, nelerden etkilendiği gibi birçok alana değinilmiştir. Yapılan bu araştırmalarda kişilik kavramının belli bazı özelliklerinin var olduğu görülmüştür. Kişilik kavramı ile ilgili olarak temel bazı özellikler şu şekildedir (Barlı, 2010: 8; Greenberg, 1999: 40; Akt. Özsoy ve Yıldız 2013: 3; Başaran, 2000: 57; Tezcan, 1997: 20; Sarıtaş, 1997: 2):

- Kişilik hem genetik hem de sonradan kazanılan birtakım özelliklerin toplamıdır.
- Süreklilik arz eden bazı tutum ve davranışlar kişiliğin bir parçasıdır. Belli bir özelliğin kişiliğin bir parçası olarak ifade edilebilmesi için o özelliğin istikrarlı bir şekilde belli bir dönem süreklilik göstermesi gerekir. Kişilik özelliklerinin tutarlı yani sürekli olması ile anlatılmak istenen durum, bireyin davranış eğilimlerinin sıkça değişmeyeceğidir. Örneğin, eğer bir birey genel olarak dakik ise bu kişi birçok durumda da dakik olmaya özen gösterir. Eğer bir birey genelde içine kapanık ise birçok durumda benzer davranışlar sergilemeye eğilimli olacaktır.
- Bireyin ruhsal ve fiziksel yapısı da kişiliğin önemli bir kısmını oluşturmaktadır.
- Kişiliğin oluşumu ve gelişiminde genetik faktörler, aile ve sosyal çevre gibi birçok sayıda etken rol oynar. Bu nedenle bireyin davranışlarının nedenini sosyal çevreden bağımsız değerlendirmek yanıltıcı olabilir. Özel sosyal çevreler içinde aile ve okul kişiliğin biçimlenmesi bakımından daha önemli bir konuma

sahiptir. Çünkü kişilik özellikleri daha çok hayatın ilk yıllarından itibaren aile ve okul ortamında şekillenip gelişmeye başlamaktadır.

- Hem soyut hem de somut özellikler taşıyan anlaşılması oldukça zor ve karmaşık bir kavramdır.
- Bir bireyin kişiliği yalnızca ona özgüdür. Yeryüzünde yaşayan ve yaşamış olan her bir insan farklı kişiliklere sahiptir. Bu bakımdan kişilik fertleri birbirinden ayırt etmeye yarayan en önemli unsurdur.
- Kişilik bireylerin eğilimlerini çevreye uydurur. Başka bir ifadeyle, aynı birey farklı çevresel koşullar altında farklı tutum ve davranışların ortaya çıkmasına yol açan bir sosyal uyum kavramı ile karşımıza çıkmaktadır.
- Kişilik, bireyin normal zihinsel dengesinin bir ürünüdür. Birey bu denge çerçevesinde düşünür, eylemlerde bulunur ve çevresini değerlendirir. Zihinsel denge normal bir kişilik profili için en gerekli temeldir. Yönetici ne ölçüde normal bir zihinsel dengeye sahip ise o ölçüde normal bir kişiliğe sahip olacaktır.

Erdoğan’a (2007: 246-247) göre ise kişiliğin başlıca özellikleri şunlardır;

- Kişilik bazı davranışların toplamıdır.
- Özel çevrenin ortaya çıkardığı bir olgudur.
- Bireysel dengesinin bir ürünüdür.
- Davranışları yönlendirir ve yönetir.
- Belirli zaman dilimleri içindeki davranışların bütünleşmesinden oluşur.
-

2.1.3. Kişilik Kavramının Bileşenleri

Kişiliğin bileşenleri karakter, yetenek ve mizaç olmak üzere üç başlık altında açıklanmaktadır.

2.1.3.1. Karakter

Ahlak Felsefesinde karakter, *“kişinin kendi kendine egemen olmasını, kendi kendisiyle uyum içinde bulunmasını, düşüncü ve eylemlerinde tutarlı, sağlam kalabilmesini sağlayan özellikler bütünü”* olarak tanımlanmaktadır (Akarsu, 1998: 111).

Eğitim bilimcilere göre ise karakter, belli ahlak ölçütlerine göre değerlendirilen kişilik, kişinin sahip olması gereken ahlaki ve akli değerler bütünüdür. Bir insanın, kişinin, davranış, alışkanlık, güç ve beceriler; değer ve düşünce tarzı türünden temel öğelerden meydana gelen özelliklerinin, onu başka insanlardan farklılaştıran bütünüdür (Cevizci, 2003: 222).

Uzmanlar karakter, çevre ve aile arasında sıkı bir bağın olduğunu ileri sürmektedir. Çünkü karakterin oluşmasında, insanın içinde yaşadığı sosyal çevrenin milli ve manevi değerleri, ahlak kaideleri rol oynamakta, hatta karakterin değerlendirilmesi bu kaidelere göre yapılmaktadır (Seyyar, 2007: 552). Karakter kavramı kişiliğin ahlaki boyutunu oluşturmaktadır. Karakter, doğuştan insanla birlikte gelmemekte, sonradan sosyal çevrede kazanılmaktadır. İnsanların çok yönlü özelliklerini tanımaya yarayan davranışlar bütünü; iyiyi bilme, iyiyi sevme ve iyiye ulaşma, düşünce, hissetme ve davranış olarak tanımlanabilmektedir (Çağlayan, 2013: 95). Karakter, elinden gelenin en iyisini yapma ve başkalarının iyiliğini arzulama gibi tutumları; eleştirel düşünme ve ahlaki akıl yürütme gibi düşünsel kapasiteleri; dürüst ve sorumlu olma, adil olmayan uygulamalar karşısında karşı durabilme gibi davranışları; başkalarıyla etkili bir biçimde iletişim kurma ve topluma katkı sağlama duyarlılığını içermektedir (Battistich, 2005: 2). Bireyler toplumdan almış oldukları değerlerle sergilemiş oldukları davranışlar arasında tutarlılık söz konusuysa karakter sahibi olabilmektedir

Özetle karakter, insanın toplumsal yaşama katkı sağlayabilmek, tutunabilmek için geliştirdiği bilinçli tutum ve davranışlardır. Belirli bir zaman dilimi içerisinde bireyin devam ettire geldiği kişilik özellikleri karakterin bir görünümünü oluşturur (Barlı, 2010: 82). Karakter, mizaca göre çevresel etmenlerden daha fazla etkilenmektedir, bu nedenle zamanla değişebilen özellik taşımaktadır (Çetiner, 2014: 34).

2.1.3.2. Mizaç

Kişiliğin bir diğer bileşeni de mizaçtır. Bu kavram aynı zamanda insanın huyu olarak da tanımlanabilmektedir. İnsanın karakteri önemli ölçüde mizacına bağlıdır ve mizaç karakterin kalıtsal ve devamlılık arz eden bölümü olarak düşünülebilmektedir.

Mizaç temel olarak kişiliği şekillendiren düşünce, tutum ve davranışların genel eğilimini temsil etmektedir (Barlı, 2010: 82).

Mizaç, bireyin doğuştan getirdiği özelliklerdir. Kişiliğinin bir parçası, tarzıdır. Bu yüzden ki her çocuğun her davranışta vereceği tepkinin aynı olması beklenilmemektedir. Örneğin kimisi alınan bir hediye için çok beğenip mutlu olurken, kimisi beğenmediği bir özelliğine takılıp mutsuz olabilmekte, kimisi ise hiçbir tepki vermeyip, surat bile asabilmektedir (www.doktorsitesi.com, Erişim Tarihi:11.11.2015).

İşte bu davranış tarzı diyebileceğimiz mizaç doğuştan gelmekte, sadece kalıtım ve çevre tarafından oluşmamaktadır. Elbette ki kalıtım, çevre, aile ortamı, mizacı ve kişiliği etkilemekte ve şekillendirmektedir; ancak asla mizacın asıl nedeni değildir. (<http://gelisimselpediyatri.com>, Erişim Tarihi:11.11.2015).

Genel anlamda mizaç, insanların genel bir davranış örüntüsü olarak da ifade edebilmektedir. *“Kişinin mizacı, onun her hareketinde iz bırakmak olarak da tanımlanabilmekte, hareketin o kişiye ait olduğu hemen anlaşılmaktadır. Yani mizaç, bir tür kişinin parmak izidir.”* (Güney, 2009: 198)

2.1.3.3. Yetenek

Kişiliği oluşturan en temel dilimlerden biri de yeteneklerdir. Bireylerin belirli olay, olgu, durum ve ilişkileri algılayabilme, analiz edebilme, çözümleyebilme, sonuçlandırabilmeye ilişkin bazı zihinsel özelliklerini ve bunları gerçekleştirmeye yönelik bedensel niteliklerinin hepsini ifade etmektedir. Bu çerçeveden yetenek, bireyin zihinsel ve bedensel açıdan sahip olduğu özellik ve niteliklerin tümü olarak tanımlanmaktadır (Sarıtaş, 1997: 9).

Burada zihinsel ve bedensel yeteneklerden ayrı ayrı söz etmek gerekmektedir. İnsanların yeteneklerinin önemli bir kısmını doğuştan getirilirken bir kısmı ise sonradan öğrenilenlerle geliştirilmektedir. Bireyin sahip olduğu yetenekler onun eğilimlerini ve davranışlarını önemli ölçüde etkilediği için bireylerin bedensel ve zihinsel yeteneklerine bakarak onların kişilikleri hakkında yorum yapabilmek mümkündür. Bedensel yetenekler, vücut ve vücuda ait kimi organları çeşitli biçimlerde kullanabilme kapasite ve kabiliyetiyle ilgiliyken zihinsel yetenekler ise hafıza gücü, karmaşık ilişkileri

algılayıp çözebilme, öğrenme kabiliyeti, sözel ve sayısal olgulara karşı yatkınlık gibi çok sayıda özellikle yakından ilişkilidir (Barlı, 2010: 82-83).

Araştırmalar, zihinsel yetenek ile zekâ, buna bağlı olarak da kişilikle zekâ arasında önemli bir ilişki bulunduğunu, özellikle kişiliğin yaratıcı yönü ile zekâ arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu göstermektedir (Erdoğan, 2007: 246).

Zeka; soyut düşünme, olaylar arasında ilişki kurabilme ve kurulan bu ilişkiye hakim olabilme şeklinde tanımlanmaktadır. Genel olarak yeni çıkan durumlara uyum sağlayabilme ve karşılaştığımız problemleri çözebilme gücüdür. Kişiliğin oluşumunda da zekanın etkisi yadsınamayacak kadar fazladır (İşçi, 1999: 106). Aynı zamanda zeka ile bedensel yeteneklerin kazanılması ve bu yeteneklerin kullanılması arasında da ciddi bir ilişki vardır. Bu durumda kişiliğin zihinsel yönü denildiğinde, bireysel zekadan da belirli ölçüde söz edilmektedir. Bu konu üzerine yapılmış birçok araştırma sonucunda kişilik ve zeka arasında özellikle bireyin yaratıcı yönü ve zeka arasında ilişkinin bulunduğu görülmüştür (Güney, 2001: 418).

Buna göre kişiliği meydana getiren karakter, mizaç ve yetenek olarak adlandırılan üç dilimin birbirleriyle doğrudan ve dolaylı olarak ilişkileri söz konusudur. Örneğin; yüksek bir zihinsel yeteneğe sahip olmak, bireyler için sorunları önceden fark etmek, bunları isabetli bir şekilde teşhis ederek olası çözüm yollarını bularak bunları sınamak gibi etkinlikleri içermektedir (Arık, 1990: 6). Her kişilik bu üç öğeden asgari düzeyde unsurlar taşıyarak, farklı düzeylerde kişiliğin oluşumuna katkıda bulunmaktadır (Eroğlu, 2009: 216).

Kişiliği oluşturan bu bileşenler dışında kişiliğin oluşumunda etkili olan faktörlerde bulunmaktadır.

2.1.4. Kişiliği Oluşturan Faktörler

Her insanı diğerlerinden farklı kılan davranış, duygu ve düşünceleri vardır. Bu farklılıkları ortaya çıkaran kişilik kavramı ve bu kavramı etkileyen faktörler ile ilgili geçmişten günümüze birçok araştırma yapılmıştır.

Yapılan bu araştırmalar sonucunda kişiliğin oluşumunda ve gelişiminde çevresel faktörlerin mi yoksa kalıtımsal özelliklerin mi etkili olduğu hususu ise tartışmalı bir konudur. Bu konuda araştırmacıların farklı görüşleri olsa da ilgili literatür incelendiğinde kişiliğin şekillenmesinde hem kalıtsal hem de çevresel özelliklerin etkili olduğu görülmektedir (Robbins, 2012: 135). Kişilik farklarının tek bir faktöre bağlı olduğunu savunan görüşler neredeyse tamamen ortadan kalkmıştır. Günümüzde kişiliğin birçok faktörden etkilendiği çok sayıda araştırmacı tarafından kabul edilmektedir (Parikh ve Gupta, 2010: 191).

Araştırmalar genetiğin ve çevresel faktörlerin önemini ve kişilik üzerinde birere etken olduğunu göstermesine karşın son zamanlarda durumsal şartlarında kişilik üzerinde önemli etkilerinin olduğu vurgulanmaktadır (Barlı, 2010: 78). Farklı kuramcılara göre kişiliğin oluşumunda ve gelişiminde etkili olan faktörlerin sayısı ve önem düzeyi değişse de ortak noktalar söz konusudur (Özsoy ve Yıldız, 2013: 3). Genel olarak kişiliği oluşturan faktörler: gensel ve bedensel yapı faktörleri, sosyokültürel faktörler, sosyal yapı ve sosyal sınıf özellikleri, aile değişkeni, coğrafi ve fiziki faktörler, kitle yayın araçları, sosyal gruplar içindeki yetişkinler ve yaşlılar grubu ve doğum sırası şeklinde sıralanabilmektedir (şimşek vd., 2008: 73-74).

2.1.4.1. Gensel ve Bedensel Yapı Faktörleri

Kalıtımsal faktörler kişiliğin oluşmasında önemli bir rol oynamaktadırlar. Çünkü insanların kişilik özelliklerinin birçoğu dünyaya gelmeleriyle birlikte var olmaktadır. Bu özellikler insanları diğerlerinden ayıran, farklılık yaratan önemli faktörlerdir. Kişiliğin sistematik yapısını oluşturan noktanın kalıtımsal olarak belirlendiği yapılan birçok araştırmayla ortaya konulmuştur. Kalıtım yoluyla insanlar hem kendi türlerinin özelliklerini hem de soyuna ve ailesine ait birçok özelliği taşımaktadırlar (Güney, 2009: 188). Bu durum bütün canlılar açısından geçerlidir. Hayvanlar ve bitkiler dahi kendilerinden sonra gelen kuşaklara ortak genetik özellikler aktarmaktadır. Özellikle bazı kişilik özellikleri daha çok genetiğin etkisi altındadır. Yapılan kimi araştırmalara göre kişilik özelliklerinin %50-55 kadarı irsi olarak gelmektedir (Barlı, 2010: 78).

Ancak, bireyin taşıdığı özelliklerin hangilerinin kalıtım yoluyla geçtiğinin kesin olarak ortaya konulması mümkün olmamaktadır. Genel itibariyle bakıldığında kişiliğin gelişmesinde gensel faktörlerin rolünün oldukça karmaşık olduğu görülmektedir. Belirli kişilik özelliklerinin tek başına ne kalıtımla ne de çevresel etmenlere bağlı olarak ortaya çıktığını söylemek mümkündür (Tikici, 2005: 90).

Örneğin; kalıtsal etkenlerden olan saç, göz ve ten rengi, yüz şekli boyun uzunluğu veya kısalığı gibi özellikler doğrudan kalıtıma bağlanabilmesine rağmen bir insanın bedensel bir sakatlığından dolayı geliştirmiş olduğu mutsuz veya agresif davranışları kalıtımsal değil bedensel faktörlere dayanmaktadır. Bu nedende bakıldığında davranışlarımızın gelişmesinde ve nitelik kazanmasında her ikisinin de etkileri vardır. Önemli olan, kişiliğin oluşmasında çevre mi yoksa kalıtım mı etkendir sorusuna yönelik tartışma yerine, biyolojik-kalıtsal etkenlerle çevresel etkenlerin etkileşimi sonucu kişiliğin nasıl geliştiğinin incelenmesidir (Özkalp, 2008: 243).

Zira kişilik sadece önceki jenerasyonların kromozomları aracılığıyla aktarılsaydı aynı ailenin çocuklarının arasında önemli farklılıklar olamaz ve doğumla birlikte edinilen kişilik yapısı hiçbir deneyim ve olaydan etkilenmeden sabit bir halde ölene kadar devam ederdi (Barlı, 2010: 78).

2.1.4.2. Sosyokültürel Faktörler

Kişilik kavramı yalnızca kalıtımsal faktörler tarafından şekillenmemektedir. Kalıtımsal olarak insanların sahip olduğu özellikler toplumsal faktörler tarafından şekillenerek kişilik yapıları oluşmaktadır. Kalıtım yoluyla elde edilen özelliklere şekil vermede ise toplumsal kültürün önemi oldukça fazladır (Güney, 2009: 190).

Bütün insanlar, hem kalıtımın hem de çevrenin ortak eserleridir. İnsanlar kalıtım ve çevresel faktörlerin karşılıklı etkileşimi sonucunda meydana gelen olgunlaşmayla kişilik özelliklerini kazanmaktadırlar. Çevre şartları içerisinde ise insanı en fazla etkileyen fertlerin yaşadıkları toplumun sosyo-kültürel özellikleridir. Her fert yaşadığı toplumun kültürü tarafından yoğun bir şekilde etkilenmektedir (Eroğlu, 2009: 207).

Tüm insanlar, belirli bir kültürel yapı içinde bulunacak ve bu yapıdan yaşamı boyunca etkilenecektir. İnsanların idealleri, ilgileri içinde bulunmuş oldukları kültürel yapıca biçimlendirilmektedir (Türk, 2007: 78). Bireyin sahip olduğu idealler ve ilgi duyduğu şeyler de kişiliğin oluşumunda önemlidir. Kişiliğin oluşumunda, sosyo-kültürel çevreden etkilenme ve şartlanma, gerçekte bir öğrenme sürecidir (Tikici, 2005: 90). Kültürel yapı ile bireyin öğrenme yöntemi arasında önemli bir ilişki vardır. Öğrenme, kişiliği doğrudan etkileyen faktörlerden bir tanesidir. Bu durumda birey, sahip olduğu kültürel yapı içinde öğrendikleri ile bazı yeni özellikler elde edecek ve şekilde farkında olarak ya da olmayarak kişiliğini şekillendirecektir (Yakut, 2006: 38). Yaşadığımız toplum içindeki değerler genel olarak soyut kavramlardan oluşmasına rağmen, birer dış uyarım olarak algılama yoluyla insan hafızasında yer aldıklarında insanların davranışlarına yansiyarak somut hale gelmektedirler. Standart ilkelerden ve kurallardan olan toplumsal normların, toplumdaki her fert de farklı şekilde bir davranışa yol açmaktadır, bunun nedeni ise her bireyin algılama mekanizmasının farklı olmasından kaynaklanmaktadır (Tikici, 2005: 91). Zaten temelde kişilik farklılığını yaratan temel faktörlerden bir tanesi de insanın algılama seçiciliği olgusudur. Buna bağlı olarak da, her bireyde öğrenme farklı seviye ve derecelerde gerçekleşmektedir (Eroğlu, 2009: 208).

Özetle, sosyo-kültürel faktörler bireyler üzerinde her ne kadar farklı davranış izleri bıraksa bile bireylerin kişilikleri içinde yaşamış oldukları kültürden etkilenebilmektedir. Bu bakımdan bir topluma hâkim olan değer ve normlar bireylerin çocukluktan erişkinliğe kadar yaşam biçimlerine, aile ve çevreleriyle olan sosyal ilişkilerine ve alışkanlıklarına yansımakta ve davranışlarına şekil vermektedir. Dolayısıyla da bireylerin kişiliği dolaylı olarak içinde yetiştikleri çevrenin ve toplumun kültüründen etkilenebilmektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013: 4).

2.1.4.3. Aile Faktörü

Aile, insanların karşılaştığı ilk sosyal gruptur. Bu sebeple insanların sosyo-kültürel değerleri öğrendikleri ilk yerde aile ortamıdır. Bu açıdan bakılacak olursa,

anne-baba toplumsallaşmanın ilk kaynakları ve ilk modelleri olmaktadır. İnsanlar hem sosyo-kültürel değerleri hem de özel davranış biçimlerini ilk olarak anne ve babalarını rol model olarak öğrenmektedirler. Aile ortamında özellikle insanlar cinsiyete göre rol benimsemeyi de öğrenmektedirler (Eroğlu, 2009: 209). Öyle ki kız çocuklarının davranışları incelendiğinde annelerine benzerliği, erkek çocuklarının davranışları incelendiğinde ise babalarına olan benzerliğini gözlemlenebilmektedir.

Bunların yanı sıra ailelerin çocuk yetiştirme biçimleri, anne-baba yokluğu, çocukların doğuş sırası, çocuğa sağlanan beslenme ve öğrenme yaşantıları, ailenin büyüklüğü, ailenin sosyal sınıfı gibi faktörlerin, kişiliğin oluşmasında oldukça belirleyici rolleri bulunmaktadır (<http://notoku.com>, Erişim Tarihi:10.10.2015). Aynı zamanda aile içerisindeki bir takım ilişkilerin çeşidi, yönü ve derecesi de farklı ölçülerde olmak üzere kişiliğin oluşumunda önemli derecede etkin rol oynamaktadır (Eroğlu, 2009: 210).

Ebeveynlerin çocuklarına karşı kullanmış oldukları davranış modelleri, onlara yaklaşımları, kalıtsal mirasın dışında kalan bir etken olarak çocuğun kişilik gelişimine belirli bir etkide bulunmaktadır (Roach, 2006: 82). Örneğin; anne ve babası otoriter davranan çocukların insan ilişkilerinde diğer insanlara göre daha sert davranışlar sergilediği yapılan araştırmalarla doğrulanmıştır. Diğer taraftan her istediği yapılan çocukların kişiliğinin istenilen düzeyde gelişemediği, engellerle ve zorluklarla mücadele edemedikleri ve kendilerine güven konusunda yetersiz kaldıkları da gözlemlenmiştir (Tikici, 2005: 92).

Anne-babanın çocuğa karşı tutumlarının yanı sıra birbiriyle olan ilişkilerinin çocuğa yansması, ilk insanlar arası duygu tutum ve kavramların oluşmasında birincil derecede etkili bir yer tutmaktadır (Çetiner, 2014: 20). Kişilik yönünden gelişim dönemindeki çocuklar, çevrelerinde önem verdikleri kişilerin duygu, düşünce ve davranışlarından etkilenmektedirler, öyle ki ebeveynlerin potansiyel anlamda, çocuk için önemli bireyler oldukları kabul edildiğinde, bireylerin sergilemiş oldukları davranışların gelişmekte olan çocuk için önemli birer etken olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır (Carter, 1954: 212).

Tüm bunlara bakıldığında kişiliğin çok yönlü olarak ailenin etkisinde kaldığı pek çok araştırma ile ortaya konulmuştur. Kişilik gelişimi açısından aile bir eğitim yeri olarak ele alınmalıdır. Hangi tür davranış ve tutumun nasıl bir iz bırakacağı zor bir sorudur. En nihayetinde doğru bir kişilik yapısının oluşturulması aileler açısından önemli fakat aynı zamanda oldukça zor ve karmaşık bir görevdir (Barlı, 2010: 78).

2.1.4.4. Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Faktörleri

Toplumsal yaşamda bireylerin ait oldukları sosyal sınıflar ve içinde bulundukları alt kültürler de kişiliğin oluşmasını etkilemektedir. Toplumun kültürel yapısı, kişiliğin genel olarak kabul edilen yönlerini oluşturmaktadır (Güney, 2009: 191). Kültürel belirleyiciler, sosyal grup düşüncesi olmadan genel davranış kalıpları hakkında bilgi verirken, sosyal sınıf belirleyicileri ise, özel davranış kuralları ortaya koymaktadır. Zira kültürel yapı, genel olarak kişiliğin ortaya konulabilen özelliklerini ortaya çıkarırken, var olan değişik sosyal gruplar ise ayrı ayrı kişilik tipleri yaratmaktadır (Can, 2007: 103). Bu durumda sosyal sınıf belirleyicilerinin özel davranış kurallarını ortaya koyduğunu, kişiyi daha özel bir şekilde etkilediğini belirlemek mümkündür (Tikici, 2005: 83).

Birey hayatı boyunca birçok gruba katılmaktadır. Çocukluk arkadaşlıkları, sınıf arkadaşlığı, spor arkadaşlığı, sosyal gruplar ve çalışma grubu gibi bireyin yaşamı boyunca içinde bulunduğu çok sayıda gruptan bahsedilebilir. Bireyin bu gruplar vasıtasıyla elde ettiği deneyimler kişiliğinin oluşmasında ve gelişmesinde etkili olabilmektedir (Hellriegel vd., 1992: 79; Akt. Özsoy ve Yıldız, 2013: 5). İnsanların ait oldukları sosyal sınıflar, onların eğitim imkanlarını, yaşama biçimlerini, düşünce ve eğilimlerini ve çeşitli kişisel özelliklerini etkilemektedir. Örneğin; üst sınıf yani gelir düzeyi daha yüksek bir ailede doğan bir çocuğun yaşam tarzı, çevre içerisindeki sosyal statüsü ve ileride yapacağı meslek daha iyi olacak ve davranış kalıpları da buna uygun olacaktır. Bunun yanı sıra gelir düzeyi daha düşük bir ailede doğan bir kişinin ise kendi sosyal sınıfına uygun bir konumda içerisinde hayatı devam edecektir (Eroğlu, 2009: 212).

Şu halde, bir kişinin kişiliğini anlamada, kişinin geçmişte ve şimdiki zamanda içinde yer almış olduğu sosyal grupların yapısını anlamak bizlere çok önemli bilgiler verebilmektedir (Uysal, 2010: 27).

2.1.4.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler

Kişiliğin oluşumu ve gelişiminde bireyin içinde doğup büyüdüğü coğrafyanın da belirli bir etkisi bulunmaktadır. Bu kapsam içerisinde yaşanan yerin fiziki ve coğrafi özellikleri yükseltti, arazi yapısı, bitki örtüsü, iklimsel özellikler vb. gibi faktörleri yer almaktadır. Coğrafya ve fiziki çevrenin bireylerin kişilikleri üzerine doğrudan etkilerinden çok belki de dolaylı etkileri bulunmaktadır (Tekin vd., 2012: 4616). Bu faktörler bitki örtüsünden o bölgede yaşayan canlı türlerinin çeşitliliğine kadar pek çok şeyi içerisinde bulundurmaktadır. İnsanın fiziki görüntüsünden yaşantısına, toplumların gelişmişliklerinden kültürel yapısına kadar hemen hemen her şeyi çok yönlü olarak etkilemektedir (Barlı, 2010: 79). İnsanların kişilik oluşumunda özellikle toplumun kültürel ve antropolojik yapısı üzerinde bu coğrafi faktörlerin etkisi yadsınamayacak kadar fazladır (Eroğlu, 2009: 212).

Örneğin; kıyı kesimlerde yaşayan insanlarla, kara bölgelerinde veya dağlık bölgelerde, sıcak ya da soğuk iklimlerde yaşayanların birbirinden farklılıkları olmaktadır. Bu kapsamda, soğuk iklim bölgelerinde yaşayan insanların daha sert ve donuk mizaçlı, buna karşılık sıcak iklim bölgelerinde yaşayan insanların daha çabuk değişen duygusal tutumları ve daha yumuşak mizaçlı oldukları şekilde genel bir görüş olarak ifade edilebilmektedir (Zel, 2011: 17). Görüldüğü üzere toplumların yerleştikleri mekanın konumu, yani enlem ve arz durumu, denizden yükseltisi dolaylı olsa bile insanların kişilik yapıları üzerinde etkilidir. Fakat, belirli bir coğrafya üzerinde yaşayan insanların davranışlarındaki ve kişisel özelliklerindeki farklılıkların sadece yaşanan coğrafyadan değil, aynı zamanda o yöre içerisinde nesiller boyu oluşmuş ve daha sonraki insanlara yansımış davranışsal özellikler olabileceğinin de akıldan çıkarılmaması gereken bir noktadır (Eroğlu, 2009: 213).

2.1.4.6. Diğer Faktörler

Kişiliğin oluşumunda bahsedilen faktörler dışında çeşitli faktörlerinde etkisinden söz etmek mümkündür. Bu faktörleri; kitle yayın araçları, bireyin bulunduğu sosyal grup içerisindeki yetişkinler grubu ve bireyin doğum sırası olarak incelemek mümkündür.

Kitle yayın araçları; günümüzün değişen şartları bu faktör üzerinde daha fazla durmayı gerekli kılmıştır. Zira medya özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan toplumlarda son yarım yüzyılda büyük gelişme ve yaygınlık kazanmıştır. Kitle yayın araçları sadece fertleri değil toplumların dahi kültürel ve temel yapısal dinamiklerini radikal bir şekilde değiştirmede kullanılan asli bir unsur olarak görülmektedir (Barlı, 2010: 80). Kitaplar, dergiler, televizyon vb. gibi kitle iletişim araçlarının, çocukların yetişmesinde ve gençlerin yeni davranış kalıpları kazanmasındaki etkileri yadsınmayacak kadar fazladır (Güney, 2009: 192).

Bireyin bulunduğu sosyal grup içerisindeki yetişkinler grubu kişiliğin oluşmasında etkisi olan faktörlerden bir tanesidir. Çünkü sosyal hayat içerisinde bireyler fikirlerini, ideallerini belirlerken çevresinde bulunan bazı yetişkinleri kendisine örnek almaktadır. Onların fikir ve düşüncelerinden faydalanmakta, onların sosyo-ekonomik durumunu örnek alabilmektedir, bu durum kendilerini örnek alan bireyler için önemli oranda kişilik faktörü teşkil etmektedir (Eroğlu, 2009: 214). Alfred Adler'e göre, insanların doğum sırasının da kişiliğinin oluşmasında etkisi vardır. Buna göre, doğumdaki sıra bireyin zeka ve yetenek düzeyini etkilemektedir. Kurama göre, ilk doğan çocuk daha zeki ve yetenekli olacaktır. Ailedeki çocuk sayısı arttıkça ilk ve son çocuk arasındaki zeka düzeyinin farklı olduğu görülmüştür (Tikici, 2005: 9).

2.2. KİŞİLİK KURAMLARI

İnsanın var olmasıyla birlikte ortaya çıkan kişilik kavramı üzerine yıllardır birçok araştırma yapılmış olmasına rağmen, bu kavram üzerinde net bir tanımlamaya varılamamıştır. Birçok bilim adamı bu kavramın oluşumu, gelişimi üzerine bazı teoriler geliştirmişlerdir. Oluşturulan bu teoriler kişiliğin nasıl oluştuğu, nelerden etkilendiği

gibi birçok alanı incelemektedir. Kişilik kuramları kapsamı oldukça geniş olup hepsinin incelenebilmesi mümkün olmadığı için önemli kuramlardan bazıları üzerinde durmak yararlı olacaktır.

2.2.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı

Sigmund Freud modern psikolojinin kurucusu ve psikanalizin babası sayılmaktadır. Freud kişiliği duygusal yönden inceleyerek, kişiliğin fertlerin duygularından kaynaklandığı görüşünü ileri sürmüştür (Eroğlu, 2009: 217). Freud'un geliştirdiği kurama göre, ilk çocukluk yıllarındaki yaşantılar ve bilinçdışı dürtüler davranışları etkilemekte, gelişim, bilinçdışı dürtü ve içgüdüler tarafından yönetilmektedir (Yazgan, vd., 2004: 38). Kişiliğin güdüsü ve en büyük yoksunluğu sevgidir. İnsan bilinçli davranışlardan çok bilinçdışı güçlerle hareket etmektedir. Ancak, insanın bilinçdışı davranışları derinlemesine analiz edildiğinde altında sevgi arayışının yattığı görülmektedir (Eren, 2004: 86).

Freud'a göre kişilik, id (alt benlik), ego ve süper ego olmak üzere üç ana sistemden oluşmaktadır. Kişiliğin bütünü oluşturduğu bu bölümlerin her biri, kendilerine ait işlevleri, özellikleri, yapıları, çalışma sistemleri, canlılıkları ve düzenekleri olmalarına rağmen, kesin sınırlarla birbirinden ayrılamamakta, birbirleri ile çok yakın etkileşime girmektedirler (Akyıldız, 2006: 3-4; Schultz ve Schultz, 2007; 580).

İnsan davranışlarını yöneten bu dilimlerden birincisi olan alt benlik, içgüdüsel ve bilinçsiz denebilecek güçlerin barınağıdır. Alt benlik, insanların doğuştan getirdikleri, birinci dereceden tatmin edilmeleri gerekli olan biyolojik ve fizyolojik ihtiyaçlar ile arzuların depolandığı alandır aynı zamanda en alt tabakasıdır ve id'in çalışma sisteminde mantığa yer yoktur (Eroğlu, 2009: 218; Passer ve Smith, 2003: 432). Freud'a göre id, kültürel sınırlamalardan etkilenmemekte ve bireyin yüzyıllar boyu gelişen doğal dürtü ve hislerini temsil etmektedir (Zel, 2011: 29). Eğer burada kişi kendi haline bırakılsa ve hür olsaydı, kendisinin tüm güdülerini tatmin edecek davranışlarda bulunabilirdi (Eren, 2004: 86).

Üst benlik, alt benliğin tam karşıtıdır ve tamamen ferдин sosyo-kültürel çevresinin eseridir. Üst benlik, kişilerin kültürel ortamdan kazandığı en asil düşüncelerini, dini ve ahlaki değerlerini, örf ve adetlerini, büyüklerinden ve öğretmenlerinden öğrendiklerini bütün iyi niyetlerini temsil etmektedir (Eroğlu, 2009: 218). Üst benlik, hem alt benliğe, hem de üst benliğe hükmetmektedir hatta yeri geldikçe başka insanlara doğruluk ve dürüstlük örneği olacak davranışlarla yol gösteren bir üstün kişilik vasfı olmaktadır (Eren, 2004: 86). Süper ego ile sürekli mücadele içerisinde olan id; bireyin ne yapmak istediğini göstermektedir. Süper-ego ise, toplumda bireyin ne yapması gerektiğinin belirlemektedir. Birey günlük yaşantısında sürekli olarak zihinsel çekişme altında kalmayacağına göre bir dengeleyici olguya ihtiyaç duyulmaktadır. Bu dengeleyici “ego” dur. Ego, id’in engelleyicisi ve kısıtlayıcıdır (Zel, 2011: 30). Bu nedenle de mantık ve akılcı düşüncenin oluşturduğu ego, hem id hem de süper-ego arasında ilişkileri düzenleyen bir merkez olarak işlev görmektedir. Bu üçlü yapılanmada ego, denetleyici bir güç olarak kendini göstermektedir (Cebeci, 2015: 43). Ego(benlik)insanın iç evreni ile dış evreni arasındaki ilişkileri düzenlemektedir. İnsanın sınırsız isteklerini, süper egonun sınırlamaları ölçüsünde fert ve toplum dengesini göz önüne alarak cevaplamaya çalışmaktadır (Eroğlu, 2009: 18).

Özetlemek gerekirse; Freud’un kişilik kuramına göre kişilik, alt benlik, üst benlik ve benlikten oluşmaktadır. Ferдин olumlu veya olumsuz yönü ya da kontrollü ve kontrolsüz arzusu arasındaki dengeyi de, benlik sağlamaktadır. Kişiler arasındaki farklılığın temel kaynağı ise her üç kişilik diliminin her fertteki sentezinin veya bileşiminin farklı olmasıdır. Başka bir ifadeyle benlik, alt benlik ve üst benlik arasındaki arabuluculuğu her fertte ayrı seviyelerde dengeye getirdiği için insanların kişiliği de farklı şekilde oluşmaktadır (Zel, 2011: 218).

2.2.2. Erich Berne’nin Kişilik Kuramı

Berne, Freud’un yaklaşımına benzer bir kişilik analizi yapmıştır. Kişiliği duygusal yönden inceleyip kişiliğin üç tür benlik düzeyi olduğunu savunmuştur. Etkileşim analizi olarak da bilinen bu yaklaşım, *“iki ya da daha fazla bireyin, özgün olarak tanımlanmış ve sınırlı sayıdaki ego durumları esas alınarak, aralarındaki muhtemel her türlü etkileşimin analizine dayanan bir sosyal faaliyet ve kişilik teorisi,*

linik bir psikoterapi yöntemi” olarak tanımlanmıştır (Bobbitt vd., 1978: 312; Akt. Özkara, 2010: 82). 1950’de Erich Berne tarafından, bireylerin daha iyi iletişim ve ilişkileri geliştirebilmeleri için birbirlerini daha çok anlamaları amacıyla psikoterapi için geliştirilen bu yaklaşım, daha sonra Haris ve Jongeward tarafından iyice yaygınlaştırılmıştır (Davis, 1988; Akt: Özkara, 2010: 82). Eric Berne tarafından ileri sürülen kişiliğin bu üç duygusal yönü; “çocukluk” , “ebeveynlik” ve “olgunluk” tur.

Kişiliğin Çocukluk Yönü: Kuşkusuz her ferdin hayat çizgisinde böyle bir dönem yaşanmaktadır. Çocukluk kavramının çağrıştırdığı temel izlenimler ise bağımlı ve edilgen davranışlar, bencil ve sorumsuz tavırlar, sadece içinde bulunan zamanı düşünmek, sınırlı davranış alternatifleriyle hareket etmek, çoğunlukla eğlenme ve oyuna düşkün olmak, sınırsız ve içgüdüsel isteklerle dolu olmak gibi hususlardır (Eroğlu, 2009:224). Burada birey toplumu dikkate almadan davranışlarının getireceği sonuçları hiç düşünmeden dilediği gibi hareket etmektedir. Bireyin zihinsel yapısında öyle yönler ve dürtüler vardır ki, bu yönlerin etkisiyle kişi bencillik, sorumsuzluk duygusuna sahip olur, eğlence arar, bazı çocuksu tutumlara sahip olur. Kişiliğin gelişimi itibarıyla çocukluk yönü, her bireyde küçük yaşlarda baskın özellik iken, ileriki yaş dönemlerinde oran olarak gittikçe zayıflamaktadır (Zel, 2011: 30).

Kişiliğin Ebeveynlik Yönü: Fert, anne, babası veya onların yerine koydukları kişilerin benlik durumlarını, kendi algıladığı biçimde zihninde yeniden inşa ederek bir anlamda kendi benliğinde bir ebeveynlik biçimlendirmektedir. Fertlerin, başkalarına yol gösterme, nasihat etme, yasaklar koyma, davranışları düzenleme ve sınırlama şeklindeki tavırları, onların içinde taşıdıkları ebeveynlik yönlerinin birer dışa yansımasıdır (Eroğlu, 2009: 224).

Ebeveynlik yönü, bireyin yaşamında istikrar faktörüdür. Geleneklere olan bağlılık da bu yönün kapsamındadır. Normal şartlarda ebeveynlik yönü, çocuk kişiliğinde oran olarak düşük iken yaşlandıkça bunun payı yükselecektir (Zel, 2011: 30). Berne’nin ebeveynlik dediği şey, Freud’daki süper-ego kavramına denk düşmektedir.

Kişiliğin Olgunluk Yönü: “Olgunluk” yönü herkeste bulunur ve yaşamak için gereklidir. Bireydeki olgunluk, gerçeğin objektif biçimde değerlendirilmesi ve insanın daha etkin olmasını sağlamaktadır. Bireyin doğal olarak yapmak istediği fakat

yapamadığı şeyler, yetişkin dilim sayesinde bilinçaltına itilip baskı altında muhafaza edilmektedir (Zel, 2011: 31). Yüksek sorumluluk ve duyarlılık düzeyi, içinde bulunulan zaman ile birlikte geçmişi ve geleceği düşünmek, çok alternatifli bir davranış zenginliği, çalışma ve başarılı olmaya özen gösterme, istek ve arzuların sosyo-ekonomik çevre şartlarına göre sınırlandırılması gibi hususlar, yetişkinliğin ve olgunluğun çağrıştırdığı temel davranış standartlarını meydana getirmektedir. Freud ‘de, ego, nasıl id ile süper-ego arasında arabulucu bir fonksiyon icra ediyorsa, Berne’de de “olgunluk” , insan kişiliğinin çocukluk ve ebeveynlik orta noktasını teşkil etmektedir (Eroğlu, 2009: 225-226).

2.2.3. Hans Jürgen Eysenck’in Kişilik Kuramı

Eysenck, kişiliği hiyerarşik açıdan açıklayarak teorisini geliştirmiştir. Bu teorinin temeli, kişiliği oluşturan faktörlerin sıralamasının hiyerarşik bir düzen içerisinde olması esasına dayanmaktadır (Güney, 2009: 201). Eysenck çağdaş kişilik kuramlarının çoğunun anlaşılmaz, ölçülmez, karmaşık kavramlarla dolu olduğunu belirtmiştir. Ona göre önemli olan az sayıda fakat açık, net ve özenle belirlenmiş boyutların ortaya konmasıdır. Eysenck, kişiliği: *“Kişilik insanın gerçek veya gizil davranış yapılarının tümünü kapsar. Bunlar hem kalıtım hem de çevre faktörlerinden kaynaklanıp karşılıklı etkileşim sonucu şekillenir”* şeklinde tanımlamıştır (Yanbastı, 1990: 235).

Hans Eysenck psikolojinin amacının davranışı tahmin etmek olduğunu ve kişiliğin incelenmesinde faktör analizinden yararlanılması gerektiğini savunmuştur fakat; insan kişiliğinin yapısını incelemek ve ölçmek için karmaşık psikometrik tekniklerin gerekli olduğuna ancak bunların yeterli olmadığına inanmış ve biyolojik temelleri ortaya konmadıkça faktör analizi tekniği ile elde edilen kişilik yapılarının kısır ve anlamsız kalacağını belirtmiştir (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2009: 270).

Eysenck’in önerdiği kişilik yapısı, birbirinden bağımsız, iki uçlu bir modele sahiptir. Bu modelin bir ucunda içedönüklük-dışadönüklük boyutları bulunurken, diğer ucunda ise nörotisizm-kararlılık/istikrarlılık boyutları bulunmaktadır (Şişman, 2012: 2). İçe dönük kimseler iç dünyalarında olup bitenlere daha çok önem verirken, dışa dönük kimseler ise dış dünya da olup biten olaylarla ilgilenmektedirler. Kararlı yani oturmuş

kimseler çevrelerine daha iyi uyum yapmış oldukları halde, uçarı kimseler pek iyi uyum sağlamamaktadırlar. Bu iki grup kesiştiğinde ise 4 farklı grup kişilik yapısı ortaya çıkmaktadır (Cüceloğlu, 2012: 422).



Şekil 2.1. Eysenck Kişilik Boyutları

KAYNAK: Dal, 2009: 94

Yukarı şekil 2.1. incelendiğinde normal-içe dönük yapıya sahip bir kimsenin sakın, güvenilir, kontrollü, başkalarını düşünen ve daha özenli olma gibi özellikler gösterdiği görülmektedir. Nevrotik (uçarı)-içe dönük kimselerin ise daha katı, ağırbaşlı, karamsar, içine kapanık ve sosyal olmayan bireyler olduğu gözlenmiştir. Normal-dışa dönük bireylerinde sosyal, çevreye açık, rahat, hoş sohbet ve önderlik liderliği olan bireyler olduğu gözlenmektedir. Son olarak Nevrotik (uçarı)-dışa dönük bireyler ise kolay alınan, huzursuz, çabuk heyecanlanıp çabuk değişebilen, aktif bireylerdir.

Eysenck'in görüşüne göre, tiplerin oluşumunda her bir düzeyin baskın faktörlerinin etkisi vardır (Erdoğan, 1991: 249). Fakat Eysenck'in bu yaklaşımı bilimsel

anlamdaki bazı soruları yanıtlayamadığı için etkinliği sınırlı kalmıştır (Cüceloğlu, 2012: 422).

2.2.4. Carl Gustav Jung'un Kişilik Kuramı

Jung, Freud'un psikanalitik kuramından etkilenmiştir. Ancak cinsellik ve sevgi güdüsünün fazla abarttığını ileri sürerek psikanaliz yerine analitik psikolojinin temellerini atmıştır (Miller ve Shelly, 2007 :62). Jung "Kompleks Psikolojisi", sonradan da "Analitik Psikoloji" olarak adlandırılan ekolün kurucusudur. Jung'un kişilik teorisine göre, bireyin davranışları geçmişten etkilenir, ancak geleceğe dönük olarak yapılmaktadır böylece birey gelecekte olmak istediği biçimde hareket etmektedir. Bu durumda, birey kendi geleceğini tayin edecek bir kişiliğe sahiptir. Jung'a göre, bireyin davranışları, bireyselliğin ve kalıtsallığın yanı sıra, amaçları ve idealleri tarafından şekillenmektedir (Tikici, 2005: 105).

Jung'a göre insan kişiliğini kavramlaştırma süreci şu üç sorunun cevabını kapsamaktadır. Birincisi kişilik yapısını oluşturan bölümler nelerdir? İkincisi kişiliğe etkinlik kazandıran enerji kaynakları nelerdir? Üçüncüsü kişilik nasıl oluşur? Bu üç soru, kişilik kavramının yapısal, fonksiyonel ve gelişimsel yönlerini yansıtmaktadır. Jung'un ekolünde, kişiliğin tümüne psişe (psyche) adı verilmektedir (Gençtan, 2008: 160). O'na göre kişilik birbiriyle etkileşimde bulunan ve bilinç, kişisel bilinçdışı ve kolektif bilinçdışı olarak adlandırılan üç farklı bilinçlilik düzeyinde işlevini sürdüren bir dizi sistemden oluşmaktadır.

Kişiliği oluşturan sistemlerden birincisi olan bilinç, hayatın ilk dönemlerinde belirmeye başlamaktadır. Çocukluk dönemlerinde beliren bilinç, çocuğun anne-babasını veya çevresindeki diğer nesneleri seçmeye başlamasıyla gelişmektedir. Bilinç alanının gelişmesi ise, Jung'un düşünme, hissetme, duyu ve sezgi olarak adlandırdığı zihin fonksiyonlarının günlük hayat içerisinde devamlı olarak uygulanmasıyla sağlanmaktadır (Eroğlu, 2009: 223). Duygu ve düşünce dediğimiz kavramlar akla dayanan, değerlendirilip, yargılanan bilen kavramlar olmasına karşın; duyum ve sezgi kavramları ise akla uymayan, akli atlatarak yargılara başvurmeyen ya da değerlendirilip,

yorumlanmayan kavramlardır (Jung, 2010: 34). Fakat bu ikili işlevlerinde kendi içerisinde yani; “duyum” ile “sezgi”, “duygu” ile “düşünce” kavramları arasında da zıtlıklar vardır. “Duyum” nesnelerin algılanmasıyla ilgili bir olgu, “sezgi” ise “nesne”nin gerisinde ve geleceğindeki olguların sezinlenmesi ile ilgili bir olgudur. Aynı şekilde “düşünce” mantık yürütme, “duygu” ise değer yükleme olgusudur. Bunlardan birisi görev yüklendiğinde diğerini devre dışı bırakır. Her işlev kendine özgü erkle donanmıştır (Jung, 1982; Akt.: Akyıldız ve Kayalar, 2003: 77).

Jung bilinci okyanusun ortasında yükselen küçük bir adaya benzetmektedir. Biz yalnızca onun suyun üstünde kalan kısmını görürüz ve ancak çok daha büyük, bilinmeyen, gerçeklik suyun altında bulunmaktadır. Bu kısmı da bilinçdışı temsil etmektedir. Jung’ın bilinçdışı kavramı Freud’un bilinçdışı kavramından oldukça farklıdır. Kişisel ve kolektif bilinçdışı olmak üzere iki farklı bilinçdışı kavramı öne süren Jung’a göre bilinçdışı yalnızca, unutmak istediğimiz, içimizde hoş karşılanmayan, çocuksu ve vahşice özelliklerin kaynağı değildir, aynı zamanda bilincinde biçimlendiricisidir (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2009: 73). Normal şartlar altında bilinç, belli bir durum karşısında dış gerçeklere uygun bireysel bir tepki gösterirken, bilinçdışı; insanlığın yaşantısından dolayı ortaya çıkan iç yaşamın zorunluluklarına göre tepkide bulunmaktadır. Böylece, ruhun tüm yapısına uygun bir davranışta bulunmasını sağlamaktadır. Bu nedenledir ki bilinçdışının dengeleyici bir gücü vardır (Jung; 2010: 33).

Kişisel bilinçdışı Jung tarafından kullanılmadığı ya da dikkat edilmediği için o an farkındalığı meşgul etmeyen ve istenildiğinde bilince getirilebilen zihinsel içerik olarak tanımlandırılmıştır. Kişisel bilinçdışı bireyin kendisine özgüdür. Bireyin muhtemelen bilince hiç ulaşmamış ya da geri gönderilmiş yani bastırılmış çocuksu dürtü ve arzularından, yüksek algılarından oluşan anılarından oluşmaktadır. Kişisel bilinçdışımızı bir hazne gibidir, bizler içeriğe istediğimiz zaman başvurabilir, gerektiği zaman bilinç yüzüne çıkarabiliriz. Bazen ise kişisel bilinçdışının rastlantısal bir ilişki ya da şok bir durum anında ortaya çıkması mümkündür (Fordham, 1999: 24; Jung, 2010: 32; Tikici, 2005: 206; Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2009: 72).

Kolektif bilinçdışı; bilinçdışının kişisel bilinçdışından daha derinlerde olan bölümüdür. Ruhsal miras olarak adlandırabileceğimiz kolektif bilinçdışı; tür olarak insanoğlunun deneyimlerinin dağarcığı ve her insanın doğuştan sahip olduğu ruhsal eğilimler ve kalıtsal yollarla aktarılmıştır (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2009: 73). Kolektif bilinçdışının tam olarak bir tanım kazanması olanaksızdır. Çünkü onun ne sınırları ne de gerçek yapısı üzerinde yeterince bilgiye sahip olunamamaktadır. Kolektif bilinçdışı ancak onun belirtileri izlenerek, en doğrudan görünümü olan rüyalarda, zihnin olağan dışı durumlarında veya psikolojik fantezilerde algılanabilmekte ve anlanabilmektedir (Fordham, 1999: 31-32).

Bütün bu kavramlardan başka Jung, kişiliğin iki temel tutumu ya da oryantasyonunu içedönüklük ve dışadönüklük kavramları olarak açıklamıştır. İçedönük insanın düşünceleri ve ilgileri iç dünyaya yönelik olmakta ve bu kişiler diğer insanlarla fazla birlikte olmamaktadırlar (Güney, 2009: 205). Dışadönük kimselerin ise, algıları, duyguları ve düşünceleri çevresindeki insanlara, nesnelere, olaylara ve durumlara yönelmiştir. Jung'a göre, bir kimsenin uyumlu ve etkin yaşayabilmesi için iki yönü denge içerisinde tutması gerekmektedir. O'na göre kişilik konusundaki problemlerin ve sıkıntıların çoğu, içedönük ve dışadönüklük arasındaki dengesizlikten kaynaklanmaktadır (Cüceloğlu, 2012: 415).

2.2.5. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı

Adler başlangıçta Freud'un geliştirdiği psikanaliz ekolüne mensup olmakla beraber, özellikle libido teorisini reddederek, "bireysel psikoloji" akımını geliştirmiştir. Freud'un psikoloji alanında kullandığı veriler biyolojik kökenlidir. Adler'in teorisine göre kişilik, bireyin kendisi dahil diğer insanlara ve topluma karşı geliştirdiği tutumların bir ürünü olarak gelişmektedir.

Adler, insan davranışlarının hayatın ilk gününden başlayarak, toplumsal bir yapı içinde geliştiğini vurgulamaktadır (Topçu, 2015: 47). Adler'e göre insan, içerisinde yeterli olma, başarılı olma veya üstün olma gibi bir duyguyla dünyaya gelmiştir. İnsanın kişiliğini oluşturan bu duyguyu kullanarak gerçekleştirdiği çabadır. Yani insan kişiliğini

oluşturan en etkili faktör üstün olma istek ve çabasıdır (Adler, 1998: 1). Adler'in teorik yönelişi, Freud'unki gibi materyalist değil, organizmik yani bütüne yönelmiş ve gayecedir. Adler'in tanımında ise bu durum; "İnsan ancak bütüne insanın bütünlüğüne yönelmekle, onun hayatının gayelerini kavramakla anlaşılabilir" şeklinde ifade edilmiştir.

Adler, insanın en önemli ayırıcı niteliğinin, bütünlüğünü ve özgünlüğünü gerçekleştirme ve sürdürme eğilimi olduğu görüşünü savunmuş olan ilk araştırmacıdır. İnsan arada bir uygunsuz ve sapkın tepkilerde bulursa da davranışlarında belirli bir tutarlılığı sürdürmek için çaba göstermektedir. Algılar, düşünceler, düşler, eylemler ve nevrotik belirtiler, Adler'in sonradan yaşam biçimi adını verdiği içsel bir sistemle ilişki durumundadırlar. Kişinin alışılmış davranış örüntüleri, bir başka deyişle yaşam biçimi, genel bir amaca ulaşabilmek için geliştirilir. Yaşam biçimi her insanın tek ve özgün olduğunu açıklayan bir ilkedir (Gençtan, 2008: 120). Yaşam biçimi yani hayat tarzı Adler'e göre ilk olarak çocukluk yıllarında şekil almaktadır. Bir kimsenin kendi hakkında, yani kim olduğu hakkında bir fikre sahip olması manasında bir benlik kavramına; bir kimsenin ne olması gerektiği fikrini ifade etmesi gerektiği fikrini ifade etmesi bakımından da bir ideal benlik kavramına sahip olmayı gerektirmektedir. Hayat tarzı, aynı zamanda, dünyanın bireyin kendisinden ne istediği konusunda bir kanaate sahip olmasının yanında, bir dünya görüşüne, insan ve tabiat hakkında kendisine özgü bir görüşe sahip olmasını; şahsi bir ahlak koduna sahip olma manasında, ahlaki bir kanaati de benimsemiş olmasını gerekli kılmaktadır (Yörük, 2000: 29).

Adler sahip olunan düşünce ve deneyimlerin arkasında harekete geçirici bir güç olduğunu varsaymaktadır ve bu güç bireylerin sahip olduğu potansiyelleri ortaya çıkarma, kullanma ve ideallere daha da yaklaşma arzusudur (Özgün, 2007: 22). Adler kişiliğin belirlenmesi süresince Üstünlük, mükemmellik ve aşağılık duygusu gibi kavramlarında üzerinde durmuştur. Adler'e göre, her insanın yaşamı boyunca diğer kişiler üzerinde üstünlük kurmak ve gücünü göstermek için çaba gösterir, kusursuz bir kişi olmak ister ve devamlı olarak üstün olma peşindedir (Yanbastı, 1990: 51). Üstünlük duygusu insanların elde etmek istediği esas güçtür ve cinsel dürtüden daha kuvvetlidir. Adler'e göre üstünlük duygusu herhangi bir sebepten engellendiğinde, yani yeterince tatmin edilemediğinde kişi yetersizlik ve aşağılık hissi içerisine girmektedir. İnsanlarda bu hissiyatı yani üstünlük ve güç duygusunu engelleyen bazı faktörler olabilmektedir.

Örneğin; organ eksikliği, kısa boyluluk gibi bedensel engellerin yanı sıra fakirlik, yetersiz eğitim veya görgü gibi sosyal etkenlerde üstünlük duygusunun bastırılarak aşağılık ve yetersizlik ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Eroğlu, 2009: 221-222).

Üstünlük ve aşağılık gibi duygular her insanda bulunan özellikler olmakla birlikte, tek başlarına bir hastalık olmayıp bireyin sağlıklı normal çabaları ve gelişimi için uyarıcı rolü olarak görülmektedir. Fakat aşağılık duygusu insanı egemenliği altına aldığı anda, onu iyi işler yapmaya teşvik etmek bir yana nevrotik bir kişilik haline getirebilmektedir (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2009: 53). Adler hemen hemen her türlü nevrozun aşağılık duygusundan kaynaklandığını savunmaktadır. Yeteneksizlik ve yeteneklerine olan inançsızlık aşağılık duygusunun gelişmesine sebep olmakta ve aşağılık duygusu içindeki birey kendisi hakkında olumsuz duygular taşımakta ve hayatın zorluklarıyla başa çıkma konusunda kendini yetersiz ve güçsüz hissetmektedir (Akt.: Özgün , 2007: 22).

2.3. HOLLAND'IN KİŞİLİK KURAMI

Sosyal bilimciler davranış ve alışkanlıklarına fiziksel ve sosyal çevrenin etki ettiğini kabul etmektedir. Aynı zamanda bu çevresel karakterlerin sadece insan davranışları değil, toplumların ve alt kültürlerinde davranışlarını etkileyerek kültürler arası geçişi sağladığı fikri kabul görmektedir (Diamond, 1999). Fakat meslek psikolojisi alanında yapılan birçok çalışmanın genel itibarıyla bireyler üzerine yoğunlaşması, çevresel etmenlerinde geri planda bırakılmasına neden olmuştur (Gottfredson ve Richards, 1999: 57). Holland' ın teorisinin en önemli farklılığı ve avantajı bireyleri ve çevresel ortamları paralel olarak ele almasıdır.

John L. Holland eğitim kurumlarında, askeri kurumlarda ve psikiyatrik kurumlarda çalışan bir meslek danışmanıdır (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014: 17). Kendisinden önce yapılan kişiliği ölçme girişimlerinden esinlenen Holland *Mesleki Tercih Envanteri* 'ni (*Vocational Preference Inventory*) geliştirmiştir. Holland tarafından oluşturulan bu envanter tamamen meslek adlarından oluşmaktadır ve meslek tercihlerinin kişiliğin yansıması olduğu görüşüne dayanmaktadır. Bu ölçeğin

geliştirilmesinin gerisindeki mantık şudur: *Bir mesleğin seçimi kişinin motivasyonunu, bilgisini, kişiliğini ve yeteneğini yansıtan bir eylemdir* (Yeşilyaprak, 2008: 15). John Holland'ın teorisi 1959 yılında ortaya çıkmasından itibaren uygulamalı psikolojinin en önemli güçlerinden olmuştur. Bunun nedeni teorinin basit ve anlamlı öncülerinin olması olmuştur. Kuramın 1959 yılındaki ilk tanıtımında kişi ve çevre uyumunun önemi; mesleki ortamı hakkında bilgisi olan bireylerin, ortam hakkında daha az bilgiye sahip olan kişilere göre daha doğru seçimler yaptıkları söylenerek, çevresel bilgi sürecinin ve kazancının gerekliliği vurgulanarak belirtilmiştir (Holland, 1959: 35-40).

Holland insanların meslek yani kariyer seçimi yaparken bazı problemlerle karşılaştıklarını fark etmiştir. Bunlar; kişilerin karakterleri, mesleki bilgi ve çevrenin analizi olarak gruplandırılabilir. Örneğin; bireyler meslek seçimi yaparken kendi karakterleri ve çevrenin analizini aynı süreçte yapamayabilir, meslekleri kendileriyle örtüştüremeyebilirler. Holland'ın kuramı insanlara bu noktada nasıl kariyer planlaması yapmaları gerektiğiyle ilgili fikir vermekte ve kariyerlerinin daha spesifik şekilde değerlendirilmesini sağlamaktadır (Reardon ve Lenz, 1999: 103).

Holland'ın tanımlamasına göre; meslek bireylerin kişiliklerinin çalışma dünyası içinde anlam kazanan bir yansımasıdır. Holland teorisinde altı kişilik tipi ve bunlarla etkileşimli altı mesleki çevre türünü tanımlamıştır (Morgan vd., 2015: 464). Holland teorisini tanımlarken üç temel soruya cevap aramaktadır (Gencür, 2011: 6):

1. Hangi kişilik ve çevre özellikleri olumlu/olumsuz mesleki sonuçlar (kariyer seçiminden memnuniyet/memnun olmama, gibi) doğurur?
2. Hangi kişilik ve çevre özellikleri kariyer istikrarını sağlar ya da belli bir hizmet süresinden sonra kariyer değişikliğine neden olur?
3. İnsanların kariyer ilgilerine yardımcı en etkili yollar nelerdir?

Holland'ın bu sorulara cevap aramak üzerine oluşturmuş olduğu kuramı “çeşitli kişilik özellikleri ve ilişkili meslekler arasındaki bağlantılara açıklama sağladığı ve birey ve meslekler hakkında önemli verileri düzene soktuğu için” yapısal-etkileşimsel

olarak tanımlanmaktadır (Niles ve Bowlsbey, 2013: 69). Bu kuram aynı zamanda dört temel varsayıma dayanmaktadır (Gencür, 2011: 6; Brown, 2002: 373-374).

1. Birçok birey altı kişilik tipine (gerçekçi, araştırmacı, artistik, sosyal, girişimci, geleneksel) benzerliklerine göre ayrılabilirler. Bu kişilik tipleri bir bireyi ifade etmek, ayırmak ve karşılaştırmak için teorik model tipleridir. Her bir kişilik tipi çevrede karşılaşılan problemlere cevap bulmada kullanılan bir takım beceri ve tutumların özelliklerine sahip bireylerin oluşturduğu gruplar olarak düşünülmektedir. Her bir kişilik tipi mesleki ve gündelik aktiviteleri, hayat amaçlarını ve değerleri, bireyin kendi ile ilgili inançlarını ve problem çözme stillerini kapsar. Bu teoride, kişiler sadece tek bir kişilik tipine girmez, çoğunlukla birkaç kişilik tipinin birleşimi kişinin kişilik tipidir ve bunlardan sadece biri diğerlerine göre daha baskındır.

Bu tipler; akranları, biyolojik kalıtımı, aileleri, sosyal sınıfı, kültürü ve fiziksel çevreyi kapsayan kültürel ve kişisel etkilerin karşılıklı etkileşimlerini içeren özelliklerin ürünü olarak gelişir. Bu deneyimler bir bireyin bazı aktiviteleri diğerlerine tercih etmesinde rol oynar. Bu tercihler daha sonra kuvvetli ilgilere döner bunlar da yeteneklere dönerler. Bir bireyin ilgileri ile birlikte yetenekleri özel bir eğilime yani mizaç, karaktere dönüşür. Bu da düşünmede, algılamada ve davranışlarında bu bireyi özelleştirir.

2. Çevreler altı model tipinden (gerçekçi, araştırmacı, artistik, sosyal, girişimci, geleneksel) birisiyle sınıflandırılabilir. Çevre tipleri o çevreyi oluşturan bireylerin baskın tipleriyle belirlenir. Çünkü insanların farklı tipleri beceri ve yeterliklerin çeşitli birleşimine sahiptir ve onlara benzeyen insanlarla kendilerini çevrelemek isterler. Nerede insanlar bir araya gelse, orda birbirlerine çok benzeyen insan tiplerini yansıtan bir çevre oluştururlar. Her bir çevre bir takım problemlerin ve fırsatların özelliklerine sahiptir. Farklı aktivite ve yeterlikler gerektirir ve farklı ödüller sunar.

3. Bu varsayım kişi çevre uyum teorilerinin kalbidir. Yani insanlar beceri ve yeterliklerini kullanacakları, tutum ve değerlerini ifade edecekleri, uygun uğraş ve roller üstlenecekleri çevreler ararlar.

4. Kişilik ve çevre etkileşimi davranışı üretir. Bireylerin kişilik tipleriyle çevrelerinin tiplerini bilmek meslek seçimi, mesleğin süresi ve bitişı, başarı ve memnuniyet gibi bir grup muhtemel sonuçlar hakkında tahmin yürütmeyi sağlar. Kişi çevre uyumu teorileri uyumun derecesini belirlemek için bazı yöntemleri gerektirir. Holland teorisinin yöntemi altı tiptir. Bu altı tip ya insanları ya da çevreleri belirlemek için kullanılır. Bireylerin ve çevrelerinin nasıl uyuştüğunu belirlemeyi sağlar.

Bu varsayımlardan yola çıkarak kuramın daha iyi anlaşılabilmesi için oluşturulan altı kişilik tipinin bilinmesi gerektiği görölmektedir. Holland kişilik tipleri şu şekildedir (Bağdemir Güven, 2009: 2):

1. Gerçekçi Kişilik Tipi (Realistic)
2. Araştırmacı Kişilik Tipi (Investigative)
3. Sanatsal/Artistik Kişilik Tipi (Artstic)
4. Sosyal Kişilik Tipi (Social)
5. Girişimci Kişilik Tipi (Enterprising)
6. Geleneksel Kişilik Tipi (Conventional)

Holland'ın kişilik kuramı aynı zamanda RIASEC olarak da litaretürde yer almaktadır. Bu kavram kişilik tiplerinin İngilizce karşılığı olan kelimelerin baş harflerinin yan yana gelmesiyle oluşturulmuştur. Oluşturulan kişilik tipleri ve karşılık gelen çevre ortamları aşağıda sırasıyla açıklanacaktır.

2.3.1. Gerçekçi Kişilik Tipi ve İş Ortamı

Gerçekçi kişilik tipi Realist kelimesinin baş harfi olan “R” ile ifade edilmektedir. Bu kişilik tipine sahip olan bireyler daha çok uygulamacılardır. Pratik, üretken, somut değerleri olan ve riski seven kişilik tipleri bu modelin özelliklerindendir. Gerçekçi

bireyler, güce, paraya ve sonuçlara değer verirler, sözel etkileşimden sıkılmakta, sosyal beceri gerektiren durumlarda başarısız olmaktadır (Gencür, 2011: 6; Pilavcı, 2007: 34).

Bu kişilik tipine sahip bireylerin daha aktif ve kararlı oldukları görülmektedir. Daha çok makine, inşaat, atletizm gibi bireysel ve elle tutulur işlerle uğraşmaktan hoşlanmaktadır. Bu bireyler düşünceler yerine insanlar ve hayvanlarla ilgilenmekte ve fiziksel aktivitelerden zevk almaktadır. Genelde mantıkları yaparak öğrenme ve görev odaklı çalışmaktadır. Gerçekçi kişilik yapısındaki bireyler kendilerini şahsi olarak mekanik ve fiziksel konularda yetenekli olarak algılarken, insan ilişkilerinde daha gergin ve zayıf bulabilmektedir. Bu ortamın uygun davranışı ise pratik ve beceri gerektirmekte ve daha sonra bunları ödüllendirmektedir. Gerçekçi kişiler somut sonuçlar elde edebilecekleri ortamlarda çalışmak istemektedir. Bu kişilik tipine sahip bireylerin daha çok askeriye veya mühendislik gibi alanlarda çalışması beklenmektedir (Tropman, 2015: 20).

2.3.2. Araştırmacı Kişilik Tipi ve İş Ortamı

Araştırmacı kişilik tipi Holland'ın RIASEC modelinde İngilizce Investigative kelimesinin karşılığı olarak "I" harfi ile ifade edilmektedir. Araştırmacı kişilik tipindeki bireyler duygusal aktivitelerden ziyade düşünmeyi, beden güçleri yerine zihinsel faaliyetlerle fikir ve sembollerle ilgilenmeyi tercih etmektedirler (Gencür, 2011: 6, Koca, 2009: 32). Bu tip kişilik özelliğine sahip bireyler ikna gerektiren ve tekrarlayıcı etkinliklerden hoşlanmazlar. Bu eğilimler bilimsel ve matematiksel yeterlilikler için kazanç sağlarken, liderlik becerilerinde bir eksikliğe neden olmaktadır (Niles ve Bowlsbey, 2013: 70). Bu nedenle genel itibarıyla bilimsel veya matematiksel bir sorunu çözmek, çevresel olayları ayrıntılı şekilde algılamak gibi isteklere sahiptirler (Ohler ve Levinson, 2012: 149).

Araştırmacı bir kişiliğe sahip olan bireylerin kariyer planlaması aşamasında bir problemle karşılaşıldığında bireylere bunun araştırılabilir bir sorun olduğu ifade edilerek, problemlerin çözümünde ve karar verme aşamasında bilgisayar tabanlı

yönlendirme programlarıyla bu tür sorunlarla baş edilebilmektedir (Reardon ve Lenz, 1999: 108). Araştırmacı model ortamı ise analitik, teknik, bilimsel, sözlü yetkililiğe ihtiyaç duymaktadır. Problem çözmede yeni bilginin dökümanite edilmesinde ve ulaşılmasında ya da pratik ve teknik problemlerin anlaşılmasında ve çözülmesinde şüpheciliği ve devamlılığı ödüllendirmektedir (Bağdemir Güven, 2009: 2)

Bu kişilik tipindeki bireyler daha çok psikolog, mikrobiyolog, biyolog, bilim insanı, mühendis, kimyager gibi mesleklere yönelmektedirler. Diğer yandan herhangi bir işletme ya da kurumun araştırma ve geliştirme departmanının da araştırmacı olarak çalışmak da, bu kişilik tipindeki bireyler açısından uygun bir meslektir (Yılmaz, vd., 2013: 114).

2.3.3. Artistik/Sanatsal Kişilik Tipi ve İş Ortamı

Artistik kişilik tipindeki kişiler sanat biçimleri ve ürünleri yaratmak için fiziksel, sözel veya insana ilişkin materyallerin biçimlendirilmesini gerektiren esnek, özgür, plansız etkinlikleri tercih etmektedirler. Bu kişilik tipine ait bireyler, sistematik ve düzenli etkinliklerde bulunmaktan hoşlanmamaktadırlar (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014: 18). Bu bireylerin daha çok hayal gücü ve sezgileri yüksek olmaktadır. Bireyler daha çok dil, sanat, müzik gibi alanlara yöneldikleri için büro işleri veya işletme alanındaki yeterlilikleri eksik kalmaktadır (Niles ve Bowlsbey, 2013: 70). Kendilerini ifade etmeyi seven bu bireylerin sanatsal yaratıcılıkları güçlü olduğu için kendilerini genel itibariyle orijinal ve bağımsız görmektedirler (Pilavcı, 2007: 31; Ohler ve Levinson , 2012: 149).

Artistik kişilik tipi için uygun iş ortamı ise yeniliği ve yaratıcı kabiliyeti gerektirmektedir. Buna uygun ortamlarda sanatsal, edebi, müzikal başarı ödüllendirilmekte ve geleneklere uymayan görüşlerin ifadesine izin verilebilmektedir (Bağdemir Güven, 2009: 2). Sanatsal kişilikteki bireyler çalıştıkları ortama bir derinlik ve stil katmaktadırlar, iş yaparken kararsız kalsalar da yaratıcı olmayan işleri yapmaktan uzak durur ve eleştirilmekten hoşlanmazlar (Soysal, 2008: 15).

Bu kişilik tipindeki bireyler açısından uygun meslekler arasında müzisyenlik, tiyatro sanatçılığı, artistlik, iç mimarlık, dekoratörlük, modelistlik, kompozitörlük sayılabilmektedir (Yılmaz vd., 2013: 114).

2.3.4. Sosyal Kişilik Tipi ve İş Ortamı

Bu kişilik tipi kuram içerisinde İngilizce Social kelimesinin karşılığı olan “S” harfi ile ifade edilmektedir. Sosyal kişilik tipine sahip bireyler başka insanlarla birlikte olmaktan hoşlanan, insanlara yardım etmeyi seven, duyarlı, empati gösterebilen insanlardan oluşmaktadır. İnsanları ve duygularını anlama çabası göstermektedirler. Sosyal bireyler, grup kurmada başarılı, neşeli, dışa dönük, anlayışlı insanlardır. Bu insanlar, kişilerarası ilişkilere değer verirler, mekanik ve bilimsel becerilerden yoksundurlar (Gencür, 2011: 9; Mumme, 1997: 21). Bu eğilimler kişilerarası ve eğitsel yeterlilikler gibi insan ilişkileri yeterlilikleri açısından kazanç sağlarken mekanik ve bilimsel becerilerde bir eksikliğe neden olmaktadır (Çetin vd., 2014: 3).

Sosyal kişilik modeli için uygun iş ortamlarında ise kişilerle iletişim becerisi ve davranış, iyileştirme ve öğretme de yetenek gerektirmektedir. Sosyal ortam duygudaşlık ve iyilikseverlik ifadesine izin vermekte ve başkalarının varlığına verilen önemi ödüllendirmektedir (Bağdemir Güven, 2009: 2). Sosyal kişilik tipine sahip bireylerin genel olarak konuşma terapisti, meslek danışmanı, eğitimci, öğretmen gibi meslek alanlarında çalışmaları uygun bulunmaktadır (Pilavcı, 2007: 31).

2.3.5. Girişimci Kişilik Tipi ve İş Ortamı

Girişimci kişilik tipi kuram içerisinde İngilizcedeki Enterprising kelimesinin baş harfiyle ifade edilmektedir. Girişimci kişilik tipine sahip bireyler insanları ikna etmekten, yönetmekten ve hatta kontrol ederek olanları yönlendirmekten hoşlanırlar. Dışa dönük, enerjik ve gücü elinde tutmayı seven hırslı kişilerdir (Kamaşak ve Bulutlar, 2010: 121). Bu kişilik tipine ait bireyler güç ve statü elde etmek için çaba sarf etmekte ve kendi hedeflerine ulaşabilmek için diğer insanlardan faydalanmayı iyi bilmektedirler.

Ekonomik ve politik alanlardaki başarılar onlar için önemlidir (Gencür, 2011: 9-10; Pilavcı, 2007: 34).

Girişimci kişilik tipine uygun iş ortamları ise ikna ve idare etme yeteneklerini gerektirmektedir. Sahip olma ve güç odaklı kişiliklerin gösterimine izin vermekte, maddesel ve finansal başarıyı ödüllendirmektedir (Bağdemir Güven, 2009: 2). Bu bireyler genel olarak kendilerini girişken ve hırslı olarak ifade etmektedirler. Daha çok iddialı, otoriter ve maceracı olan bu bireylerin siyasetle uğraşmaları, satış sorumlusu, pazarlamacı, televizyon yapımcısı gibi meslek ve konumlarda çalışması uygun görülmektedir (Ohler ve Levinson, 2012: 149; Mumme, 1997: 21).

2.3.6. Geleneksel Kişilik Tipi ve İş Ortamı

Holland'ın kişilik tiplerinden sonuncusu ise Geleneksel kişilik tipidir. Bu kişilik tipine ait bireyler genel olarak rutin işlerden hoşlanmakta ve standartların uygulanmasını istemekte, belirsiz ortamlardan ve sürekli işlerden ise kaçınmaktadırlar. Bu bireyler daha çok sorumluluk sahibi, ağır başlı, dengeli ve güçlü kişilerdir (Karmaşak ve Bulutlar, 2010: 121). Büyük işletmeler onların çalışmaktan hoşlandığı yerlerdir. Bu kişilik tipine uygun iş ortamları ise büro işlerinde yetenek ve performans standartları karşılama yeteneği içermektedir. Rutinlere ve düzene uyum gösterme ve düzenli görüntünün sağlanmasına izin vermektedir (Bağdemir Güven, 2009: 2). Genel itibarıyla bu çevre dünyayı kalıp yargılarla ve geleneksel şekillerle algılamaları için insanları ödüllendirmektedir (Niles ve Bowlsbey, 2013: 72).

Holland insanların ya da çevrelerin kendi içlerindeki ilişkileri ve insanlar ile çevreler arasındaki ilişkileri tanımlarken dört kavramdan bahsetmektedir. Bunlar (Gencür, 2011: 8, Mummie, 1997: 23);

- Örtüşme (Uyum),
- Farklılaşma (Ayrışma),
- Tutarlılık,
- Mesleki Kimlik.

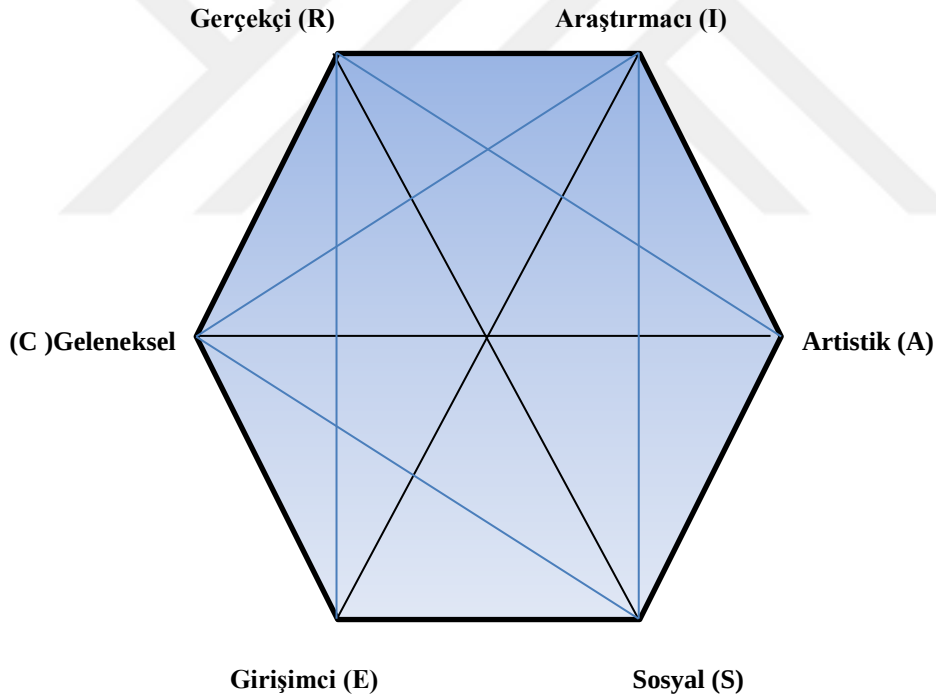
Holland'ın oluşturmuş olduğu bu kişilik kuramında anahtar kelime “örtüşme” yani uyumdur. Örtüşme, bir bireyin kişilik tipi ile hali hazırdaki ve gelecekteki iş çevresi arasındaki uyumun derecesini tanımlamaktadır (Niles ve Bowlsbey, 2013: 72). Holland'a göre; kişilik ve meslek uyumlu olduğunda, iş tatmini yüksektir ve birey daha başarılıdır (Pilavcı, 2007: 37). Bireyler kendi kişilik tiplerinin eşleştiğı iş çevrelerinde daha iyi bir performans gösterme ve iş doyumuna oluşmaya eğilimli olmaktadır. Bu doğrultuda kişilik ve mesleğin uyum gösterdiği durumlarda bireyin meslek değıştirme ihtimalinin çok az olduğu görölmüşür (Can vd., 2009: 116). Yetenek ve ilgileri ile uyumlu olmayan meslek seçen kişilerin çalışmaya karşı isteksiz oldukları, işlerine devamsızlık yaptıkları, düşük verimle çalıştıkları, yeniliklere direndikleri ve mesleklerini değıştirme çabası içinde oldukları gözlemlenmektedir (Yavuz, vd., 2002: 1568). Holland birey ve bireylerin iş çevrelerini tanımlamak için birey ve çevreyle en çok benzeşen üç tipe odaklanmaktadır. Ancak bazı bireyler daha net bir şekilde tanımlanabilmekte ve farklılaşmaktadır (Niles ve Bowlsbey, 2013: 74).

Ayrışma, insanların ilgilerinin tanımlarının derecesiyle ilgilidir. Bir insanın neyi sevip neyi sevmediğı açık bir şekilde ayrılırsa ilgilerde o kadar iyi ayrılmış olur, böylece kariyer kararı vermeleri de kolaylaşmış olur. Ancak ayrışma derecesi düşükse, kariyer kararı verme oranı da o kadar zor olacaktır (Kuzgun, 2009: 70-74).

Tipler arasındaki ilişkisellik derecesi tutarlılık olarak adlandırılmaktadır. Holland'ın kuramını ifade etmek için kullanmış olduğu altıgen modelindeki düzenlemeye göre bireylerin iç ahengini ifade etmektedir. Altıgen çevresindeki tipler birbirlerine ne kadar yakın olurlarsa, tutarlılıkları o kadar fazladır (Holland, 1997: 35) . Kişilik tipleri arasındaki tutarlılık derecesinin yüksek olması, daha düşük derecelerdeki tutarlılığa göre özellikler, ilgiler, değerler ve algılar arasında daha fazla uyum ve bütünleşme olduğunu göstermektedir. Holland' a göre tutarlı olan bireylerin daha az tutarlılık göstere bireylere göre davranışlarının, daha çok tahmin edilebilir olduğu ve ne istediklerini bildikleri için kariyerlerinde başarılı olabilecekleri ifade edilmektedir (Niles ve Bowlsbey, 2013: 74) .

Meslekk, bir kişinin kimliğinin açıklığının ve dengesinin, kişinin amaçlarının, ilgilerinin ve yeteneklerinin tahminini sağlamaya yardımcı olmaktadır. Diğer kavramlar gibi ayrışma, tutarlılık ve kimlik bireyleri ve çevreleri tanımlamak için kullanılmakta, böylece insanlar gibi çevreler de ayrışma, tutarlılık ve kimlik düzeyleriyle belirlenebilmektedir. Mesleki kimlik, *yeterli mesleki ve kendilik bilgisi elde etmeye bağlıdır* (Niles ve Bowlsbey, 2013: 74). Holland oluşturmuş olduğu kavramlarla ve kişilik tipleriyle bireylerin hayatları boyunca çevrelerinden etkilendikleri, yani birey-çevre etkileşimin hayat boyu sürdüğünü varsaymıştır (Mumme, 1997: 23).

Holland çalışmaları sonucunda ortaya koyduğu altı kişilik tipini ve onlara karşılık gelen mesleki çevrelerin daha iyi anlaşılabilmesi ve etkileşimlerinin analiz edilebilmesi için altıgen bir model oluşturmuştur (Bruin, vd., 2015: 493)



Şekil 2.2: Holland'ın Kişilik Tipleri Arasındaki İlişkiler

Kaynak: Niles, S. G. ve Bowlsbey, J., 2013 : 73.

Şekil 2.2.'de gösterilen bu altıgen yapıda mesleki envanterler ve kişilik tipleri arasındaki korelasyon incelenmek istenilmiştir. Kişilik türlerinin her biri altıgendeki birer noktayı ifade etmektedir, altı kişilik türü uzamsal olarak bir dönüşüm içerisinde temsil edilmektedir (Toit ve Bruin, 2002: 63).

Holland kuramında her bireyin kendi kişilik tipine ait bir çevresel ortamda çalışması gerektiğini ancak böyle durumlarda iş memnuniyetinin ve verimliliğin yükseleceğini vurgulamıştır. Örneğin; Realistik kişilik özelliklerine sahip bir bireyin gerçekçi bir çevrede, sosyal kişilik yapısına sahip bir bireyin sosyal bir çevrede çalıştığında çevre- kişi uyumunun sağlanabileceği ve tatmin derecesinin artacağı kanıtlanmıştır (Leong vd., 1998: 426). Fakat Holland'a göre bireyler tek bir kişilik türüne ait olmak yerine birkaç kişilik türü içerisine dahil olabilmektedir. Bu durumda döngüsel yapıda aralarında en az mesafe bulunan kişilik türleri tutarlılığı en yüksek ve birbirleriyle etkileşimi en fazla olan kişiliklerdir. Zıt köşelerde bulunan birbirine ters olan kişilikler arasında ise tutarlılık ve uyum en az düzeydedir (Deng vd., 2007: 3).

Özetle Holland'ın oluşturmuş olduğu RIASEC modeli olarak da literatür de karşımıza çıkan bu kuram bizlere bireylerin kariyerlerindeki başarılarının, kişilikleri ve meslekleri arasındaki uyuma bağlı olduğunu anlatmaktadır. Holland'ın teorisi ve envanteri dünya çapında 25'den fazla ülkede milyonlarca insanın kariyer planlaması yapması aşamasında kullanılmaktadır. Ayrıca oluşturulan altıgen model dünyadaki meslek haritalarının kişiler tarafından daha kolay anlaşılmasına da yardım etmektedir (Nauta, 2010: 18).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK YÖNETİMİ BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1.1. Araştırmanın Modeli ve Konusu

Araştırma Sağlık Yönetimi bölümünde okuyan öğrencilerin kişisel özelliklerinin kariyer planlamalarına olan etkisi ve değerlendirmesini incelemek amacıyla ilişkisel tarama modeli olarak tasarlanmıştır.

3.1.2. Araştırmanın Önemi

Araştırmanın Sağlık Yönetimi bölümünde okuyan öğrenciler üzerinde yapılmasına; bölüm mezunu öğrencilerin mezuniyet sonrası yaşadıkları istihdam sıkıntısı ve eğitim süresince de bu durum yüzünden demoralize olmalarından yola çıkılarak karar verilmiştir. Araştırma kapsamında bu bölümü okuyan öğrencilerin genel kişilik profilleri, kişiliklerinin gelecek kariyer planları üzerine etkisi ve mezuniyet sonrası istihdam alanlarının kişiliklerine göre değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Araştırma kapsamında kullanılan Holland'ın Mesleki İlgi Envanteri yurtdışında birçok araştırma da kullanılmıştır. Türkiye'de de birçok araştırma için önem taşıyan bu ölçeğin araştırmalarda genel itibarıyla kısa uyarlamaları kullanılırken, bu araştırma da orijinal halinin Türkçeye uyarlanmış şekli kullanılmıştır.

Araştırmanın problemini; “Sağlık Yönetimi Bölümünde okuyan öğrencilerin kişilik özellikleri ile kariyer planlamaları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? ” sorusu oluşturmaktadır. Bu noktada araştırmada incelenecek hipotezler aşağıdaki gibidir.

H₁: Geleneksel kişilik tipi ile kariyer planlaması arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H₂: Geleneksel kişilik tipi ile mesleki gelişim arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H₃: Geleneksel kişilik tipi ile kişisel özellikler arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H₄: Girişimci kişilik tipi ile kariyer planlaması arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H₅: Girişimci kişilik tipi ile mesleki gelişim arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H₆: Girişimci kişilik tipi ile kişisel özellikler arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H₇: Artistik/ Sanatsal kişilik tipi ile kariyer planlaması arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H₈: Artistik/ Sanatsal kişilik tipi ile mesleki gelişim arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H₉: Artistik/ Sanatsal kişilik tipi ile kişisel özellikler arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H₁₀: Araştırmacı kişilik tipi ile kariyer planlaması arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H₁₁: Araştırmacı kişilik tipi ile mesleki gelişim arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H₁₂: Araştırmacı kişilik tipi ile kişisel özellikler arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H₁₃: Sosyal kişilik tipi ile kariyer planlaması arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H₁₄: Sosyal kişilik tipi ile mesleki gelişim arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H₁₅: Sosyal kişilik tipi ile kişisel özellikler arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H₁₆: Gerçekçi kişilik tipi ile kariyer planlaması arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H₁₇: Gerçekçi kişilik tipi ile mesleki gelişim arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H₁₈: Gerçekçi kişilik tipi ile kişisel özellikler arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

3.1.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümünde okuyan öğrenciler oluşturmaktadır. Bölümde örgün olarak eğitim gören lisan öğrenci sayısının 571 olduğu bilinmektedir. Söz konusu ana kitleyi temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde (Özdamar, 2004; Akt: Çetiner, 2014: 72)

$$n = N \cdot t^2 \cdot p \cdot q / d^2 (N-1) + t^2 p q$$

N: Hedef kitledeki birey sayısı

n: Örneklem alınacak birey sayısı

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q: İncelenen olayın görülmeysi sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

d: Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen örneklem hatasıdır.

formülü kullanılarak homojen bir yapıda olmayan bu evren için % 95 güven aralığında, $\pm$ % 5 örneklem hatası ile gerekli örneklem büyüklüğü $n = 230$ olarak hesaplanmıştır.

Bu bağlamda oluşturulan anket soruları her sınıfın I. ve II. öğretiminde okuyan öğrencilere tesadüfi olarak 260 anket uygulanmış, 242 kullanılabilir anket elde edilmiştir. Sonuç itibariyle araştırma bulgularının % 95 güven aralığında, $\pm$ %5 örneklem hatası ile genellenebileceği söylenebilmektedir.

3.1.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Kullanılan anket demografik özellikleri ölçen 9, öğrencilerin kariyer planlaması özelliklerini içeren 19 madde ve öğrencilerin kişilik tiplerini ölçmek için kullanılan 90 maddeden oluşmaktadır.

Bireysel Kariyer Planlama Ölçeği

Araştırmada Şahin (2007) tarafından oluşturulan kişisel kariyer planı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 2014 yılında Çetiner tarafından da “*Bireysel Kariyer Planlaması İle Kişilik Arasındaki İlişkinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi*” adlı tez çalışmasında kullanılmıştır. Şahin ölçek ifadelerini oluştururken Prof. Dr. Serpil Aytaç’ın “Çalışma Yaşamında Kariyer” adlı kitabından yararlanmıştır. Her madde belirtilen duygunun yaşanma yoğunluğuna göre, “tamamen katılıyorum”, “katılıyorum”, “fark etmez”, “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” şeklinde 5’li likert tipi bir ölçektir. Şahin kapsam geçerliliğini uzman görüşleri alarak yapmış ve sonrasında yapılan analizler sonucunda Planlaması ölçeğinin Cronbach’s Alpha değerini 0.711 olarak bulmuştur. Kariyer Planlaması ölçeği Kariyer Planlaması, mesleki gelişim ve kişisel özellikler olmak üzere 3 alt boyuta ayrılmaktadır. Bu üç bölümde toplam 19 soru bulunmaktadır.

Araştırma kapsamında ölçeğin Kariyer Planlaması boyutunun Cronbach’s Alpha değeri 0,681, Mesleki Gelişim boyutunun Cronbach’s Alpha değeri 0,656, Kişisel Özellikler boyutunun Cronbach’s Alpha değeri ise 0,755 bulunmuştur. Cronbach’s Alpha Katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme kriteri;

$0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirliktedir.

$0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

$0.60 \leq \mathbf{0.755} < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirliktedir.

Bu verilere göre kullanılan ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu görülmektedir.

Holland’ın Mesleki İlgi Envanteri

Bireyler hakkında elde edilen karmaşık bilgilerin düzene konması gerektiğine inanan Holland, ilgilerin, kişilik özelliklerinin ve davranış türlerinin birkaç geniş kategori içinde açıklanabileceğini düşünmüş ve daha sonra 6 kişilik kategorisine uygun olan özellikleri belirlemiştir. Bu çalışmalar sonucunda Gerçekçi, Geleneksel, Artistik,

Sosyal, Araştırmacı ve Girişimci olmak üzere 6 boyuttan oluşan 90 soruluk bir ilgi envanteri ortaya koymuştur. Bu envanterin Perdue Üniversitesi, Kariyer Danışma Merkezi tarafından Pilot uygulamalarla uyarlaması yapılmıştır (Yeşilyaprak, 2008: 27). Her madde belirtilen duygunun yaşanma yoğunluğuna göre, “tamamen katılıyorum”, “katılıyorum”, “fark etmez”, “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” şeklinde 5’li likert tipi bir ölçektir.

Araştırma sonucunda ölçeğin Cronbach’s Alpha değeri 0,942 olarak bulunmuştur. Boyutların Cronbach’s Alpha değerleri ise;

Geleneksel Kişilik Boyutu: 0.907

Girişimci Kişilik Boyutu: 0.823

Artistik/ Sanatsal Kişilik Boyutu: 0.828

Araştırmacı Kişilik Boyutu: 0.835

Sosyal Kişilik Boyutu: 0.803

Gerçekçi/Realist Kişilik Boyutu: 0.718 olarak bulunmuştur.

3.1.5. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada veri toplama araçları ile elde edilen bilgilerin çözümlenmesi SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 16 paket programı kullanılarak bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir. Toplanan verilerin aritmetik ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde hesaplamaları ile analiz edilmiştir. Anketin güvenilirliğinin test edilmesinde Alfa Katsayısından (Cronbach Alfa) yararlanılmıştır. Yapılan analizlerde 242 katılımcıdan elde edilen veriler kullanılmıştır. Anketin iç tutarlılığının belirlenmesinde anketin iç tutarlılığı gösteren Alfa Katsayıları (Cronbach Alfa) bulunmuştur.

Holland’ın Mesleki İlgi Envanterindeki ifadeleri boyutlandırılmak için faktör analizi yapılmıştır. Her bir faktör ortalamasının demografik değişkenlere göre kıyaslanmasında parametrik test varsayımlarının yerine getirildiği durumlarda Varyans analizi (ANOVA) ve iki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi (t testi) , parametrik testlerin yerine getirilemediği durumlarda Kruskal Wallis varyans analizi ve Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişki Pearson Korelasyon analizi ile test edilmiştir.

3.2. BULGULAR

3.2.1.Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencilerinin Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan öğrencilerin seçilmiş bazı değişkenlere göre dağılımı verilmiştir.

Tablo. 3.1. Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

Değişkenler	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	169	69.8
Erkek	73	30.2
Yaş(Yıl)		
-20	88	36.7
21 +	152	63.3
Medeni Durum		
Bekâr	241	99.6
Evli	1	0.04
Öğretim Durumu		
I.Öğretim	125	51.7
II. Öğretim	117	48.3
Çalışma Durumu		
Çalışıyor	32	13.2
Çalışmıyor	210	86.8
Çalışma Saatleri		
Part-time	19	67.9
Tam zamanlı	9	32.1
Memnuniyet Durumu		
Memnun	163	67.9
Memnun Değil	77	32.1
Tercih Sırası		
1.Tercih	44	18.9
2-5.Tercih	73	31.3
6-9.Tercih	48	20.6
10 + Tercih	68	29.2
Gelecek Planı		
Hastane Müdürü-Müdür Yardımcı	103	47.9
Akademisyen	29	13.5
Memur	26	12.1
*Diğer	57	26.5
Toplam	242	100.0

*Diğer (Gelecek Planı Öğretmen, Müfettiş, Özel İş Yeri vs.)

Tablo 3.1’de Sağlık Yönetimi öğrencilerinin demografik özelliklerinin dağılımı incelenmiştir. Tabloya göre araştırmaya katılan öğrencilerin % 69.8’i bayanlardan oluşurken % 30.2’si ise erkeklerden oluşmaktadır. Ankete katılan 240 öğrenciden %63.3’ü 21 yaş ve üstünde,%36.7’si ise 20 yaş ve altındadır. Öğrencilerden sadece 1 kişinin medeni durumu evli olup, bekâr kısım ise %99.6 yüzdeye sahiptir.

Araştırma kapsamında olan öğrencilerin % 51.7’si gündüz örgün eğitim almaktayken, %48.3 ‘ü ise ikinci öğretime devam etmektedir. Ankete katılan öğrencilerin 210’u (86.8) her hangi bir işte çalışmazken 32’si (13.2) çalışmaktadır. Bu 32 öğrencinin 19’u (67.9) part-time bir işte çalışırken, 9’u tam zamanlı çalışmaktadır, 4 öğrenci ise çalışma durumlarını cevapsız bırakmıştır.

Öğrencilerin Sağlık Yönetimi bölümünde okuyor olmaktan duydukları memnuniyetlere bakacak olursak, %67.9’u bu bölümü okuyor olmaktan memnun ve mutluyken geriye kalan 32.1’lik kısım ise memnun değildir. Bu durumun üzerinde bölümün mezuniyet sonrası istihdam alanı, kişilik faktörleri gibi birçok nedenden kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Sağlık yönetimi bölümüne öğrencilerin %18.9’u ilk tercihiyle gelmiş olup, %31.3’ü bölümü ilk 2 ve 5 tercihi arasında, % 20.6’sı 6 ve 9. tercihleri arasında yazarken, %29.2’si ise tercih sıralamasında 10 ve daha üstü sıralara yazmıştır.

Araştırma kapsamında ankete katılan öğrencilere kendilerini 2025 yılında nerede görmek istedikleri yani gelecek planları sorulmuştur. Öğrencilerin % 47.9’lük büyük çoğunluğu mezuniyet sonrası beklentilerinin Hastane Müdürü veya Müdür Yardımcısı olmak olduğunu, %13.5’i Akademisyen olmak istediğini, %12.1’i Memur, geriye kalan %26.5’lik kısmı ise İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde okuyor olmanın avantajıyla Müfettişlik, Gelir Uzmanlığı gibi meslekler hedeflerken, bir kısmı da kendi iş yerinde çalışmak istediğini belirtmiştir.

3.2.2. Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Kariyer Planlama Ölçeğine Yönelik Algıları

Sağlık yönetimi öğrencilerinin kariyer planlama ölçeğine göre algılarının standart sapma ve aritmetik ortalamaları Tablo 3.2.'de verilmiştir.

Tablo 3.2. :Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Kariyer Planlama Ölçeğine Yönelik Algıları

Sıra No	İfadeler	$\bar{X}$	SS
1.	Mesleğimi seçerken kariyer planı yaptım.	3.195	1.050
2.	Kariyerimi planlarken çevrem(aile, arkadaş vb.) fikirlerini de değerlendirdim.	3.728	0.992
3.	Kariyer planı yapsam da meslek seçimime asil yön veren şans ve rastlantılar olmuştur.	3.095	1.230
4.	Kurumumda yükselebileceğim konumları bilirim.	3.767	0.866
5.	Mesleğimle ilgili yeni gelişmeleri takip etmek açısından Kariyer Planlamasının gerekli olduğuna inanırım.	4.041	0.963
6.	Mesleki gelişimimi belli bir kariyer planına göre düzenlemeyi gerekli buluyorum.	3.887	0.933
7.	Mesleğim bana gurur veriyor.	3.414	0.968
8.	Mesleğim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor.	3.586	1.009
9.	Kurumumuzda çalışanların mesleki ve kişisel gelişimi için yeterli olanaklar vardır.	2.670	1.139
10.	Aldığım kursların mesleki gelişimime önemli katkıları var.	3.390	1.053
11.	Mesleğime karar verirken gelecek teminatının olması etkilidir.	3.979	1.028
12.	Önemli olan iyi bir ücret ve gelecek teminatı, kariyer olmasa da olur.	2.863	1.185
13.	Mesleğimde yeni ve farklı şeyler yapmaktan zevk alırım.	4.004	0.880
14.	Seçtiğim meslek ile kişisel özelliklerim arasında uyum yok.	2.464	1.176
15.	Kendimi iyi tanıyor ve ihtiyaçlarımı biliyorum	3.962	0.889
16.	Mesleğimde yükselebilmek için yeterli özelliklere sahip değilim.	2.343	1.104
17.	Kariyerimi planlamak ve geliştirmek etkinlik ve verimliliğimi artırıyor.	3.883	0.708
18.	Kariyer Planlaması bireye yetenek ve becerilerini kullanma fırsatı sağladığından bireyi motive eder.	3.979	0.832
19.	Kariyerimde ilerleyebilmek için çaba gösteriyorum.	3.942	0.862

Tablo 3.2 ‘e bakıldığında 5 ve 13’üncü ifadelerin 4’ün üzerinde ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Buna göre Sağlık Yönetimi Bölümünde okuyan öğrencilerin meslekleriyle ilgili yeni gelişmeleri takip etmek açısından Kariyer Planlamasının gerekli olduğuna inandığı (4.041) ve meslekleri için yeni ve farklı şeyler yapmaktan zevk aldıkları görülmüştür (4.004).

Bu ortalamaların yanı sıra öğrencilerin Kariyer Planlamasının bireye yetenek ve becerilerini kullanma fırsatı sağladığı için bireyi motive ettiği (3.979), mesleklerine karar verirken gelecek teminatının olmasının kariyer planlamasının önemli olduğu (3.979) ve seçmiş oldukları kariyerlerinde ilerleyebilmek için çaba gösterdikleri (3.942) görülmüştür.



3.2.3. Kariyer Planlaması Faktörlerinin Adları, İfade Sayıları, Ortalama ve Standart Sapmaları, Alfa Değerleri

Kariyer planlanma ölçeği boyutlarının alfa katsayısı, standart sapması ve aritmetik ortalamaları Tablo3.3’de gösterilmiştir.

Tablo 3.3. Kariyer Planlaması Faktörlerinin Adları, İfade Sayıları, Ortalama ve Standart Sapmaları, Alfa Değerleri Tablosu

Kariyer planlama ölçeği orijinal de 19 sorudan oluşmaktadır. Yapılan analizler sonucunda birbiriyle negatif korelasyon gösteren sorular çıkarılarak ölçeğin boyutlandırılması orijinaline uygun şekilde yapılmıştır.

Boyut/Faktör	İfade Sayısı	$\bar{X}$	SS	α
Kariyer Planlaması	5	3.723	0.635	0.681
Mesleki Gelişim	5	3.674	0.641	0.656
Kişisel Özellikler	4	3.861	0.675	0.755

Kariyer Planlama Boyutu: Bu boyut 5 ifadeden oluşmaktadır. Bireylerin kariyer planlaması yapma düzeylerini ortaya koyan bu boyutun faktör ortalaması 3.723, faktör güvenilirliği ise (Cronbach Alpha) 0.681 olarak bulunmuştur.

Mesleki Gelişim Boyutu: 5 ifadeden oluşan bu boyut kişilerin mesleki anlamda ne kadar gelişmiş oldukları veya gelişime ne kadar hazır olduklarını ölçmektedir. Boyutun faktör ortalaması 3.674, faktör güvenilirliği ise (Cronbach Alpha) 0.656 olarak bulunmuştur.

Kişisel Özellikler: Bu boyut 4 ifadeden oluşmaktadır. Bireylerin kişisel özelliklerinin kariyer planlaması aşamasında ne derece etkili olduğunu ifade eden bu boyutun faktör ortalaması 3.861, faktör güvenilirliği ise (Cronbach Alpha) 0.755 olarak bulunmuştur.

3.2.4. Kariyer Planlaması Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Öğrencilerin kariyer planlaması boyutundan aldıkları puanların demografik değişkenlere göre karşılaştırılması Tablo 3.4’de verilmiştir. Yüksek puan alanların daha çok kariyer planlaması yaptığı bilinirken, düşük puan alanların daha az kariyer planlaması yaptığı ifade edilmektedir.

Tablo 3.4. Öğrencilerin Kariyer Planlaması Boyutundan Aldıkları Puanların Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	n	$\bar{X}$	SS	Test Değerleri
Cinsiyet				
Kadın	169	3.741	0.601	U = 5926.500 p =0.626
Erkek	73	3.683	0.712	
Yaş				
-20	88	3.741	0.592	U = 6664.000 p =0.963
21 +	152	3.716	0.656	
Öğretim Durumu				
I.Öğretim	125	3.738	0.601	U = 7054,500 p =0.633
II.Öğretim	117	3.708	0.673	
Çalışma Durumu				
Çalışıyor	32	3.656	0.604	U = 3229,000 p =0.721
Çalışmıyor	210	3.677	0.641	
Memnuniyet				
Memnun	163	3.848	0.523	U = 4320.500 p =0.000
Memnun Değil	77	3.473	0.770	
Tercih Sırası				
1.Tercih	44	3.822	0.569	X ² =1.629 p= 0.653
2-5. Tercih	73	3.723	0.545	
6-9. Tercih	48	3.631	0.701	
10 + Tercih	68	3.721	0.688	
Gelecek Planları				
Hastane Müdürü-Müdür Yardımcı	103	3.710	0.635	X ² =1.136 p= 0.768
Akademisyen	29	3.895	0.461	
Memur	26	3.715	0.686	
Diğer*	57	3.773	0.629	

*Diğer (Gelecek Planı Öğretmen, Müfettiş, Özel İş Yeri vs.)

Kariyer planlama boyutu cinsiyet faktörüne göre incelendiğinde, araştırmaya katılan erkek öğrencilerin (3.683±0.712) kız öğrencilere göre (3.741±0.601) daha fazla

kariyer planlaması yaptıkları görülmüş; ancak iki grup arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($U=5926.500$, $p=0.626$).

Kariyer planlaması boyutundan alınan puanlar yaş gruplarına göre karşılaştırıldığında; 21 yıl ve üstündeki öğrencilerin (3.716 ± 0.656), 20 yıl ve altındaki öğrencilere göre (3.741 ± 0.601) daha çok kariyer planlaması yaptıkları görülmüştür. Bu durum yaşla orantılı olarak öğrencilerin gelecek kaygılarının ortaya çıkması ve planlar yapmaya başladıklarına bağlanabileceği gibi iki grup arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark gözlenmemiştir ($U=6664.000$, $p=0.963$).

Katılımcıların kariyer planlaması boyutundan aldıkları puanlar öğrencilerin öğretim durumlarıyla kıyaslandığında ise; II. öğretim’de okuyan öğrencilerin (3.708 ± 0.673) I. öğretim’de okuyan öğrencilere göre (3.656 ± 0.601) daha fazla kariyer planlaması yaptığı görülse de aralarında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($U=7054.500$, $p=0.633$).

Araştırma kapsamında öğrencilerin herhangi bir işte çalışma durumlarına göre kariyer planlamaları karşılaştırıldığında her iki grubun ortalamaları 3’ün üzerinde olmasına rağmen, çalışmayan öğrencilerin (3.677 ± 0.641) çalışan öğrencilere göre (3.656 ± 0.604) daha fazla kariyer planlaması yaptığı görülmüştür. Ancak gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($U=3229.000$, $p=0.721$).

Katılımcıların kariyer planlaması boyutundan aldıkları puanlar bölümde okuyor olmaktan duydukları memnuniyetle kıyaslandığında ise gruplar arasında anlamlı fark bulunmuştur ($U=3119.000$, $p=0.000$). Sağlık yönetimi bölümünde okumaktan memnun olan öğrencilerin (3.848 ± 0.523), memnun olmayan öğrencilere kıyasla (3.473 ± 0.770) daha fazla kariyer planlaması yaptıkları görülmüştür.

Öğrencilerin kariyer planlaması yapmaları ve bölüme kaçınıcı tercih sıralamasıyla yerleştikleri kıyaslandığında tüm grupların ortalamalarının 3’ün üzerinde olduğu görülmüştür. Gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($X^2=1.629$, $p=0.653$). Araştırmaya katılan öğrencilerin gelecek planları ve kariyer planlamaları arasındaki ilişki değerlendirildiği tüm grup ortalamaları bir birine yakın olmasına rağmen en fazla kariyer planlamasını özel sektör, kendi iş yerini açma veya bölüm dışı

işler de çalışma planları olan öğrencilerin (3.773±0.629) yaptıkları görülmüştür. Fakat gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($X^2=1.136$, $p= 0.768$).

3.2.5. Mesleki Gelişim Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Öğrencilerin mesleki gelişim boyutundan almış oldukları puanların demografik değişkenlere göre karşılaştırılması Tablo 3.5’de verilmiştir. Yüksek puan alan öğrencilerin mesleki gelişimlerine daha çok önem verdiği, düşük puan alan öğrencilerin ise mesleki gelişimlerine daha az dikkat ettikleri ifade edilmektedir.

Tablo 3.5. Öğrencilerin Mesleki Gelişim Boyutundan Aldıkları Puanların Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	n	$\bar{X}$	SS	Test Değerleri
Cinsiyet				
Kadın	169	3.702	0.647	U = 5539.500 p = 0.206
Erkek	73	3.610	0.627	
Yaş				
-20	88	3.732	0.634	U = 6112.000 p = 0.264
21 +	152	3.645	0.647	
Öğretim Durumu				
I.Öğretim	125	3.644	0.643	U = 6774,500 p =0,320
II.Öğretim	117	3.706	0.640	
Çalışma Durumu				
Çalışıyor	32	3.656	0.648	U =3117.000 p =0.508
Çalışmıyor	210	3.677	0.641	
Memnuniyet				
Memnun	163	3,857	0.544	U = 3119.000 p =0.000
Memnun Değil	77	3,301	0.673	
Tercih Sırası				
1.Tercih	44	3.818	0.638	X ² = 4.120 p= 0.249
2-5. Tercih	73	3.704	0.499	
6-9. Tercih	48	3.481	0.784	
10 + Tercih	68	3.709	0.655	
Gelecek Planları				
Hastane Müdürü-Müdür Yardımcı	103	3.720	0.666	X ² = 4.721 p= 0.193
Akademisyen	29	3.810	0.551	
Memur	26	3.453	0.665	
Diğer	57	3.704	0.632	

Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer planlama ölçeğinin boyutlarından biri olan mesleki gelişim faktörüyle demografik özelliklerden cinsiyet kavramı karşılaştırıldığında iki grupta 3'ün üzerinde ortalamaya sahip olmalarının yanı sıra kız öğrencilerin (3.702 ± 0.647) erkek öğrencilere göre (3.610 ± 0.627) mesleki gelişimlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Ancak bu durum istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($U=5539.50$, $p=0.206$).

Öğrencilerin yaş grupları değerlendirildiğinde 20 yaş ve altındaki öğrencilerin (3.732 ± 0.634) 21 yaş ve üzerindeki öğrencilere göre mesleki gelişimlerinin yüksek olduğu görüle de, bu durum anlamlı bulunmamıştır ($U=6112.000$, $p=0.264$).

Mesleki gelişim boyutuna göre öğrencilerin öğretim durumları kıyaslandığında da her iki grubun ortalamaları 3'ün üzerinde olmasına karşın I. öğretim'de okuyan öğrencilerin (3.644 ± 0.643) II. öğretim'de okuyan öğrencilere göre (3.706 ± 0.640) daha az mesleki gelişim gösterdikleri görülmüş; fakat bu durum istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($U=6774.500$, $p=0.320$).

Çalışan öğrencilerin (3.656 ± 0.648) herhangi bir işte çalışmayan öğrencilere göre (3.677 ± 0.641) daha az mesleki gelişim gösterdikleri görülmüştür. İki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($U=3117.000$, $p=0.508$).

Sağlık yönetimi bölümünde okumaktan memnun olan öğrencilerin (3.857 ± 0.544), memnun olmayan öğrencilere kıyasla (3.301 ± 0.673) mesleki anlamda gelişimlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur ($U=3119.000$, $p=0.000$). Bu durum bölümden memnun olan öğrencilerin mesleki anlamda gelişimlere daha çok verdiklerini göstermektedir.

Mesleki gelişim boyutunun öğrencilerin bölümü kaçınıcı tercihlerinde yazarak gelmiş oldukları kıyaslandığında, tüm grupların ortalamalarının 3'ün üzerinde olduğu görülmesine karşın, ilk sırada tercih eden öğrencilerin (3.818 ± 0.638) mesleki gelişimlerinin diğer gruplara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Ancak gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($X^2= 4.120$, $p= 0.249$).

Araştırma kapsamında gelecek planları ve mesleki gelişimleri kıyaslanan öğrenciler arasında Hastane müdürü veya müdürü olmak isteyen öğrencilerin

(3.720±0.666) en yüksek mesleki gelişim özelliğine sahip oldukları görülmüştür. İkinci olarak ise gelecekte akademisyen olmak ve bu meslekte ilerlemek isteyen öğrencilerin (3.81±0.551) mesleki gelişim özellikleri yüksek bulunmuştur. Ancak istatistiksel açıdan gruplar arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir ($X^2= 4.721, p= 0.193$).

3.2.6. Öğrencilerin Kişisel Özellikler Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Öğrencilerin kişisel özellikler boyutundan almış oldukları puanların demografik değişkenlere göre karşılaştırılması Tablo 3.5 'de verilmiştir.

Tablo 3.6. Öğrencilerin Kişisel Özellikler Boyutundan Aldıkları Puanların Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	n	$\bar{X}$	SS	Test Değerleri
Cinsiyet				
Kadın	169	3.907	0.623	U = 5926.500 p =0.626
Erkek	73	3.754	0.777	
Yaş				
-20	88	3.850	0.640	U = 6495.500 p =0.708
21 +	152	3.872	0.685	
Öğretim Durumu				
I.Öğretim	125	3.907	0.673	U = 6603.500 p =0.189
II.Öğretim	117	3.812	0.677	
Çalışma Durumu				
Çalışıyor	32	3.765	0.782	U = 3216.500 p =0.695
Çalışmıyor	210	3.876	0.658	
Memnuniyet				
Memnun	163	3.972	0.680	U = 4097.000 p =0.000
Memnun Değil	77	3.618	0.610	
Tercih Sırası				
1.Tercih	44	4.108	0.589	$X^2= 12.516$ p= 0.006
2-5. Tercih	73	3.932	0.603	
6-9. Tercih	48	3.666	0.835	
10 + Tercih	68	3.752	0.612	
Gelecek Planları				
Hastane Müdürü-Müdür Yardımcı	103	3.911	0.664	$X^2=10.573$ p= 0.014
Akademisyen	29	4.201	0.542	
Memur	26	3.522	0.824	
Diğer	57	3.876	0.621	

Kişisel özellikler boyutu cinsiyet faktörüne göre karşılaştırılması sonucunda kız öğrencilerin (3.907 ± 0.623) erkek öğrencilere göre (3.754 ± 0.777) kişilik özelliklerinin daha baskın olduğu görülmüş; fakat gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($U=5926.500$, $p=0.626$).

Kişisel özellik boyutunun yaş gruplarına göre incelenmesi sonucunda, 21 yaş ve üzerindeki (3.872 ± 0.685) öğrencilerin kişisel özelliklerinin 20 yaş ve altındaki öğrencilere (3.850 ± 0.640) göre daha baskın olduğu görülmüştür. Bu durum istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($U=6495.500$, $p=0.708$).

Öğrencilerin öğretim durumları incelendiğinde II. Öğretim’de okuyan öğrencilerin (3.812 ± 0.673) I. öğretim’de okuyan öğrencilere göre (3.907 ± 0.673) daha az kişisel özellikleri baskın olduğu görülsede aralarında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($U=6603.500$, $p=0.189$).

Araştırma kapsamında yer alan herhangi bir işte çalışan 32 öğrencinin (3.765 ± 0.782) her hangi bir işte çalışmayan öğrencilere göre (3.876 ± 0.658) kişisel özelliklerinin yüksek olduğu görülmüş, gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($U=3216.500$, $p=0.695$).

Sağlık yönetimi bölümünde okuyor olmaktan memnun olan öğrencilerin (3.972 ± 0.680) memnun olmayan öğrencilere göre (3.618 ± 0.610) kişisel özelliklerinin daha yüksek olduğu görülmüş, bu durum istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur ($U=4097.000$, $p=0.000$). İki grup arasındaki bu anlamlı farklılık bölümde okumaktan memnun olan öğrencilerin kariyer planlaması yaparken kişisel özelliklerini memnun olmayan öğrencilere göre daha fazla dikkate aldığını göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin kişisel özellikler boyutundan aldıkları puanlar tercih sıralaması gruplarıyla kıyaslandığında gruplar arasında anlamlı fark bulunmuştur ($X^2=12.516$, $p=0.006$). Bölüme ilk tercih sırasında yerleşen öğrencilerin kariyer planlaması sırasında kişisel özelliklerinin diğer gruplara göre daha baskın (4.108 ± 0.589) olduğu görülmüştür. Diğer grupların ortalamalarının da 3’ün üzerinde olduğu görülmektedir.

Öğrencilerin gelecek planları ve kişisel özellikleri değerlendirildiğinde kişisel özelliklerin en baskın olduğu öğrencilerin gelecek planlarını akademisyenlikten (4.201 ± 0.542) yana yapanlar olduğu görülmüştür. Diğer gruplardaki öğrencilerin ortalamalarının da 3'ün üzerinde olduğu bilinmektedir. Gruplar arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur ($X^2=10.573$, $p= 0.014$).

3.2.7. Öğrencilerin Holland'ın Mesleki İlgi Envanterine Yönelik İfadeleri

Sağlık Yönetimi bölümünde okuyan öğrencilerin Holland'ın mesleki ilgi envanterinde bulunan sorulara vermiş oldukları cevapların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 3.7'de verilmiştir

Tablo 3.7. Öğrencilerin Holland'ın Mesleki İlgi Envanterine Yönelik İfadeleri

Sıra No	İfadeler	$\bar{X}$	SS
1.	Kuşların nasıl göç ettiğini öğrenmek	2.267	1.052
2.	İnsanlara yeni bir hobi öğretmek	2.024	0.878
3.	Hava durumu tahmini için kişisel gözlemleri kullanmak	2.612	1.012
4.	Bitki hastalıklarını incelemek	3.275	1.152
5.	Bankaya yatırılan paranın faizini hesaplamak	3.510	1.265
6.	Resimler tasarlamak ve çizmek	2.974	1.242
7.	Bir iş yaptırmak için parayla adam tutmak	3.629	1.170
8.	Bir bilim müzesini incelemek	2.518	1.159
9.	Gözlük için mercekleri parlatmak	3.232	1.121
10.	Modern yazarların yazı stillerini araştırmak	3.179	1.210
11.	Mikroskop gibi laboratuvar aletlerini kullanmak	2.867	1.294
12.	Bir dükkanda envanter tutmak	3.334	1.198
13.	Bir kuş yemliği tasarlamak	3.181	1.225
14.	Bir oyun için takım oluşturma	2.207	1.025
15.	Yeni bir satış kampanyası düzenlemek	2.553	1.119
16.	Bir toplantıyı yönetmek	1.979	1.098
17.	Vitaminlerin hayvanlar üzerindeki etkisini araştırmak	3.099	1.144
18.	Küçük bir işletmeyi idare etmek	2.083	0.951
19.	Bir makinenin nasıl kullanılacağı konusunda talimatlar yazmak	2.950	1.193
20.	Diğer insanlar için iş planlamak	2.232	1.048
21.	Küçük grup tartışmalarına katılmak	2.439	1.183
22.	Yeni bir cerrahi işlem hakkında yazılar okumak	2.781	1.244
23.	Mali bir hesaptaki hataları bulmak	3.033	1.187

24.	Bir rapor taslağındaki hataları bulmak incelemek	2.913	1.172
25.	Planlar ve grafikler yapmak	2.765	1.150
26.	Fırtınadan sonra zarar görmüş bir ağacı onarmak	2.607	1.122
27.	Kusurları bulmak için mamulleri incelemek	2.838	1.131
28.	Telefonla iş idare etmek	2.766	1.230
29.	Acil durumlarda insanlara yardım etmek	1.875	1.023
30.	Bir kuruluşun parayla ilgili bütün işlerini idare etmek	2.880	1.200
31.	Müzik eseri bestelemek veya düzenlemek	3.136	1.305
32.	Filmler için konu müziği bestelemek	3.275	1.307
33.	Yeni kurallar veya politikalar geliştirmek	2.673	1.200
34.	Biyoloji çalışmak	3.491	1.249
35.	Bir politik kurum için kampanyaya katılmak	3.016	1.281
36.	Maddeleri ayırmak, biriktirmek ve saklamak	3.137	1.205
37.	Bir toplum geliştirme projesinde çalışmak	2.238	1.099
38.	Bir daktilonun nasıl tamir edileceğini öğrenmek	3.016	1.288
39.	Dünyanın merkezi, güneş ve yıldızlar hakkında kitaplar okumak	2.707	1.217
40.	Tam doğru zaman tutmak için bir saati ayarlamak	2.500	1.177
41.	Beynin nasıl çalıştığını öğrenmek	2.187	1.181
42.	Yaratıcı fotoğraflar çekmek	2.016	1.108
43.	Masraflara ait hesap kayıtları tutmak	2.870	1.257
44.	Bir bandoda çalmak	3.125	1.360
45.	Bir orkestrada caz müziği çalmak	3.141	1.374
46.	Bir grup veya klüp için bütçe hazırlamak	3.020	1.178
47.	Depremi nedenlerini araştırmak	2.759	1.170
48.	Ünlü bir bilim adamının dersine katılmak	2.198	1.239
49.	Bir proje üzerinde başkaları ile beraber çalışmak	2.199	1.090
50.	Bir sinema filmi senaryosu yazmak	2.771	1.336
51.	Şirket hakkındaki şikayetleri konusunda işçilerle röportaj yapmak	2.477	1.225
52.	Mobilya yapmak	3.186	1.233
53.	Değerli taşları kesmeyi ve parlatmayı öğrenmek	2.851	1.295
54.	Yaralı bir insana ilkyardım yapmak	1.917	1.031
55.	Yerel bir radyo istasyonunda çalınması için müzik parçaları seçmek	2.583	1.249
56.	İl genel meclisinde çalışmak	2.821	1.290
57.	Mali raporları hazırlamak ve yorumlamak	3.066	1.196
58.	Tehlikedeki bir insana yardım etmeye çalışmak	1.950	1.000
59.	Elektronik alet çalıştırmak	2.803	1.204
60.	Çocuklara nasıl oyun oynanacağını veya spor yapılacağını göstermek	2.141	1.091

61.	Bir ustayı televizyon tamir ederken seyretmek	2.834	1.214
62.	Bir magazin hikayesini anlatan çizimler yapmak	3.190	1.277
63.	Ziyaretçilere yol göstermek	2.183	0.981
64.	Diğer insanların bir problemin çözülebileceğine nasıl inandıklarını öğrenmek	2.208	1.073
65.	Bir sergiye gezi düzenlemek	2.485	1.155
66.	Uyuşturucu kullanan insanlara danışmanlık yapmak	2.730	1.186
67.	İş gazeteleri veya dergileri okumak	2.713	1.161
68.	Yıldızların oluşumunu öğrenmek	2.612	1.233
69.	Taksit ödemelerini tahsil etmek	3.149	1.149
70.	Bir slayt veya film projektörünü çalıştırmak	2.883	1.167
71.	Kelebekleri gözlemlemek ve sınıflandırmak	2.946	1.167
72.	Metal bir heykel tasarlamak	3.162	1.174
73.	İnsanlara kanuni doğruları açıklamak	2.650	1.199
74.	Kısa hikayeler yazmak	2.734	1.250
75.	İnsanların mali kararlar vermelerine yardımcı olmak	2.954	1.178
76.	Gelir vergisi kazancını düzenlemek	3.104	1.188
77.	Sertifika, plaket veya taktir belgesi kazanmak	2.100	1.207
78.	Tiyatro oyunu, müzikaller gibi sanatsal etkinliklerin eleştirilerini yazmak	2.949	1.287
79.	Aylık bütçe planı yapmak	2.917	1.239
80.	Bir havuz veya gölde yabancı hayatı araştırmak	2.900	1.297
81.	Bir tiyatro oyununda rol almak	2.744	1.325
82.	Bir resim çerçevesi yapmak	2.673	1.246
83.	İş gezilerine çıkmak	2.137	1.181
84.	Orman yangınları için gözetleme yapmak	2.917	1.181
85.	Yeni alışveriş merkezinin tanıtımını yapmak	2.833	1.254
86.	Bir muhasebecilik sistemi kurmak	3.225	1.162
87.	Arkadaşlar arasındaki bir tartışmayı yatıştırmak	2.170	1.089
88.	Birine önemli bir karar vermesinde yardım etmek	2.029	1.011
89.	Taşıma için nakil maliyetlerini hesaplamak	3.041	1.197
90.	Fıkralar ve hikayeler anlatarak insanları eğlendirmek	2.497	1.242

Sağlık yönetimi bölümünde okuyan öğrencilerin Holland'ın Mesleki Kişilik Envanterine yönelik yapılmış olan anket sorularına verdikleri cevapların ortalamaları incelendiğinde, öğrencilerin en çok bankaya yatırılan bir paranın faizini hesaplamaktan hoşlandıkları (3.510) görülmüştür. Öğrencilerin verdiği cevaplarda 3'ün üzerinde

ortalamaya sahip olan diğer sorular arasında mali hesaplardaki hataları bulmak, bir grup veya klup için bütçe hazırlamak gibi sorular olduğu da görülmektedir.

Öğrenciler en az acil durumlarda insanlara yardım etmekten (1.875) , yaralı bir insana ilk yardım etmekten (1.917) hoşlandıkları ortaya çıkmıştır. Tablo 3.7’de öğrencilerin anket soruları içerisinde her soruya vermiş oldukları cevapların Aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları verilmektedir.

3.2.8. Holland’ın Mesleki İlgi Envanteri Faktör Analizi

Holland mesleki ilgi envanterine ait 6 alt boyutun yapılan çalışmada faktör analiziyle ortaya çıkması sağlanmış, faktörler ve soruların faktör yükleri Tablo 3.8’de ifade edilmiştir.

Tablo 3.8. Holland’ın Mesleki İlgi Envanteri Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yüğü
Faktör 1: Geleneksel Kişilik	
5. Bankaya yatırılan paranın faizini hesaplamak	0.523
12. Bir dükkanda envanter tutmak	0.609
23. Mali bir hesaptaki hataları bulmak	0.780
24. Bir rapor taslağındaki hataları bulmak incelemek	0.560
30. Bir kuruluşun parayla ilgili bütün işlerini idare etmek	0.656
43. Masraflara ait hesap kayıtları tutmak	0.736
46. Bir grup veya klup için bütçe hazırlamak	0.654
57. Mali raporları hazırlamak ve yorumlamak	0.784
76. Gelir vergisi kazancını düzenlemek	0.790
79. Aylık bütçe planı yapmak	0.738
86. Bir muhasebecilik sistemi kurmak	0.803
Faktör 2: Girişimci Kişilik	
16. Bir toplantıyı yönetmek	0.691
18. Küçük bir işletmeyi idare etmek	0.537
20. Diğer insanlar için iş planlamak	0.684
33. Yeni kurallar veya politikalar geliştirmek	0.623
35. Bir politik kurum için kampanyaya katılmak	0.487
51. Şirket hakkındaki şikayetleri konusunda işçilerle röportaj yapmak	0.489
83. İş gezilerine çıkmak	0.502
Faktör 3: Artistik/ Sanatsal Kişilik	
31. Müzik eseri bestelemek veya düzenlemek	0.712
32. Filmler için konu müziğı bestelemek	0.749

44. Bir bandoda çalmak	0.583
45. Bir orkestrada caz müziği çalmak	0.713
50. Bir sinema filmi senaryosu yazmak	0.643
62. Bir magazin hikayesini anlatan çizimler yapmak	0.594
74. Kısa hikayeler yazmak	0.478
78. Tiyatro oyunu, müzikaller gibi sanatsal etkinliklerin eleştirilerini yazmak	0.658
81. Bir tiyatro oyununda rol almak	0.413
Faktör 4: Araştırmacı Kişilik	
1. Kuşların nasıl göç ettiğini öğrenmek	0.504
17. Vitaminlerin hayvanlar üzerindeki etkisini araştırmak	0.475
22. Mali bir hesaptaki hataları bulmak	0.540
39. Dünyanın merkezi, güneş ve yıldızlar hakkında kitaplar okumak	0.550
41. Beynin nasıl çalıştığını öğrenmek	0.407
47. Depremin nedenlerini araştırmak	0.694
68. Yıldızların oluşumunu öğrenmek	0.677
71. Kelebekleri gözlemlemek ve sınıflandırmak	0.655
80. Bir havuz veya gölde yabani hayatı araştırmak	0.683
Faktör 5: Sosyal Kişilik	
29. Acil durumlarda insanlara yardım etmek	0.756
58. Tehlikedeki bir insana yardım etmeye çalışmak	0.720
60. Çocuklara nasıl oyun oynanacağını veya spor yapılacağını göstermek	0.672
64. Diğer insanların bir problemin çözülebileceğine nasıl inandıklarını öğrenmek	0.481
73. İnsanlara kanuni doğruları açıklamak	0.305
87. Arkadaşlar arasındaki bir tartışmayı yatıştırmak	0.590
88. Birine önemli bir karar vermesinde yardım etmek	0.605
90. Fıkralar ve hikayeler anlatarak insanları eğlendirmek	0.403
Faktör 6: Gerçekçi /Realist Kişilik	
9. Gözlük için mercekleri parlatmak	0.535
13. Bir kuş yemliği tasarlamak	0.597
26. Fırtınadan sonra zarar görmüş bir ağacı onarmak	0.534
52. Mobilya yapmak	0.557
59. Elektronik alet çalıştırmak	0.619

KMO: 0,817

Barlett Testi: 316,146

Yukarıda Tablo 3.8’de örneklem büyüklüğü yeterliliği, verilen faktör analizine uygunluğu ve değişkenler arasında korelasyonun anlamlılığı için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testi yapılmıştır. Faktör analizi iki aşamalı şekilde uygulanmış olup, boyutlar içerisinde diğer sorularla negatif korelasyon gösterenler çıkarılmıştır. İkinci aşamada ise binişik faktörler ve faktör yükü 0.30’dan düşük olan sorular elenmiştir.

Yapılan iki aşamalı işlem sonunda orjinaline yakın bir yapı elde edilerek KMO değeri 0.817 bulunmuş olup, seçilen örneklem büyüklüğünün analiz için yeterli olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra Barlett testine bakıldığında değişkenler arası korelasyonun $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Yapılan analiz sonucunda ölçeğin orjinalin de olduğu gibi 6 faktöre ayrıldığı görülmüştür. Elde edilen bu 6 faktör varyansın %60.79' unu açıklamaktadır. Elde edilen faktörler şu şekilde adlandırılmaktadır.

Faktör 1: Geleneksel Kişilik: Faktör 11 maddeden oluşmaktadır. Faktör yükleri 0,523 ile 0,790 arasında değişmektedir. Açıkladığı varyans oranı ise 39.951'dir.

Faktör 2: Girişimci Kişilik: Faktörün madde sayısı 7 olup, 0.481 ile 0.691 arasında faktör yükleri değişmektedir. Faktörün açıklamış olduğu varyans oranı ise 20,846'dır.

Faktör 3: Artistik/ Sanatsal Kişilik: Faktör 9 maddeden oluşmaktadır. Maddelerin faktör yükleri 0.413 ile 0.749 arasında değişmektedir. Faktörün açıklamış olduğu varyans oranı ise 15.885'dir.

Faktör 4: Araştırmacı Kişilik: Faktör 8 maddeden meydana gelmektedir. Bu maddelerin faktör yükleri 0.407 ile 0.694 arasında değişmekte olup, faktörün açıklamış olduğu varyans oranı ise 1.295'dir.

Faktör 5: Sosyal Kişilik: Faktör 9 maddeden oluşmakta olup, faktör yükleri ise 0.403 ile 0.756 arasında değişmektedir. Varyansın açıklama oranı ise 7.332'dir.

Faktör 6: Gerçekçi Kişilik: Faktör 5 maddeden oluşmaktadır. Maddelerin faktör yükleri 0.534 ile 0.619 arasında değişmektedir. Faktörün varyans oranı ise 5.691'dir.

3.2.9. Kişilik Faktörlerinin Adları, İfade Sayıları, Ortalama ve Standart Sapmaları, Alfa Değerleri

Mesleki ilgi envanterinin alt boyutları olan kişilik faktörlerinin standart sapması, alfa katsayısı, aritmetik ortalamaları ve ifade sayıları Tablo 3.9'da verilmiştir.

Tablo 3.9. Kişilik Faktörlerinin Adları, İfade Sayıları, Ortalama ve Standart Sapmaları, Alfa Değerleri Tablosu

Boyut/Faktör	İfade Sayısı	$\bar{X}$	SS	α
Geleneksel Kişilik	11	3.079	0.865	0.907
Girişimci Kişilik	7	2.371	0.794	0.823
Artistik/ Sanatsal Kişilik	9	3.007	0.853	0.828
Araştırmacı Kişilik	8	2.741	0.783	0.835
Sosyal Kişilik	9	2.190	0.700	0.803
Gerçekçi/Realist Kişilik	5	3.002	0.810	0.718

Geleneksel Kişilik Boyutu: Bu boyut 11 maddeden oluşmaktadır. İfadeler bireylerin vermiş oldukları cevaplar sonucunda daha tutarlı, esnek olmayan yani geleneksel bir kişilik tipine sahip olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Boyutun faktör ortalaması 3.079, faktör güvenilirlik değeri ise (Cronbach Alpha) 0.907 (yüksek oranda güvenilir) olarak bulunmuştur.

Girişimci Kişilik Boyutu: Bu boyut 7 maddeden oluşmaktadır. Bu boyut kişilerin girişimci bir kişilik tipine sahip olup olmadıklarını ölçmek için ortaya çıkartılmıştır. Boyutun faktör ortalaması 2.371 olup, faktör güvenilirliği ise (Cronbach Alpha) 0.823 (yüksek oranda güvenilir) olarak bulunmuştur.

Artistik/Sanatsal Kişilik Boyutu: 9 maddeden oluşan bu boyuta bireylerin Sanatsal yönlerinin olup olmadığı, yani sanatsal/artistik bir kişilik tipine sahip olup olmadıkları görülmek istenilmiştir. Boyutun faktör ortalaması 3.007, faktör güvenilirliği ise (Cronbach Alpha) 0.828 (yüksek oranda güvenilir) olarak bulunmuştur.

Araştırmacı Kişilik Boyutu: Boyut, bireylerin analitik düşünce yapısına sahip olup olmadığı, araştırmacı bir kişilik özelliği içerip içermediğini incelemektedir. 8 maddeden oluşan bu faktörün ortalaması 2.741, faktör güvenilirliği ise (Cronbach Alpha) 0.828 (yüksek oranda güvenilir) olarak bulunmuştur.

Sosyal Kişilik Boyutu: Bireylerin sosyal bir kişilik özelliği barındırdığını ölçen bu faktör, 9 maddeden oluşmaktadır. Boyutun faktör ortalaması 2.190 olup, faktör güvenilirliği ise (Cronbach Alpha) 0.803 (yüksek oranda güvenilir) olarak bulunmuştur.

Gerçekçi/ Realistik Kişilik Boyutu: Boyut bireylerin kendi kişiliklerinin gerçekçi/realist bir özellik gösterip göstermediğini ortaya koymak için oluşturulmuştur. Faktör 5 maddeden oluşmaktadır. Boyutun faktör ortalaması 3.002, faktör güvenilirliği ise (Cronbach Alpha) 0.718 (oldukça güvenilir) olarak bulunmuştur.

3.2.10. Öğrencilerin Geleneksel Kişilik Faktörü Boyutundan Aldıkları Puanların Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Sağlık yönetimi bölümünde okuyan öğrencilerin geleneksel kişilik boyutundan almış oldukları puanlar demografik değişkenlere göre karşılaştırılmış ve Tablo 3.9' da verilmiştir.

Tablo 3.10. Öğrencilerin Geleneksel Kişilik Faktörü Boyutundan Aldıkları Puanların Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	n	$\bar{X}$	SS	Test Değerleri
Cinsiyet				
Kadın	169	3.191	0.874	t=3.126 p= 0.002
Erkek	73	2.819	0.792	
Yaş				
-20	88	3.207	0.833	t = 1.696 p = 0.091
21 +	152	3.010	0.882	
Öğretim Durumu				
I.Öğretim	125	3.132	0.865	t = 0.980 p =0.328
II.Öğretim	117	3.023	0.866	
Çalışma Durumu				
Çalışıyor	32	2.767	0.839	t = - 2.209 p =0.028
Çalışmıyor	210	3.127	0.861	
Memnuniyet				
Memnun	163	2.982	0.877	t = -2.377 p=0.018
Memnun Değil	77	3.263	0.806	
Tercih Sırası				
1.Tercih	44	3.051	0.893	F =0.887 p =0.448
2-5. Tercih	73	2.958	0.874	
6-9. Tercih	48	3.108	0.821	
10 + Tercih	68	3.191	0.865	
Gelecek Planları				
Hastane Müdürü-Müdür Yardımcı	13	3.033	0.808	X ² =3.799 p= 0.284
Akademisyen	29	2.927	0.838	
Memur	26	2.937	1.017	
Diğer	57	3.280	0.951	

Tablo 3.10’da görüleceği gibi, araştırmaya katılan öğrencilerin geleneksel kişilik tipi içerisinde cinsiyet durumlarına göre karşılaştırıldığında, kız öğrencilerin 3.191 ± 0.874 puan, erkek öğrencilerin ise 2.819 ± 0.792 puan aldıkları görülmüştür. Gruplar arasındaki bu farklılık istatistiksel açıdan da anlamlı bulunmuştur ($t=3.126$, $p = 0.002$) Kız öğrencilerin, erkek öğrencilere göre belirsiz ortamlardan daha çok uzak durmak istediği, daha çok sorumluluk sahibi olmak istediği yani daha fazla geleneksel bir kişilik tipine sahip oldukları ortaya çıkmıştır.

Geleneksel kişilik tipine sahip bireyler yaşlarına göre karşılaştırıldığında, 21 ve üzeri yaş grubu içerisinde olan öğrencilerin (3.010 ± 0.882) 20 yaşında ve daha küçük olan öğrencilere göre (3.207 ± 0.833) daha az geleneksel kişilik özellikleri gösterdikleri görülmüş; fakat bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1.696$, $p=0.091$).

Geleneksel kişilik tipine sahip bireylerin öğretim durumları incelendiğinde gündüz okuyan öğrencilerin (3.132 ± 0.865) akşam okuyan öğrencilere göre (3.023 ± 0.866) daha yüksek puan aldıkları görülmüş ancak istatistiksel olarak akşam ve gündüz okuyan öğrenciler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t = 0.980$, $p=0.328$).

Öğrencilerin geleneksel bir kişilik sahip olup olmamalarını herhangi bir işte çalışıp çalışmamalarına göre değerlendirdiğimizde çalışmayan öğrencilerin (3.127 ± 0.861) part-time veya tam zamanlı olarak bir işte çalışan öğrencilere göre (2.767 ± 0.839) daha fazla geleneksel kişilik tipine sahip olduğu görülmüştür. Geleneksel kişilik tipine sahip öğrenciler standartları seven, rutin işlerden hoşlanan bireylerdir. Bu durum çalışan ve çalışmayan öğrenciler açısından değerlendirildiğinde iki nedenden ortaya çıkabileceği düşünülmektedir.

İlk olarak çalışma yaşamına giren bir birey çalışmanın zorluğu görmüş ve belirli kalıplar içerisinde çalışmaktan sıkılmış olabilmektedir. Bir diğer neden ise 242 öğrenci arasından çalışan 32 öğrencinin büyük çoğunluğunu erkek öğrenciler oluşturmaktadır. Kişilik tipinin cinsiyet faktörüyle karşılaştırılmasında da erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha az geleneksel kişilik tipine sahip olduğu görülmüştür. İstatistiksel olarak da bu farklılık anlamlı bulunmuştur ($t= -2.209$, $p=0.028$).

Kişilik tipi öğrencilerin Sağlık Yönetimi Bölümünde okumaktan memnun olup olmama durumlarına göre incelendiğinde, bölümde okumaktan memnun olmayan öğrencilerin (3.263 ± 0.86) memnun olan öğrencilere göre (2.982 ± 0.877) daha fazla geleneksel özellik gösterdiği görülmüştür. Bu durum istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur ($t = -2.377$, $p = 0.018$). İki grup arasındaki farklılığın sağlık yönetimi bölümünün öğrenci profilinin geleneksel kişilik özelliği göstermesinden dolayı anlamlı olduğu düşünülmektedir.

Bölüme il tercihinde yerleşen öğrencilerle (3.051 ± 0.893) 10 ve üzeri tercih sırasında yerleşen öğrencilerin (3.191 ± 0.865) arasında geleneksel kişilik özellikleri açısından istatistiksel olarak da anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F = 0.887$, $p = 0.448$).

Öğrencilerin gelecek planları incelendiğinde müfettişlik, uzman yardımcılığı diğer alanlarda çalışmak isteyen öğrencilerin (3.280 ± 0.951) hastane müdürü veya müdür yardımcısı olmak isteyen öğrencilere göre (3.033 ± 0.808) daha fazla geleneksel kişilik özelliği gösterdiği görülmüş. Ancak istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 3.799$, $p = 0.284$).

3.2.11. Öğrencilerin Girişimci Kişilik Faktörü Boyutundan Aldıkları Puanların Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Sağlık yönetimi bölümünde okuyan öğrencilerin girişimci kişilik boyutundan almış oldukları puanlar demografik değişkenlere göre karşılaştırılmış ve Tablo 3.11’de verilmiştir. Analiz sonucunda yüksek puan öğrencilerin girişimci kişilik yönü baskınken, düşük alan öğrencilerin daha az girişimci kişilik özellikleri gösterdiği ifade edilmiştir.

Tablo 3.11. Öğrencilerin Girişimci Kişilik Faktörü Boyutundan Aldıkları Puanların Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	n	$\bar{X}$	SS	Test Değerleri
Cinsiyet				
Kadın	169	2.328	0.761	t = - 1.271 p = 0.205
Erkek	73	2.470	0.863	
Yaş				
-20	88	2.303	0.805	t = - 1.048 p = 0.295
21 +	152	2.414	0.790	
Öğretim Durumu				
I.Öğretim	125	2.429	0.867	t = 1.173 p =0.242
II.Öğretim	117	2.309	0.706	
Çalışma Durumu				
Çalışıyor	32	2.321	0.726	t = - 0.379 p =0.705
Çalışmıyor	210	2.379	0.805	
Memnuniyet				
Memnun	163	2.254	0.720	t = - 3.517 p =0.001
Memnun Değil	77	2.632	0.887	
Tercih Sırası				
1.Tercih	44	2.296	0.813	F = 0.503 p = 0,608
2-5. Tercih	73	2.281	0.663	
6-9. Tercih	48	2.414	0.796	
10 + Tercih	68	2.413	0.884	
Gelecek Planları				
Hastane Müdürü-Müdür Yardımcı	103	2.266	0.725	X ² =3.637 p= 0.303
Akademisyen	29	2.438	0.920	
Memur	26	2.508	0.760	
Diğer	57	2.464	0.905	

Araştırmaya katılan öğrencilerin girişimcilik kişilik özelliklerinin cinsiyet faktörüne göre değerlendirilmesi sonucunda kız öğrencilerin (2.328 ± 0.761) erkek öğrencilere göre (2.470 ± 0.863) daha az girişimcilik özelliği taşıdığı görülmeye karşın, istatistiksel olarak aralarında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t = -1.271$, $p = 0.205$).

Yaş grupları arasında da girişimcilik özelliği barındırmaları bakımından 20 yaş ve altındaki öğrencilerde (2.303 ± 0.805), 21 yaş ve üzerinde olan öğrencilere göre (2.414 ± 0.204) daha az girişimcilik özelliği bulunmasına rağmen bu durum istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -1.048$, $p = 0.295$).

Öğrencilerin öğretim durumlarına göre girişimcilik özellikleri incelendiğinde, gündüz okuyan öğrencilerin (2.429 ± 0.867) akşam okuyan öğrencilere göre (2.309 ± 0.706) daha fazla girişimcilik özelliği gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Ancak iki grup arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t = 1.173$, $p = 0.242$).

Öğrencilerin her hangi bir işte çalışmaları (2.321 ± 0.726) veya çalışmamaları açısından (2.379 ± 0.805) girişimcilik yönünde anlamlı bir farklılık gözlenmemiş, bu durum istatistiksel açıdan da doğrulanmıştır ($t = -0.379$, $p = 0.705$).

Araştırma kapsamında olan öğrencilerin girişimcilik özellikleri sağlık yönetimi bölümünde okumaktan memnun olan (2.254 ± 0.720) memnun olmayan öğrencilere göre daha düşük olduğu (2.632 ± 0.887) görülmüştür. Bu durum istatistiksel açıdan da anlamlı bulunmuştur ($t = -3.517$, $p = 0.001$). İki grup arasındaki anlamlı farklılık sağlık yönetimi bölümünün iktisadi ve idari bilimler altında yer almasından dolayı öğrencilerin girişimcilik özelliklerine sahip olması gerekliliğine bağlanabilmektedir.

Sağlık yönetimi bölümüne ilk tercihinde yerleşen öğrenciler (2.296 ± 0.813) ile 10 veya daha üstü (2.413 ± 0.884) yerleşen öğrenciler açısından girişimcilik özellikleri arasında anlamlı bir fark gözlenilmemiş, istatistiksel açıdan da anlamlı bulunmamıştır ($F = 0.503$, $p = 0.608$).

Öğrencilerin gelecek planları incelendiğinde Hastane müdürü veya müdür yardımcısı olmak isteyen öğrencilerin (2.266 ± 0.725) Diğer özel sektörde çalışma, kendi iş yerini açma gibi düşüncesi olan öğrencilere göre (2.464 ± 0.905) daha az

girişimcilik özelliği gösterdiği görülmüş. Ancak istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($X^2=3.637$, $p= 0.303$).

3.2.12. Öğrencilerin Artistik/Sanatsal Kişilik Faktörü Boyutundan Aldıkları Puanların Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Sağlık yönetimi bölümünde okuyan öğrencilerin artistik/sanatsal kişilik boyutundan almış oldukları puanlar demografik değişkenlere göre karşılaştırılmış ve Tablo 3.11’ de verilmiştir. Analiz sonucunda yüksek puan öğrencilerin sanatsal yönü yüksekken, düşük alan öğrencilerin daha az sanatsal kişilik özellikleri gösterdiği ifade edilmiştir.

Tablo 3.12. Öğrencilerin Artistik/Sanatsal Kişilik Faktörü Boyutundan Aldıkları Puanların Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	n	$\bar{X}$	SS	Test Değerleri
Cinsiyet				
Kadın	169	2.921	0.870	t = - 2.407 p =0.017
Erkek	73	3.206	0.781	
Yaş				
-20	88	2.964	0.863	t = - 0.659 p =0.511
21 +	152	3.040	0.845	
Öğretim Durumu				
I.Öğretim	125	3.013	0.836	t = 0.100 p =0.920
II.Öğretim	117	3.002	0.874	
Çalışma Durumu				
Çalışıyor	32	3.061	0.757	t = 0.383 p =0.702
Çalışmıyor	210	2.999	0.868	
Memnuniyet				
Memnun	163	3.001	0.848	t = - 0.408 p =0.683
Memnun Değil	77	3.049	0.856	
Tercih Sırası				
1.Tercih	44	3.035	0.901	F = 0.428 p =0.733
2-5. Tercih	73	3.058	0.903	
6-9. Tercih	48	2.961	0.733	
10 + Tercih	68	2.905	0.875	
Gelecek Planları				
Hastane Müdürü-Müdür Yardımcı	103	2.944	0,828	X ² =3.169 p= 0.366
Akademisyen	29	3.160	0,970	
Memur	26	3.132	0,728	
Diğer	57	3.084	0,840	

Araştırmaya katılan öğrencilerin artistik/ sanatsal kişilik özelliklerinin cinsiyet faktörüne göre değerlendirilmesi sonucunda erkek öğrencilerin (3.206 ± 0.781) kız öğrencilere göre (2.921 ± 0.870) daha fazla artistik kişilik özelliği taşıdığı görülmüştür. İstatiksel olarak da bu durum gruplar arasında anlamlı bir fark olduğunu doğrulamıştır ($t = - 2.407$, $p = 0.017$).

Artistik/Sanatsal kişilik özellikleri öğrencilerin yaş gruplarına göre kıyaslandığında 21 yaş ve üzerindeki öğrencilerin (3.040 ± 0.845) 20 yaş ve altındaki öğrencilere göre (2.964 ± 0.863) çok az bir ortalama farkıyla daha fazla sanatsal yönlerinin olduğu görülse de bu durum istatiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = - 0.659$, $p = 0.511$).

Gündüz okuyan ve akşam okuyan öğrencilerin sanatsal özellikleri kıyaslandığında iki grubun da ortalaması 3 'ün üzerinde olmasına karşın, II.öğretim de okuyan öğrencilerin (3.002 ± 0.874) I.öğretim de okuyan öğrencilere göre (3.013 ± 0.836) daha sanatsal yönlü olduğu görülmüştür .Bu durum gündüz okuyan öğrencilerin aktivite saatlerini okula geçirirken akşam okuyan öğrencilerin o saatleri faaliyetlerle geçirebilmelerine bağlanabileceği gibi iki grup arasında istatiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($t = 0.100$, $p = 0.920$).

Araştırmaya katılan öğrenciler içerisinde herhangi bir işte tam zamanlı veya part-time çalışan öğrencilerin (3.061 ± 0.757) çalışmayan öğrencilere oranla (2.999 ± 0.868) daha az sanatsal özellik taşıdıkları görülmüştür. Bu durum çalışma koşullarından dolayı sanatsal yönlerinin ortaya çıkarılamamasından kaynaklı olabileceği gibi, istatiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t = 0.383$, $p = 0.702$).

Sağlık yönetimi bölümünde okumaktan memnun olan öğrencilerin (3.001 ± 0.848) memnun olmayan öğrencilere göre (3.049 ± 0.856) daha az sanatsal/ artistik kişilik özellikleri gösterdiği görülmüş, ancak istatiksel bir anlamlılık bulunmamıştır ($t = -0.408$, $p = 0.683$).

Bölüme 2'inci ve 5'inci tercihleri arasında yerleşen öğrencilerin (3.058 ± 0.903) 10'uncu ve daha üstü sırada tercihinde yerleşen öğrencilere göre (2.905 ± 0.875) daha

artistik kişilik özelliklerine sahip olduğu görülse de, istatistiksel olarak da anlamlı bulunmamıştır ($F=0.428$, $p=0.733$).

Araştırma kapsamında gelecek planları değerlendirilen öğrencilerin Artistik/sanatsal kişilik özellikleri değerlendirildiğinde Akademisyen olmak isteyen öğrencilerin (3.160 ± 0.970) diğer meslek alanlarına yönelmek isteyen öğrencilere göre daha artistik/sanatsal özellikler barındırdıkları görülmüştür. Ancak bu durum istatistiksel boyutta anlamlı bulunmamıştır ($X^2=3.169$, $p= 0.366$).



3.2.13. Öğrencilerin Araştırmacı Kişilik Faktörü Boyutundan Aldıkları Puanların Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Öğrencilerin araştırmacı kişilik boyutundan almış oldukları puanlar demografik değişkenlere göre karşılaştırılmış ve Tablo 3.13’ de verilmiştir. Analiz sonucunda yüksek puan öğrencilerin araştırmacı kişilik yönlerinin yüksek olduğu, düşük alan öğrencilerin ise daha az araştırmacı kişilik özellikleri gösterdiği ifade edilmiştir.

Tablo 3.13. Öğrencilerin Araştırmacı Kişilik Faktörü Boyutundan Aldıkları Puanların Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	n	$\bar{X}$	SS	Test Değerleri
Cinsiyet				
Kadın	169	2.694	0.770	t = - 1.271 p =0.161
Erkek	73	2.848	0.808	
Yaş				
-20	88	2.701	0.691	t = - 0.655 p =0.513
21 +	152	2.769	0.833	
Öğretim Durumu				
I.Öğretim	125	2.750	0.765	t = 0.188 p =0.851
II.Öğretim	117	2.731	0.806	
Çalışma Durumu				
Çalışıyor	32	2.840	0.858	t = 0.767 p =0.444
Çalışmıyor	210	2.726	0.773	
Memnuniyet				
Memnun	163	2.677	0.742	t = - 1.918 p =0.056
Memnun Değil	77	2.884	0.859	
Tercih Sırası				
1.Tercih	44	2.805	0.889	F = 0.880 p =0.452
2-5. Tercih	73	2.627	0.696	
6-9. Tercih	48	2.842	0.864	
10 + Tercih	68	2.757	0.753	
Gelecek Planları				
Hastane Müdürü-Müdür Yardımcı	103	2.711	0.702	X ² =4.543 p= 0.208
Akademisyen	29	2.528	0.968	
Memur	26	3.017	0.869	
Diğer	57	2.692	0.834	

Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özellikleri araştırmacı kişilik özelliklerine göre kıyaslanmaktadır. Araştırma kapsamında kız öğrencilerin (2.694± 0.770) ,erkek öğrencilere göre (2.848±0.808) daha az araştırmacı özelliği barındırdıkları

görülmüş, fakat bu durum istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($t = - 1.271$, $p=0.161$).

Yaş grupları arasında ki dağılımda ise 20 yaşında ve daha küçük öğrencilerin (2.701 ± 0.691) 21 yaşında ve daha büyük yaştaki öğrencilere göre (2.769 ± 0.833) daha az araştırmacı kişilik özelliğine sahip olduğu görülmüştür. Bu durum istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -0.655$, $p=0.513$).

Öğretim durumları açısından öğrenciler değerlendirildiğinde çok az bir farkla gündüz okuyan öğrencilerin (2.750 ± 0.765) gece okuyan öğrencilere göre (2.731 ± 0.806) daha az araştırmacı kişilik özelliklerine sahip oldukları görülmüştür. Ancak gruplar arası istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($t=0.188$, $p=0.851$).

Çalışan 32 öğrencinin (2.840 ± 0.858) çalışmayan öğrencilere göre (2.726 ± 0.773) daha fazla girişimcilik özelliği gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Bu durumun çalışma yaşamının vermiş olduğu imkanlardan kaynaklanabileceği düşünülmüş fakat istatistiksel boyutta iki grup arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir ($t=0.767$, $p = 0.444$).

Sağlık yönetimi bölümünde eğitim görmekten memnun olan öğrencilerin (2.677 ± 0.742) memnun olmayan öğrencilere göre (2.884 ± 0.859) daha az araştırmacı oldukları görülmüş; fakat istatistiksel bir anlam bulunmamıştır ($t=-1.918$, $p = 0.056$).

Bölüme ilk tercih sırasında yerleşen öğrencilerin (2.805 ± 0.889) 10 ve daha üstü tercih sırasında yerleşen öğrencilere göre (2.757 ± 0.753) daha fazla araştırmacı kişilik tipine sahip oldukları görülmüştür. Gruplar arası anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($F=0.880$, $p=0.452$).

Araştırmacı kişilik özellikleri bölümde okuyan öğrencilerin gelecek planlarıyla kıyaslandığında en çok memur olmak isteyen öğrencilerin (3.017 ± 0.869) bu kişilik özelliğini barındırdığı görülürken, en az ise hastane müdür veya müdür yardımcısı olmayı hedefleyen öğrencilerin (2.711 ± 0.702) araştırmacı özellikler barındırdıkları görülmüştür. Ancak yapılan testlerde 4 grup arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır ($X^2 = 4.543$, $p = 0.208$).

3.2.14. Öğrencilerin Sosyal Kişilik Faktörü Boyutundan Aldıkları Puanların Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Sağlık yönetimi bölümünde okuyan öğrencilerin sosyal kişilik boyutundan almış oldukları puanlar demografik değişkenlere göre karşılaştırılmış ve Tablo 3.14’ de verilmiştir. Analiz sonucunda yüksek puana sahip öğrencilerin sosyal bir kişilik tipine sahipken, düşük alan öğrencilerin daha az sosyal kişilik özellikleri gösterdiği ifade edilmiştir.

Tablo 3.14. Öğrencilerin Sosyal Kişilik Faktörü Boyutundan Aldıkları Puanların Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	n	$\bar{X}$	SS	Test Değerleri
Cinsiyet				
Kadın	169	2.099	0.650	U=4745.500 p= 0.004
Erkek	73	2.401	0.767	
Yaş				
-20	88	2.100	0.712	U=5887.500 p= 0.122
21 +	152	2.239	0.689	
Öğretim Durumu				
I.Öğretim	125	2.224	0.670	U=6794.500 p= 0.340
II.Öğretim	117	2.153	0.731	
Çalışma Durumu				
Çalışıyor	32	2.222	0.770	U=3252.500 p= 0.770
Çalışmıyor	210	2.185	0.690	
Memnuniyet				
Memnun	163	2.071	0.626	U=4443.000 p = 0.000
Memnun Değil	77	2.445	0.781	
Tercih Sırası				
1.Tercih	44	2.125	0.627	$X^2=0.514$ p= 0.916
2-5. Tercih	73	2.115	0.507	
6-9. Tercih	48	2.202	0.822	
10 + Tercih	68	2.226	0.778	
Gelecek Planları				
Hastane Müdürü-Müdür Yardımcı	103	2.166	0.687	$X^2=1.196$ p= 0.754
Akademisyen	29	2.319	0.876	
Memur	26	2.076	0.656	
Diğer	57	2.208	0.725	

Araştırma kapsamında öğrencilerin sosyal kişilik özelliklerinin demografik değişkenlere göre değerlendirilmesi aşamasında sosyal kişilik boyutunun non-parametrik özellik taşımasından dolayı değişkenler arasında mann whitney u testi uygulanmıştır.

Öğrencilerin cinsiyetlerine göre sosyal kişilik boyutu karşılaştırıldığında erkek öğrencilerin (2.401 ± 0.767), kız öğrencilere göre (2.099 ± 0.650) daha sosyal oldukları görülmüştür. Bu durum istatistiksel analizler sonucunda da anlamlı bulunmuştur ($U=4745.500$, $p=0.004$).

Araştırma kapsamına katılan öğrencilerden 20 yaş ve altındaki öğrencilerin (2.100 ± 0.712) 21 yaş ve üzerindeki öğrencilere kıyasla (2.239 ± 0.689) daha az sosyal kişilik özelliklerine sahip olduğu görülmüştür. Bu durum istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($U=5887.500$, $p=0.122$).

Öğrencilerin sosyal kişilik özelliklerine sahip olması öğretim durumlarına göre incelendiğinde, gündüz okuyan öğrencilerin (2.224 ± 0.670) akşam okuyan öğrencilere göre (2.153 ± 0.689) daha sosyal bir kişiliğe sahip olduğu görülmüştür. Gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($U=6794.500$, $p=0.340$).

Araştırma kapsamındaki öğrenciler arasında her hangi bir işte çalışan öğrencilerin (2.222 ± 0.770) çalışmayan öğrencilere göre (2.185 ± 0.690) daha çok sosyal kişiliğe sahip oldukları görülmüştür. Çalışma ortamının ortaya çıkarmış olduğu bir farklılık olarak düşünülebileceği gibi istatistiksel olarak iki grup arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($U=3252.500$, $p=0.770$).

Sağlık yönetimi bölümünde okuyan öğrencilerin bölümde olmaktan memnun olup olmamalarının sosyal kişilik yönüyle kıyaslanması sonucunda, bölümü okumaktan memnun olmayan öğrencilerin (2.445 ± 0.781) memnun olan öğrencilere göre (2.071 ± 0.626) sosyal kişilik özelliklerini daha çok barındırdıkları görülmüştür. Bu durum istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur ($U=4443.000$, $p=0.000$). Bu durum bölümdeki sosyal aktivitelerin ve koşulların öğrencileri tatmin etmemesine bağlanabilmektedir.

Öğrencilerin tercih sıralarının sosyal kişilik faktörüyle kıyaslanması sonucunda en çok sosyal kişilik özelliği barındıranların bölümü 6'ncı ve 9'uncu tercihleri arasında (2.202 ± 0.822) yazanlar olduğu görülse de bu durum istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=0.514$, $p=0.916$).

Araştırmaya katılan öğrencilerin gelecek planları incelendiğinde akademisyen olmak isteyen öğrencilerin (2.319 ± 0.876) diğer meslek alanlarında gelişmek isteyen öğrencilere göre daha sosyal kişiliklere sahip olduğu görülmüştür. Fakat istatistiksel açıdan gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($X^2=1.196$, $p=0.754$).



3.2.15. Öğrencilerin Gerçekçi Kişilik Boyutundan Aldıkları Puanların Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğrencilerin gerçekçi kişilik boyutuna dahil olan sorulara vermiş oldukları cevapların ortalamaları Tablo 3.15’de gösterilmiştir. Analiz sonucunda ortalaması yüksek olan öğrencilerin daha gerçekçi oldukları, ortalaması düşük olan öğrencilerin ise daha az gerçekçi olduğu, gerçekleri diğer öğrencilere göre daha fazla göz ardı ettikleri ifade edilmektedir.

Tablo 3.15. Öğrencilerin Gerçekçi Kişilik Boyutundan Aldıkları Puanların Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	n	$\bar{X}$	SS	Test Değerleri
Cinsiyet				
Kadın	169	3.032	0.801	t = 0.866 p = 0.388
Erkek	73	2.933	0.832	
Yaş				
-20	88	2.910	0.781	t = - 1.367 p = 0.173
21 +	152	3.059	0.827	
Öğretim Durumu				
I.Öğretim	125	3.112	0.748	t = 2.201 p = 0.029
II.Öğretim	117	2.884	0.859	
Çalışma Durumu				
Çalışıyor	32	2.913	0.793	t = - 0.662 p = 0.509
Çalışmıyor	210	3.015	0.813	
Memnuniyet				
Memnun	163	2.989	0.808	t = - 0.323 p = 0.747
Memnun Değil	77	3.026	0.809	
Tercih Sırası				
1.Tercih	44	3.132	0.916	F = 1.759 p = 0.156
2-5. Tercih	73	2.830	0.722	
6-9. Tercih	48	2.995	0.806	
10 + Tercih	68	3.093	0.834	
Gelecek Planları				
Hastane Müdürü-Müdür Yardımcı	103	3.093	0.707	X ² =6.262 p= 0.100
Akademisyen	29	2.765	0.816	
Memur	26	3.253	0.797	
Diğer	57	2.866	0.945	

Tablo 3.15’de Öğrencilerin gerçekçi kişilik boyutu ile cinsiyet faktörü karşılaştırıldığında görüldüğü üzere araştırmaya katılan kız öğrencilerin (3.032 ± 0.801) erkek öğrencilere oranla (2.933 ± 0.832) daha gerçekçi kişilik özelliklerine sahip oldukları görülmüştür. Fakat gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t = 0.866, p = 0.388$).

Öğrencilerin yaş gruplarına göre gerçekçi kişilik özelliklerine sahip olup olmadıkları incelendiğinde 20 yaş ve altındaki öğrencilerin (2.910 ± 0.781), 21 yaş ve üzerindeki öğrencilere göre (3.059 ± 0.827) daha az gerçekçi oldukları görülmüştür. Bu durum yaş faktörünün insanlarda hayatın başka noktalarıyla karşılaşarak ders alma ve farklı yaklaşımlarda bulunma durumu yaratmasıyla açıklanabileceği gibi istatistiksel olarak iki grup arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t = 2.201, p = 0.029$).

Gerçekçi kişilik özelliğine sahip öğrencilerin öğretim durumları kıyaslandığında I.öğretim’de okuyan öğrencilerin (3.112 ± 0.748) II. öğretim’de okuyan öğrencilere göre (2.884 ± 0.859) daha gerçekçi olduğu görülmüştür. Bu durum istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur ($t = 2.201, p = 0.029$).

Araştırma kapsamında çalışan öğrencilerin (2.913 ± 0.793) , her hangi bir işte çalışmayan öğrencilere göre (3.015 ± 0.813) daha az gerçekçi kişilik özelliğine sahip olduğu görülmüş ancak gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($t = -0.662, p = 0.509$).

Sağlık yönetimi bölümünde okumaktan memnun olmayan öğrencilerin (3.026 ± 0.809), memnun olan öğrencilere göre (2.989 ± 0.808) daha gerçekçi kişilik özelliklerine sahip olduğu görülmüştür. Ancak bu durum istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -0.323, p = 0.747$).

Bölüme ilk tercihinde yerleşen öğrencilerin diğer tercih sıralamasında gelen öğrencilere göre (3.132 ± 0.916) daha çok gerçekçi kişiliğe sahip olduğu ortaya konulmuş; fakat gruplar arasında anlamlı bir farklılık görülememiştir ($F = 1.759, p = 0.156$).

Öğrencilerin gelecek planları ile gerçekçi kişilik özelliklerine sahip olmaları kıyaslandığında ise, memur olmak isteyen öğrencilerin (3.253 ± 0.797) diğer meslek

alanlarında yükselmek isteyen öğrencilere göre daha gerçekçi olduğu görülmüştür ($X^2=6,262$, $p= 0.100$)

3.2.16. Araştırmaya Katılan Çalışanların Kariyer Planlaması ile Kişilik Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

Tablo 3.16’ da kişilik tipleri ile kariyer planlaması boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 3.16. Araştırmaya Katılan Çalışanların Kariyer Planlaması ile Kişilik Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

Boyutlar	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Kariyer Planlaması	1								
2. Mesleki Gelişim	0.557**	1							
3. Kişisel Özellikler	0.492	0.580**	1						
4. Geleneksel Kişilik	-0.184	-0.089	-0.034	1					
5. Girişimci Kişilik	-0.146*	-0.241**	-0.256**	0.403**	1				
6. Artistik Kişilik	0.114	-0.025	-0.015	-0.017	0.199**	1			
7. Araştırmacı Kişilik	-0.050	-0.098	-0.061	0.217**	0.306**	0.374**	1		
8. Sosyal Kişilik	-0.175**	-0.233**	-0.216**	0.184**	0.589**	0.078	0.213**	1	
9. Gerçekçi Kişilik	0.060	-0.066	0.022	0.308**	0.271**	0.276**	0.534**	0.102	1

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır

*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Bir değişkenin iki veya daha fazla değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi analiz etmek için korelasyon analizi kullanılmıştır. Korelasyon katsayısı “r” ile gösterilmektedir, bu değer -1 ile +1 arasında bir değer almaktadır (Kalaycı, 2014: 116).

$r = -1$ ise değişkenler arasında tam negatif doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.

$r = 1$ ise değişkenler arasında tam pozitif doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.

$r = 0$ ise değişkenler arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.15’de Geleneksel kişilik özelliğine sahip bireylerin kariyer planlaması yapması noktasında iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Geleneksel kişilik özelliği gösteren bireylerin mesleki gelişimlerinin yüksek veya düşük olduğu gibi anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Geleneksel kişilik özelliğine sahip bireylerin kariyer planlaması yaparken kişisel özelliklerinin etkisi olup olmadığına dair anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Girişimci kişilik özelliğine sahip bireyler ve kariyer planlaması arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = -0.146$ $p=0.023<0,05$). Bu duruma göre girişimci kişilik özelliğiyle kariyer planlaması arasında negatif yönlü korelasyon bulunmaktadır.

Kişilik özellikleri girişimcilik olan bireylerin mesleki gelişim boyutuyla arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r= -0.241$ $p=0.000<0.05$). Girişimci kişilik özelliğiyle mesleki gelişim arasında negatif yönlü korelasyon vardır.

Girişimci kişilik tipi ile kişisel özellikler arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = -0.256$ $p= 0.000<0.05$). Girişimci kişilik tipi ile kişisel özellikler arasında negatif yönlü korelasyon bulunmaktadır.

Artistik/Sanatsal kişilik tipi ile kariyer planlaması, mesleki gelişim, kişisel özellikler boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu durum artistik/sanatsal kişilik tipin sahip bireylerin kariyer planlaması sürecinde mesleki gelişimlerini ve kişisel özelliklerini dikkate almadıklarını göstermektedir.

Araştırmacı kişilik tipi ile kariyer planlaması, mesleki gelişim, kişisel özellikler boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu durum araştırmacı kişilik tipin sahip bireylerin kariyer planlaması sürecinde mesleki gelişimlerini ve kişisel özelliklerini dikkate almadıklarını göstermektedir.

Sosyal kişilik tipine sahip bireylerle ile kariyer planlaması boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = -0.175$ $p=0.006<0.05$). Sosyal kişilik tipi ile kariyer planlaması arasında negatif yönlü korelasyon söz konusudur.

Sosyal kişilik tipine sahip bireylerle ile mesleki gelişim boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = -0.23$ $p=0.000<0.05$). Sosyal kişilik tipi ile mesleki gelişim arasında negatif yönlü korelasyon söz konusudur.

Sosyal kişilik tipi ile kişisel özellikler arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = -0.216$ $p= 0.001<0.05$). Sosyal kişilik tipi ile kişisel özellikler arasında negatif yönlü korelasyon bulunmaktadır.

Gerçekçi/Realist kişilik tipi ile kariyer planlaması, mesleki gelişim, kişisel özellikler arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu durum gerçekçi/ realist kişilik tipin sahip bireylerin kariyer planlaması sürecinde mesleki gelişimlerini ve kişisel özelliklerini dikkate almadıklarını göstermektedir.

3.2.17. Kişilik Özelliklerinin Kariyer Planlaması Arasındaki İlişki Hipotezlerinin Kabul- Red Durumu

Kurulan hipotezlerin araştırma verilerinden elde edilen sonuçlara göre kabul ve red durumları tablo 3.2.17’de gösterilmiştir.

Tablo 3.2.17. Kişilik Özelliklerinin Kariyer Planlaması Arasındaki İlişki Hipotezlerinin Kabul- Red Durumu

Hipotez No	HİPOTEZ	KABUL RED
H ₁	Geleneksel kişilik tipi ile kariyer planlaması arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	RED
H ₂	Geleneksel kişilik tipi ile mesleki gelişim arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	RED
H ₃	Geleneksel kişilik tipi ile kişisel özellikler arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	RED
H ₄	Girişimci kişilik tipi ile kariyer planlaması arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	KABUL
H ₅	Girişimci kişilik tipi ile mesleki gelişim arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	KABUL
H ₆	Girişimci kişilik tipi ile kişisel özellikler arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	KABUL
H ₇	Artistik/Sanatsal kişilik tipi ile kariyer planlaması arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	RED
H ₈	Artistik/ Sanatsal kişilik tipi ile mesleki gelişim arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	RED
H ₉	Artistik/ Sanatsal kişilik tipi ile kişisel özellikler arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	RED
H ₁₀	Araştırmacı kişilik tipi ile kariyer planlaması arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	RED
H ₁₁	Araştırmacı kişilik tipi ile mesleki gelişim arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	RED
H ₁₂	Araştırmacı kişilik tipi ile kişisel özellikler arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	RED
H ₁₃	Sosyal kişilik tipi ile kariyer planlaması arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	KABUL
H ₁₄	Sosyal kişilik tipi ile mesleki gelişim arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	KABUL
H ₁₅	Sosyal kişilik tipi ile kişisel özellikler arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	KABUL
H ₁₆	Gerçekçi kişilik tipi ile kariyer planlaması arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	RED
H ₁₇	Gerçekçi kişilik tipi ile mesleki gelişim arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	RED
H ₁₈	Gerçekçi kişilik tipi ile kişisel özellikler arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	RED

TARTIŞMA

Çalışmanın bu bölümünde Holland'ın kişilik envanteri ve bu alanda yapılan çalışmalar incelenmekte ve yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular tartışılarak karşılaştırılmıştır. Ülkemizde ve dünya genelinde bireylerin kişilik tiplerinin değerlendirilmesi ve bu doğrultuda kariyer seçimlerini yapmalarıyla ilgili birçok çalışma ortaya konuşmuştur.

Gencür (2011) İlköğretim Matematik Öğretmenliği Bölümünde okuyan 518 öğrenciye kişilikleriyle bölüm memnuniyetleri arasındaki ilişki incelemek adına bir çalışma yapılmıştır. Gencür (2011) tarafından Türkiye'de yapılan bu çalışmada matematik öğretmenliği için sosyal kişilik tipi ön planda çıkmıştır. Bu durumda Holland teorisinde yer alan matematik öğretmenliğine uygun kişilik tipleri arasında ilk harflerin sıralaması tutarlı olduğu görülmüştür. Çalışma bu bulguya göre Holland teorisine göre matematik öğretmenliğinin kodunda geleneksel (C) kişilik boyutu yoktur. Bu sonuç Türkiye'de ilköğretim matematik öğretmenliğinin çalışma koşulları düşünüldüğünde en çok Milli Eğitim Bakanlığında çalışma imkanı bulunmasına ve devlet dairelerindeki hiyerarşik düzenin disiplinli çalışma zorunluluğuna neden olmasına bağlanmıştır. Bu çalışmada da Sağlık yönetimi öğrencilerinin en çok geleneksel kişilik özelliklerine sahip olduğu görülmüştür. Türkiye'de genel olarak mesleklerin çalışma alanları ve bireylerin mesleki beklentilerinin kamu ağırlıklı olması bu durumu ortaya çıkarmaktadır. Bu durum yapılan çalışmanın Gencür'ün çalışmasıyla örtüşmektedir.

Kamaşak ve Bulutlar (2010)'ın "Kişilik, Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma" isimli çalışmalarında akademik personelin mesleki tercihleri ve kişilikleri arasındaki uyum ile kariyer başarıları arasındaki ilişki, Holland'ın mesleki tercih kuramı çerçevesinde incelenmiştir. Mesleki tercih ve kişilik ile kariyer başarıları arasındaki ilişki araştırılırken, akademisyenlerin bağlı olduğu

kurumdan aldığı desteğin kariyer başarısındaki rol ve önemi de göz önünde bulundurulmuştur. Kişilik tipleri tahmin edilmeye çalışılmış ve kodlanan kişilik tipleri doğru veya yanlış hiç tahmin edilememiştir. Bu durum akademisyenlik mesleğinin tek tip kişilik özelliğinden ziyade birçok kişilik tipini içinde barındırması gerekebileceğine dayandırılmıştır. Bu çalışmada da öğrencilerin lisans eğitimleri sonunda yapmak istedikleri meslekler kişilik tipleriyle bağdaştırılmaya çalışılmış, gruplar arasında anlamlı farklılık gözlenmemesine karşın, akademisyen olmak isteyen öğrencilerin Artistik/ Sanatsal yönlerinin diğer kişilik tiplerine göre daha baskın olduğu görülmüştür. Aynı zamanda akademisyen olmak isteyen öğrencilerin kariyer planlaması süresinde, mesleki gelişimlerine ve kişisel özelliklerine önem verdikleri ortaya çıkmıştır.

Çevik ve Perkmen (2010) 99 Müzik Öğretmenliği Adayı üzerinde Teachout'un 2001 yılında Müzik Öğretmenlerinin Kişilikleri üzerine yapmış olduğu çalışmadan esinlenerek Holland'ın Kariyer Teorisine göre müzik öğretmenliği adaylarının kişilikleri ve bölümden duydukları memnuniyeti ölçmek üzere bir çalışma yapmışlardır. Türkiye'deki müzik öğretmeni adaylarının kişilik profillerini bölümlerinden duydukları memnuniyete göre değerlendirmek amaçlanan bu çalışmada bulgular, katılımcıların çoğunlukla Artistik olduğunu ortaya koymuştur. Bu da, onların sanatla ilgili etkinliklerden hoşlandıklarını ve muhtemelen kendilerini hayalci, orjinal ve idealist olarak gördüklerini; bununla birlikte, katılımcıların sosyal kişilik tipine de sahip oldukları görülmüştür. Bu çalışmada öğrencilerin bölümden duymuş oldukları memnuniyet kişilik tipleri ve kariyer planlamalarıyla karşılaştırıldığında geleneksel ve sosyal kişilik tipine sahip olan bireylerin bölüm memnuniyetlerinin düşük olduğu görülmüştür. Bu durum bölümün kamu sektöründe çalışma alanının dar olmasının öğrencilerde memnuniyetsizlik yarabileceği gerçekliğini ortaya çıkarmıştır. Aynı zamanda sağlık yönetimi bölümünde okuyan öğrencilerin kariyer planlaması sürecinde mesleki gelişimlerine ve kişisel özelliklerine önem verdikleri görülmüştür.

Yılmaz ve diğerleri (2012) tarafından öğrencilerin kariyer seçimlerinin belirlenmesi ve kariyer seçimlerinin öğrencilere ait demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadıklarının saptanması amacıyla Kırklareli Üniversitesi'nde öğrenim gören 280 öğrenci üzerinde anket çalışması uygulanmıştır. Araştırmanın

sonuçları cinsiyete göre incelendiğinde kız öğrencilerin sosyal kariyer seçimlerinin, erkek öğrencilere göre daha güçlü olduğu görülmektedir. Bu bulgu, kız öğrenciler sosyal kariyer boyutundaki mesleklere, erkek öğrencilerden daha yatkın oldukları, Bilgi Yönetimi programında okuyan öğrencilerin sosyal kariyer seçimleri, Elektrik programında okuyan öğrencilerden daha güçlü olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Kız öğrenciler, erkek öğrencilere göre daha fazla sanatçı kariyer hedefine sahip olduğu görülmüştür. Elektrik bölümü fen bilimlerine ait bir bölüm olmasına karşın sağlık yönetimi bölümü sosyal bilimlerine ait bir bölümdür. Bu çalışmada öğrencilerin cinsiyetleri kişilik tipleriyle karşılaştırıldığında erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha çok sosyal kişilik tipine sahip oldukları, yine erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha çok artistik/sanatsal kişilik özellikleri barındırdığı, sağlık yönetimi öğrencilerin elektrik bölümünde okuyan öğrencilerin aksine daha çok geleneksel kariyer hedeflerine sahip olduğu görülmüştür.

Gökçöl ve diğerlerinin (2010) yılında “Lise öğrencilerinin mesleki yönlendirilmeleri için Bir Model ve Öğrencilerin Bilgi Teknolojileri Mesleklerine Olan İlgilerinin Ölçülmesi” ismiyle yapmış oldukları çalışmada veriler analiz edilerek tüm Türkiye’de lise çağındaki öğrencilerin kişilik tipleri bulunmuş ve mesleki ilgileri sorularak bilişim teknoloji meslekleri seçimleri ve kişisel algıları arasında ilişki olup olmadığına bakılmıştır. Kişilik tiplerinin cinsiyete göre dağılımlarında erkeklerin daha çok “Gerçekçi”, kızların ise “Sosyal” kişilik tipine sahip oldukları görülmüştür. Sosyal kişilik tipine sahip kızların daha çok Tıp fakültesinde, gerçekçi kişilik tipine sahip erkeklerin ise mühendislik fakültesinde okumak istedikleri ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada sosyal bilimlere ait sağlık yönetimi bölümünün bunlardan farklı olarak daha çok geleneksel kişilik tipinde öğrencilere sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Yapılan bu çalışmada öğrencilere anket içerisinde sağlık yönetimi bölümünde okuyor olmaktan memnun olup olmadıkları sorulmuş, memnuniyet durumları daha sonra kişilik tipleriyle karşılaştırılmıştır. Analizler sonucunda Sosyal ve Girişimci kişilik tipine sahip öğrencilerin bölümde okumaktan memnun olmadıkları ortaya çıkmıştır. Sosyal ve Girişimci kişilik tipleri Holland’ın modeline göre yan yana yani

birbiriyle yakın etkileşimde olan kişiliklerdir, bu nedenle bu iki kişilik tipine sahip öğrencilerin aynı düşünceye sahip olmaları beklenen bir durumdur. Sosyal ve girişimci kişilerin ortak özellikleri sosyal ilişkilerinin yüksek olması, başkalarını organize etmekten hoşlanmak olarak düşünüldüğünde, öğrencilerin okuldaki ve bölümdeki sosyal ortamın yetersizliğinden dolayı böyle bir memnuniyetsizlik durumunda olabilecekleri tahmin edilmiştir.

Öğrencilerin kariyer planlaması ile ilgili görüşleri incelendiğinde ise bölümden memnun olan öğrencilerin daha çok kariyer planlamasına önem verdikleri, mesleki gelişimlerinin onlar için önemli olduğu ve kariyer planlaması sürecinde kişisel özelliklerini de dikkate aldıkları görülmüştür. Bölüme ilk tercihiyle gelen öğrencilerin kariyer planlaması sürecinde diğer öğrencilere göre kişisel özelliklerine daha çok önem verdikleri ortaya çıkmıştır. Bu durum bireylerin üniversite sınav sonrası yapılan tercihlerde ilk tercihin genel olarak bilinçli ve araştırılarak yapılan bir tercih olduğuna, yani bu öğrencilerin bölümü tercih ederken de bireysel özelliklerine dikkat ettiklerine bağlanabilmektedir. Bilinçli bir şekilde bölümü seçmekle başlayan kariyer adımlarına bölümü okurken ve ilerisi meslek tercihleri içinde devam ettikleri görülmektedir.

Yapılan korelasyon analizlerinde sosyal kişilik tipi ve girişimci kişilik tipi ile kariyer planlaması boyutları arasında da negatif yönlü bir korelasyonun olduğu görülmüştür. Sağlık yönetimi bölümünün iktisadi ve idari bilimler fakültesi altında yer alan bir bölüm olmasından dolayı öğrencilerin girişimci kişilik özelliklerine sahip olması beklenen bir durum olmakla birlikte, kariyer planlaması boyutlarıyla arasındaki negatif yönlü korelasyon girişimci kişilik özelliklerinin ortaya çıkardığı atılganlık, fevriyet, maceracı olma ve sabırsızlık gibi özelliklerle açıklanabilmektedir. Girişimci kişilik tipinin ortaya koyduğu bu özellikler, bireylerin genel olarak anlık durumları değerlendirdiği, elindeki kaynakları pratik ve ani şekilde kullandıklarını ortaya koymaktadır. Bu durum bu kişilik tipindeki bireylerin uzun vadeli kariyer planlaması yapmadığı veya kariyer planlaması yaparken mesleki gelişimin, kişisel özelliklerin onlar için önemli olmadığını yani dikkate alarak adım atmadıkları düşünülmektedir. Bu nedenle negatif yönlü korelasyon anlamlı bulunmuştur.

Bu durum Holland'ın RIASEC modeliyle değerlendirilecek olursa; sosyal ve girişimci kişilik tipleri altıgen modelde yan yana yani yakınlık derecesi yüksek olan kişilik tipleridir. Yani girişimci kişilik tipine sahip bir bireyin sosyal kişilik özelliklerini de barındırdığı kuram çerçevesinde bilinmektedir. Holland'ın kuramından yola çıkarak girişimci kişilik özelliğinin göstermiş olduğu negatif korelasyonun sosyal kişilik içinde görülmesi beklenen bir sonuçtur. Aynı zamanda sosyal kişilik tipi daha sosyal ilişkilere yatkın, bireysellikten çok insanlarla birlikte aktivitelerden yapmaktan hoşlanan kişisel özellikler barındırdığı için bu kişiliğe sahip bireylerin şahsi planlar yapmamaları, mesleki gelişimlerini bireysel boyutta öncelikli tutmamaları beklenen bir durumdur.



SONUÇ

Bu çalışmada kişilik özelliklerinin sağlık yönetimi bölümünde okuyan öğrencilerin kariyer planlamaları üzerindeki etkisi değerlendirilmek istenmiştir. Bu kapsamda Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sağlık Yönetimi bölümünde okuyan 242 öğrenciye ulaşılmıştır.

Öğrencilerin kişilik özellikleriyle ilgili bulgular 90 soruluk, geleneksel kişilik tipi, sosyal kişilik tipi, girişimci kişilik tipi, artistik/sanatsal kişilik tipi, gerçekçi kişilik tipi ve araştırmacı kişilik tipi boyutlarından oluşan Holland'ın Mesleki İlgi Envanteriyle, öğrencilerin kariyer planlamalarının değerlendirilmesi ile ilgili bulgular ise 19 sorudan oluşan kariyer planlaması, mesleki gelişim ve kişisel özellikler boyutlarıyla ölçülmüştür.

Çalışma sonucunda sağlık yönetimi bölümünde okumaktan memnun olan öğrencilerin memnun olmayan öğrencilere göre daha fazla mesleki gelişimini ve kariyer planlaması sürecinde kişisel özelliklerine önem verdikleri görülmüştür. Bölüme ilk tercihiyle gelen öğrencilerin kariyer planlaması sürecinde diğer tercih sırasında bölümü yazan öğrencilere göre kişisel özelliklerine önem verdikleri ortaya çıkmıştır.

Çalışma sonucunda sağlık yönetimi bölümü öğrenci profilinin daha çok geleneksel kişilik tipine sahip öğrencilerden, en az ise araştırmacı kişilik tipine sahip öğrencilerden oluştuğu görülmüştür. Geleneksel kişilik özelliğine sahip bireylerin daha sistematik, verisel, çalışmalardan hoşlandığı bilinmektedir. Bu durum bölümün gerektirdiği çalışma ortamı ve eğitim süresince alınan derslerle bağdaştırıldığında anlamlı bulunmuştur. Geleneksel kişilik tipi cinsiyet faktörüyle karşılaştırıldığında ise kız öğrencilerin, erkek öğrencilere göre daha fazla geleneksel kişilik tipine sahip olduğu görülmüştür. Erkek öğrencilerin ise daha çok artistik ve sosyal özellik gösteren bireyler olduğu ortaya çıkmıştır.

Aynı zamanda gelecek planları sorulduğunda grupların 3'ün üzerinde ortalamaya sahip oldukları görülmüş fakat; akademisyen olmak istediklerini belirten öğrencilerin, hastane müdürü veya müdür yardımcısı olmak isteyen, özel bir iş yerinde

çalışmak isteyen öğrencilere göre kariyer planlaması aşamasında kişisel özelliklerine daha çok önem verdikleri ortaya çıkmıştır. Akademisyenliğin ömür boyu gelişim ve öğrenme gerektiren bir meslek olduğu ve her bireyin bu mesleği icra etmekte zorlanacağı düşünüldüğünde sonuç anlamlı bulunmuştur. Yapılan çalışmada kişilik özellikleri ve kariyer planlaması boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde; girişimci kişilik tipi ve sosyal kişilik tipleri ile kariyer planlaması altındaki kariyer planlaması, mesleki gelişim ve kişisel özellikleri arasında negatif yönlü korelasyon olduğu görülmüştür.

Yapılan tüm bu çalışmanın temeli öğrencilerin hangi kişilik tipine sahip oldukları fark etmeden bölümde okuyor olmaktan doğan memnuniyetsizliklerinin nasıl giderebileceği bakış açısıyla atılmıştır. Bölümün Türkiye'deki birçok bölüm gibi mezuniyet sonrası yaşadığı istihdam sıkıntısı öğrencilerin eğitim süresince daha tedirgin olmalarına neden olmaktadır. Tüm bu tedirginliğin en aza indirilebilmesi için yapılan çalışmanın sonuçlarına göre aşağıdaki öneriler geliştirilebilir.

1-Kariyer planlaması meslek seçimi bireylerin tüm yaşamını etkilemektedir. Öncelikle bilinçli olarak veya başka bir şekilde sağlık yönetimi bölümünü kazanmış öğrencilere bölüm tanıtılmalıdır. Bölüm hakkında bilgi verilen bu öğrencilere eğitim gördükleri süre boyunca yol göstermek amacıyla fakülte veya bölüm içerisinde kariyer planlama merkezleri oluşturulabilir. Oluşturulan bu kariyer planlaması merkezlerinde gerek akademisyen olmak isteyen, gerek devlet kurumlarında farklı pozisyonlarda çalışmak isteyen öğrencilere neler yapmaları gerektiği anlatılabilir.

2-Öğrencilere istihdam alanının geniş olduğu, tedirgin olmalarına gerek olmadığını göstermek amacıyla çeşitli iş pozisyonlarındaki uzman kişilere ulaşarak konferanslar ve sempozyumlar verilebilir.

3-Öğrenciler kişilik faktörünü genel olarak göz ardı etmektedir, günümüzün getirmiş olduğu iş bulma kaygısı öğrencileri daha çok maddi olarak rahatlatacak mesleklere yöneltmiştir. Bunun aşılabilmesi için psikoloji alanında çalışmış akademisyenlerde, uzmanlardan yardım alınıp, öğrencilerle görüştürülmeleri sağlanabilir.

4-Önemli olan bireyin ömür boyu yapacağı iş ile kişiliğinin örtüşmesidir. Birey ancak o zaman iş tatmini sağlayabilecek, çalışma yaşamı içerisinde de verimliliğini yükseltebilecektir. Bu nedenle öğrencilere oluşturulan kariyer planlaması merkezlerinde kişilik testleri yapılarak, özelde veya kamu da hangi alanda branşlaşacakları konusunda yol gösterici olunabilir. Örneğin; yapmış olduğumuz çalışmada genel olarak geleneksel kişilik profiline sahip öğrencilerimizin kayıt tutma, hesaplama gibi işlemlerden hoşlandıkları düşünülecek olursa bu öğrencilerin muhasebe, finansal, bütçeleme gibi alanlarda uzmanlaşmaları beklenmektedir. Sosyal kişiliğe sahip öğrencilerin daha çok insan kaynakları, halkla ilişkiler alanlarında, araştırmacı kişilikteki öğrencilerin ise pazarlama, ar-ge alanlarında çalışmaları onların kişisel verimlilik ve iş doyumlarının artmasını sağlayacaktır.

5-Çalışma içerisinde Sosyal ve Girişimci kişilik özelliklerine sahip bireylerin bölümden duymuş oldukları memnuniyetsizlik ise gerek fakülte gerekse bölüm içerisinde sosyal aktiviteler, hem eğitici hem eğlendirici geziler, yapılarak giderilebilir.

6-Yapılan bu çalışma öğrenci profiline genel olarak bakmaktadır. Bu çalışmanın öğrencilerle bireysel şekilde yapılması ve sonuçlarının her öğrenciyle özel olarak değerlendirilmesi daha anlamlı olacaktır.

KAYNAKÇA

Kitap

Adler, A., Bireysel Psikoloji, Çev: Çelebi, C., Balıkesir, Altınpost Yayıncılık, 2012.

Adler, A., İnsan Tabiatını Tanıma, Çev: Yörükan, A., Türkiye İş Bankası
Yayıncılık, 2015.

Ak, B., Hastane Yöneticiliği, Ankara, Özkan Matbaacılık Sanayi, 1990.

Akarsu, B., Felsefe Terimleri Sözlüğü, İstanbul, İnkılap Yayınevi, 2010.

Arık, A., Motivasyon ve Heyecana Giriş, İstanbul, Çantay Kitabevi, 1996.

Barlı, Ö., Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış, Erzurum, Aktif Yayınevi, 2010.

Barutçugil, İ., Performans Yönetimi, İstanbul, Kariyer Yayınları, 2002.

Barutçugil, İ., Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, Kariyer Yayıncılık, 2004.

Başaran, İ. E., Örgütsel Davranış, Ankara, Gül Yayınevi, 2000.

Battistich, V., Character Education, Prevention and Positive Youth Development,
Washington, DC: Character Education Partnership, 2005.

Baymur, F., Genel Psikoloji, İstanbul, İnkılap Kitabevi, 1997.

Bayraktaroğlu, S., İnsan Kaynakları Yönetimi, Sakarya, Sakarya Kitabevi, 2008.

Bayram, C., Kariyer Planlama ve Yönetimi, İstanbul, Kum Saati Yayınları, 2010.

Bingöl, D., İnsan Kaynakları Yönetimi, Denizli, Arıkan Basım Yayın Dağıtım., 2006

Budak, G., Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi, İzmir, Barış Yayınları, 2008.

Can, G., Çağdaş Yaşam Çağdaş İnsan, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1998.

Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş., Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara, Siyasal Kitabevi, 2009.

Crane. D. P., Personnel The Management of Human Resources, Boston Kent Publishing Company, 1986.

Cebeci, O., Psikanalitik Edebiyat Kuramı, İstanbul, İthaki Yayınları, 2015.

Cevizci, A., Felsefe Terimleri Sözlüğü, İstanbul, Paradigma Yayınları, 2013.

Cüceloğlu, D., İnsan ve Davranışı. İstanbul, Remzi Kitabevi, 2012.

Çağlayan, A., Ahlak Pusulası: Ahlak ve Değerler Eğitimi, İstanbul, DEM Yayınları, 2013.

Çakır, Ö., İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2008.

Çalık, T. ve Ereş, F., Kariyer Yönetimi, Ankara, Gazi Kitabevi, 2006.

Çetin C. ve Dinç Özcan, E., İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2014.

Davis, K., İşletmede İnsan Davranışı, Çev: Tosun, K. vd., İstanbul, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, 1988.

Demir, Ö. ve Acar, M., Sosyal Bilimler Sözlüğü, Ankara, Adres Yayıncıları, 2002.

Dündar, G., “Kariyer Geliştirme”, içinde İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, Beta Yayınları, 2008.

Ergül, Ş., Personel Yönetimi, İstanbul, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası Araştırma Yayınları, 1996.

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

Erdoğan, İ., İşletmelerde Davranış, İstanbul, Kişisel Yayınlar, 2007.

Eren, E., Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul, Beta Yayınevi, 2004.

Eroğlu, F., Davranış Bilimleri. İstanbul, Beta Yayıncılık, 2009.

- Eroğlu, C. ve Yılmaz, A., Davranış Bilimleri ve Örgütsel Davranış, Ankara, Detay Yayıncılık, 2012.
- Ertürk, M., İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2011.
- Fındıkçı, İ., İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, Alfa Yayınları, 2009.
- Genç, N., Yönetim ve Organizasyon-Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar, Seçkin Yayıncılık, 2012.
- Gençtan, E., Psikanaliz ve Sonrası. İstanbul, Remzi Kitapevi, 2008.
- Gönen, D., “Kariyer Geliştirme”, İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, Beta Yayınları, 2013.
- Güney, S., Davranış Bilimleri. Ankara, Nobel Yayınevi, 2009.
- Gürüz, D. ve Özdemir Yaylacı, D., İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, Mediacat Yayınları, 2004.
- Greenberg, J., Managing Behavior in Organization, ABD, Prentice Hall New Jersey, 1999.
- Jung, C. G., Analitik Psikolojinin Temel İlkeleri (Konferanslar), Çev: Şipal, K., İstanbul, Cem Yayınevi, 2010.
- Jung C. G., Bilinç ve Bilinçaltının İşlevi, Birinci Baskı, Çev: Büyükinal, E., İstanbul, Onur Basımevi, 1982.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W. JR., ve R.W. Woodman. (1992). Organizational Behavior, West Publication Company. N.Y. ABD, 1992.
- İbicioğlu, H. (2011). İnsan Kaynakları Yönetimi(Geleneksel ve Stratejik Perspektif). Ankara, Alter Yayıncılık, 2011.
- İşçi, M., Davranış Bilimleri, İstanbul, Der Yayınları, 1999.
- Kalaycı, Ş., SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara, Asil Yayın Dağıtım, 2014.
- Keçecioğlu, T., Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, Sistem Yayıncılık, 2006.

- Kozak, A. M., Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Basımevi, 2001.
- Kuzgun, Y., Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2009.
- Miller, A.R. ve Shelly, S., A'dan Z'ye Kişiliğiniz, Çev: Alanyut, S., İstanbul, Okuyan Us Yayınları, 2007.
- Niles, S. G., & Bowlsbey, J., 21.Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri. Çev: Korkut Owen, F., Ankara, Nobel Yayıncılık, 2013.
- Okakın, N. ve Şakar, M., İnsan Kaynakları Yöneticisinin El Kitabı, Ankara, Beta Basım Yayın, 2015.
- Öge, S., “Kariyer Yönetiminde Karşılaşılan Güncel Sorunlar”, Verimlilik Dergisi, Milli Prodüktivite Yayınları, 1998.
- Öner, M., Kişisel Kariyer Planlaması, İstanbul, Kariyer Yayınları, 2001.
- Özden, M.C., Bireysel Kariyer Yönetimi, Ankara, Ümit Yayıncılık, 2001.
- Özdemir Yaylacı, G., Kariyer Yaşamında Duygusal Zeka ve İletişim Yeteneği, İstanbul, Hayat Yayınları, 2006.
- Özgentürk, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A., İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara, Nobel Kitabevi, 2005.
- Özkalp, E., Davranış Bilimleri, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2008.
- Parikh, M. ve R. Gupta. , Organizational Behavior. Tata McGraw-Hill, 2010.
- Passer, M.W., & Smith, R.E., The science of mind and behaviour. (2 nd ed), New York, NY: McGraw-Hill Companies, Inc, 2003.
- Raymond, A. N. vd., Human Resource Management, Mc Graw Hill, Boston, 1996.
- Raymond, A.N., İnsan Kaynaklarının Eğitim ve Gelişimi, Çev: Çetin, C., İstanbul, Beta Yayınları, 2009
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A., Örgütsel Davranış 14. Basımdan Çev: Erdem, İ. Ankara, Nobel Yayıncılık, 2013.

Sabuncuoğlu, Z., İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, Beta Yayınları, 2013.

Sabuncuoğlu, Z. ve Tokol, T., Genel İşletme, İstanbul: Beta Yayınevi, 2013.

Seyyar, A., İnsan ve Toplum Bilimleri Terimleri Ansiklopedik Sosyal Bilimler Sözlüğü, İstanbul, Değişim Yayınları, 2007.

Schultz, D. P. ve Schultz, S. E., Modern Psikoloji Tarihi, Çev: Aslay, Y., İstanbul, Kaknüs Yayınları., 2007.

Soysal, A. , Örgütlerde Kariyer Planlama ve Geliştirme, Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, Ankara, Gazi Kitabevi, 2008.

Şimşek, Ş. M. ve Çelik, A., Kariyer Yönetimi, Ankara, Gazi Kitabevi, 2004.

Şimşek, Ş. M., Akgemci, T. ve Çelik, A., Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Ankara, Gazi Yayınevi, 2011.

Şimşek, M. Ş. ve Öge, H. S., İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara, Nobel Yayınları, 2009.

Telman, C., Başarıya Giden Yolda Meslek Seçimi, İstanbul, Epsilon Yayıncılık, 2006.

Tengilimoğlu, D., Işık, O. ve Akbolat, M., Sağlık İşletmeleri Yönetimi, Genişletilmiş 2. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım Tic. Ltd. Şti., Ankara, 2009.

Tezcan, M., Türk Kişiliği Ve Kültür- Kişilik İlişkileri, Ankara, T.C. Kültür Bakanlığı Kültür Eserleri Dizisi, 1997.

Tınar, M. Y., Çalışma Psikolojisi, İzmir, Necdet Bükey A.Ş., 1996.

Tikici, M., Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler. Ankara,Nobel Yayıncılık, 2005.

Tolan, B., İsen, G. ve Batmaz, V. , “Sosyal Psikoloji”, Ankara, Adım Yayıncılık, 1991.

Türk, S. M., Örgüt Kültürü ve İş Tatmini, Ankara, Gazi Kitabevi, 2007.

Uyargil, C., İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi, İstanbul, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın, 1994.

Uzun, T. , “İnsan Kaynakları Yönetiminde Etkin Bir Yöntem: Kariyer Planlaması ve Yönetimi”, Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar, Ankara, Seçkin Yayıncılık 2003.

Yanbastı, G., Kişilik Kuramları, İzmir, Ege Üniversitesi Yayınları, 1990.

Yazgan, B., Bilgin, M. ve Atıcı, M., Gelişim Psikolojisi Çocuk ve Ergen Gelişimi, Nobel Kitabevleri, Adana, 2004.

Yazgan İnanç, B., ve Yerlikaya, E. E., Kişilik Kuramları. Ankara, Pegem Akademi, 2009.

Yılmaz, S., İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Lisans Yayıncılık, 2008

Yörükan, T., Alfred Adler Bireysel Psikolojisi, Sosyal Roller ve Kişilik. Ankara, Kültür Yayınları, 2000.

Walker, J. W., Human Resource Planning, ABD, McGraw-Hill Book Company, 1980.

Zel, U., Kişilik ve Liderlik. Ankara, Nobel Yayıncılık, 2011.

Tezler

Adıgüzel, O., Türkiye’de Gençlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler ve Üniversite Hazırlık Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Kütahya, 2008.

Akgül, F. , İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Geliştirme Stratejileri ve Bir Araştırma, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Afyon, 2002.

Argüden, M., Örgütsel Kariyer Yönetimi Ve Yapı Kredi Bankası Uygulaması, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 1998.

Atay, S., Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Afyon, 2006.

Bağdemir Güven, Ş., Türkiye’de Lise Çağındaki Öğrencilerin Bilgi Teknolojileri Mesleklerine Olan İlgilerinin Ölçülmesi, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2009.

Balak, D., Sınırsız Kariyer Perspektifinde İş- Aile Çatışması ve Kariyer Bağlılığının Kariyer Hareketliliği Üzerindeki Etkisi: Kayseri İlindeki İmalat İşletmelerinde Bir Araştırma, Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir, 2013.

- Can, Y., A Tipi VE B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli, 2007.
- Çetiner, M., Bireysel Kariyer Planlaması İle Kişilik Arasındaki İlişkinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2014.
- Dündar, G. İ.(1995), Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminde İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinden Yararlanılması ve Kariyer Yönetimi Sistemine İlişkin Bir Model Önerisi, Doktora Tezi, İstanbul, 1995.
- Elitok, Y., Bireysel Kariyer Platosu Oluşumuna Etki Eden Faktörlerin Analizi Bingöl Üniversitesine Bağlı Meslek Yüksek Okulları Örneği, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi Diyarbakır, 2012.
- Gencür, A. S., İlköğretim Matematik Öğretmen Adaylarının Kişilikleriyle Bölüm Memnuniyetleri Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı, Balıkesir, 2011.
- Gezer, M., Kariyer Planlamasında Meslek Seçiminin Önemi: Meslek Lisesi Son Sınıf Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, 2010
- Gök E., Kariyer Yönetimi ve Planlaması: Bir İşletme Uygulaması, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Gebze,2000.
- Işık İ. Y, Örgütsel Kariyer Geliştirme Sistemleri ve Eğitim Amaçları, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, M.Ü. SBE, İstanbul, 1993.
- Koca A. İ., Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri ile Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana, 2009.
- Kurtoğlu, E., Kariyer Yönetiminin Kamu Kurumlarının Etkinliği Üzerindeki Olası Sonuçlarının İncelenmesi ve Çorum Örneği, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum, 2010.

- Mavisu H., Bireysel Kariyer Planlamanın Aşamalarından Biri Olarak Hedef Belirleme Ve Kariyer Başarısı İlişkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstriyel İlişkiler Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2010.
- Mumme, D. C., Holland's Theory of Vocational Personalities and Work Environments Applied to Students Majoring in Family and Consumer Sciences, Submitted to the Graduate Faculty of Texas Tech University, 1997.
- Özgün S. M., Okul Psikolojik Danışmanlarının Kişilik Özellikleri ile Mesleki Yetkinlik Beklentileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Adana, 2007.
- Özkara, B., İşıfıri Bulma Yöntemleri Üzerinde Kişiliğin ve Karar Verme Tarzlarının Etkisi: Isparta ve Burdur İllerindeki Girişimciler Üzerinde Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Isparta, 2010.
- Pilavcı, D., Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana, 2007.
- Roach, P. D., Evolutionary Theory and Birth Order Effects on Big Five Personality Traits Among the Shuar of Amazonian Ecuador: The First Cross-Cultural Test, Doctorate Dissertation, University of Oregon, Oregon, 2006.
- Sav, D., Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2008.
- Soylu, A.(2002), Yalın Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Afyon, 2002.
- Şahin, F., Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Kişisel Kariyer Planlaması ve Tükenmişlik Düzeyleri İlişkisi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Şeçer, H., Bireysel Kariyer Planlama ve Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki ve Pamukkale Üniversitesi'nde Bir Araştırma, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Denizli, 2013.

- Taşcıoğlu, C., Eğitim Sektöründe Kariyer Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Performans Üzerindeki Etkileri: Teori ve Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2006.
- Telci, C., Career Planning in Organization, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1992.
- Topçu, M. K., Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara, 2015.
- Uygur, A.(1998), Örgütlerde Kariyer Geliştirme ve Planlaması; Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, Gazi Üniversitesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1998.
- UYSAL, M., Hemşirelerin Kişilik Özellikleri ile Karar Stratejilerinin İlişkisi, Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010.
- Uzunbacak, H. H., Türk Emniyet Teşkilatının Amir Sınıfının Mesleki Durgun Döneminin Geciktirilmesine Yönelik Kariyer Planlaması, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Isparta, 2004.
- Ünver, Y., İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Performans Değerlendirme Sistemleri, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dönem Projesi, Ankara, 2005.
- Yakut, Ö., “Eğitim Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Küçükçekmece İlçesi Örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.

Makale

- Adıgüzel, O., ve Erdoğan, A. , Anne Roe ve Holland'ın Kişilik Kuramları ile Shein'in Kariyer Değerlerinin İçerik Analizi Yöntemiyle Değerlendirilmesi, Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, p.15-25, 2014.

- Ak. B., ve Akar, Ç., Hastanelerin Özellikleri ve Diğer İşletmelerden Farklılıkları, Sağlık Yönetimi, S:5, 1988.
- Akyıldız, H., Freud'çu, Liberal ve Marksist Kişilik Kuramlarının Türevi Olarak Toplum, İktisat ve Siyaset Teorileri, Akdeniz İİBF Dergisi, 11,p. 1-23, 2006.
- Akyıldız, H. Ve Kayalar, M., İşletmelerin Ruhsal Tasarımında Psikoteknik Yöntemin Transaksiyonel Analiz İle Boyutlandırılması, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt XXII, S: 2,p. 75-92, 2003.
- Anafarta, N., “Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif, Akdeniz İİBF Dergisi, 2,p. 1-17, 2001.
- Anderson, O.W., The History of Graduate Program in Hospital Administration at the University Chicago: a Case of Dynamic Marginality, The Journal of Health Administration Education, Vol: 3, No:2, 1985.
- Antoniou, E., Career Planning Process and Its Role in Human Resource Development, Annals of the University of Petroşani, Economics, 10(2), p. 13-22, 2010
- Armstrong, P. I. , Bonitz, V. S. ve Larson, L. M., RIASEC Interest and confidence cut off scores: Implications for career counseling, Journal of Vocational Behaviour 76,p.265-276, 2010.
- Berberoğlu, G., İşletmelerde Organizasyon-Birey Bütünleşmesini Sağlayan Etkili Bir Uygulama: Kariyer Yönetimi, Amme İdaresi Dergisi Cilt 24, S:1, 1991.
- Bobbitt, R. H., R. H. Breinholt, ve Mcnaul, J. P., Organizational Behaviour Understanding and Prediction, Second Edition, Prentice-Hall Inc. Englewood Cliffs, New Jersey, 312, 1978.
- Can, A. ve İbicioğlu, H., Yönetim ve Yöneticilik Yönünden Üniversite Hastanelerinin Değerlendirilmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.13, S.3, p. 253-275, 2008.
- Carter, D. C., “ The Influence of Family Relations and Family Experiences on Personality”, Marriage and Family Living, Vol. 16, p. 212-215, 1954.

- Çimen, M., Sağlık Yönetimi ve Sağlık Yönetim Eğitimi, Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, C:1, S:3 ,P. 136- 139, 2010.
- Çolakoglu Ü., Ayyıldız, T. ve Cengiz, S., Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası’ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt 20, S.1,p.77-89, 2009.
- Demirbilek, T., Örgütlerde Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Cilt:9, S:2, p.71- 85,1994.*
- Deng, C. , Armstrong, P. I. ve Rounds, J. (2007), The fit of Holland’s RIASEC model to US occupations, *Journal of Vocational Behavior* 71,p.1–22, 2007.
- Erdoğan, İ., İşletmelerde Davranış, İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi Yayını, İstanbul, 1991.
- Erdoğmuş N.(2002), Yeni Kariyer Yaklaşımları ve Kariyer Değerlerindeki Değişim, I. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, Kocaeli, s. X 530, 2002.
- İnce, M., “Değişim Olgusu ve Örgütlerde İnsan Kaynakları” Yönetiminin Değişen Fonksiyonları, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.14, 2005.
- İmamoğlu S.Z., Keskin, H. ve Erat, S., “Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, *Yönetim ve Ekonomi*, C.11,S.1, p.169, 2004.
- Gökçöl, O., Bozbura, T., Arslanbaş, D.,Bağdemir-Güven, Ş., Gürün, B., Lise Öğrencilerinin Mesleki Yönlendirilmeleri için Bir Model ve Öğrencilerin Bilgi Teknolojileri Mesleklerine Olan İlgilerinin Ölçülmesi, *Akademik Bilişim’10,XII. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri*,p.33-40,2010.
- Gottfreson, L. M. ve Richards, J. M. ,The Meaning and Measurement of Environment in Holland’s Theory, *Journal of Vocational Behaviour* 55, p.57-73, 1999.
- Gürbüz, K. ve Göz, F., Hemşirelikte Kariyerinizi Keşfedin! , *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, Cilt: 8, S.2, 2005.
- Holland, J. L., A theory of vocational choice, *Journal of Counseling Psychology*, 6, p.35– 45, 1959.

Joao, T. F., The Relationship Between Perceived Career Mobility, Career Mobility Preference, Job Satisfaction and Organizational Commitment, Submitted in Accordance with the Requirements for the degree of Master of Arts in the subject Industrial and Organizational Psychology at the University of South Africa, November,2010.

Kahyaoglu, B., Yanık, A. ve Tengilimoğlu, B., Batı Akdeniz Bölgesi Sağlık Kurumları Yöneticilerinde Mesleki Yeterliliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Çalışma, Electronic Journal of Vocational Colleges, p.15-27. 2013

Kamaşak, R., ve Bulutlar, F., Kişilik,Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, p.119-126, 2010.

Kılıç, G. ve Öztürk, Y., “Kariyer Yönetimi: Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama”, Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi, C: 20, S: 1,p. 45-60, 2009.

Khorsid, L., ve Sarıkaya, T., Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi Üniversitesi, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, p.393-423, 2009.

Kondratuk, T. B., Hausdorf, P. A., Korabik, K. & Rosin, H. M. , Linking career mobility with corporate loyalty: How does job change relate to organizational commitment?, Journal of Vocational Behavior, 65(2), p.332- 349 ,2004.

Mamatoğlu, N.,“360 Derece Geribildirim Sistemi ve Uygulaması”, Edebiyat Fakültesi Dergisi, 25 (2),p. 137-163, 2008.

Manolescu, A., Human Resource Management, 4th Edition, The Economic Publishing House, Bucarest, p.332, 2003.

Morgan, B., Bruin, G. P. ve Bruin, K. , Constructing Holland’s Hexagon in South Africa: Development and Initial Validation of the South African Career Interest Inventory, Journal of Career Assessment, p.493-511, 2015.

Morrissey, G. L., “ Your personal Mission Statement : A Foundation for Your Future, Training and Development, Vol.46,74, 1992.

- Nauta, M. N., The Development, Evolution, and Status of Holland's Theory of Vocational Personalities: Reflections and Future Directions for Counseling Psychology, *Journal of Counseling Psychology* 57,p.11-22, 2010.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., ve Feldman, D. C., Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis, *Personnel Psychology* 58, p.367-408, 2005.
- Ohler, D. L. ve Levinson, E. M. , Using Holland's Theory in Employment Counseling: Focus on Service Occupations, *Journal of Employment Counseling*,p. 148-159, 2012.
- Özdemir, Y., ve Aras, M., Sosyal Hizmetlerde Kariyer Yönetimi, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, p.107-121, 2015.
- Özen, Y., Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler, *Eğitim-Bir-Sen Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi. Cilt.2*,p. 81-96, 2011.
- Perkmen, S., Çevik, B., “Holland’ın Kariyer Teorisine Göre Müzik Öğretmeni Adaylarının Kişiliği”, *International Conference on New Trends in Education and Their Implications*, Antalya, p.24-2, 2010.
- Portonova, P. M., Plan to Win Your Career Battle , *Hospital Material Management Quarterly*, Vol.16, S.4,1995.
- Reardon, R. C. ve Lenz, J. G., Holland's Theory and Career Assessment, *Journal of Vocational Behavior* 55,p. 102–113, 1999.
- Roe, A., Early determinants of vocational choice. *J. Counsel. Psychol.*, 4,p.212-217 1957.
- Romaniuk, K. ve Snart F., “Enhancing Employability: the Role of Prior Learning Assessment and Portfolios”, *Career Development International*, 5(6), p. 318-322, 2000.
- Sarıtaş, M., Yönetimde Kişilik Faktörü, *Eğitim Yönetimi* , p. 527-548, 1997.

- Sarvan, F., Gelişmiş Ülkelerde ve Türkiye’de Sağlık Hizmetleri Yöneticiliği Meslek ve Eğitimi, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Dergisi, Cilt 1, S: 1, p. 209-236, 1994.
- Soysal, A. ve Söylemez, C., İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin Bireysel Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler, International Journal of Economic and Administrative Studies, 2014.
- Şener, B., Erdem, R. ve Akçakanat, T., Türkiye’de Lisans Düzeyinde Sağlık Yöneticisi Yetiştiren Kurumların Akademik ve Eğitsel Profili, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, C:13, S:1, 2010.
- Şişman, S. , Davranışsal İnhibisyon Sistemi / Davranışsal Aktivasyon Sistemi Ölçeği’nin Türkçeye Uyarlanması, Geçerlik ve. Psikoloji Çalışmaları Dergisi, p.1-22, 2012.
- Taşlıyan, M., Arı, Ü. N., ve Duzman, B., İnsan Kaynakları Yönetiminde KARIYER Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBD Öğrencileri Üzerinde Bir Alan, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi. Cilt.3, S.2, 2011.
- Tekin, Ö. A., Turan, S., Özmen, M., Turhan, A., ve Kökçü, A., Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkiler, Journal of Yasar University , p.4611 – 4641, 2012.
- Tınar, M. Y., “Çalışma Yaşamı ve Kişilik” MESS Mercek Dergisi, Yıl: 4, S.14 p.92-97, 1999.
- Toit, R., Bruin, G.P., “The Structural Validity of Holland’s R-I-A-S-E-C Model of Vocational Personality Types for Young Black South African Men and Women”, Journal of Career Assessment, 10/1, p. 62-67, 2002.
- Türkay, O. ve Tüzemen, A., Turizm Öğrencilerinin Çalışma Bölgesi Seçimleri Üzerine Bir Uygulama, Turizm Araştırmaları Dergisi, 20(2),p. 215- 229,2009.
- Tropman, J. E., The Management of Human Resources, School of Social Work, University of Michigan, 2015.
- Uyargil, C., İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, s.8-9, 1994.

Uzun, T., İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Etkin Bir Yöntem: Kariyer Planlaması, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:5, S.2, 2003.

Vatandaş, C., Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı, Sosyoloji Konferansları Dergisi, s.35, p.29-59, 2007

Vergiliel Tüz M., Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar, Uludağ Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, S.4, p. 169-176, 2003.

Yelboğa, A., Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.2, 198, 2006.

Yıldız, G., ve Özsoy, E., Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması, İşletme Bilimi Dergisi, 2013.

Yılmaz, İ. A., Dursun, S. ve Dursun, B., Genç Bireylerin Kariyer Tercihleri Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 2, S.4, 2013.

Yüksel, İ.(2005), İş- Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 19, S.2, 2005.

İnternet Kaynakları

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=KAR%C4%B0YER

<http://www.kigem.com/kariyerini-kim-planliyor.html>

(21.11.2015 /23.11.2015/27.11.2015)

<http://notoku.com/kisilik-gelisimini-etkileyen-faktorler>

<http://iibf.sdu.edu.tr/tr/saglik-yonetimi.html>

Diğer Kaynaklar

Özden M.C., Kariyer Yönetimi, Basılmamış Araştırma Raporu, Ankara, 2000.

Yavuz, D., Çelik, S., Bircan, R. ve Gök, M. “Burdur Sağlık Yüksekokulu’nda okuyan öğrencilerin meslekleri ile ilgili bilgi ve tutumları”, 2002

(<http://sempozyum.mehmetakif.edu.tr/1burdursempozyumu/cilt15/15.2.pdf> adresinden 01.12.2015 tarihinde alınmıştır.)

Yeşilyaprak, B. Özellik- Faktör ve Holland'ın Kuramları, 2008

(www.binnuryesilyaprak.com/file/meslekigelisimkuramlari.doc adresinden 01.12.2015 tarihinde alınmıştır.)



EKLER

EK:1

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Adı ve Soyadı: Aslı VERGİLİ

Doğum Yeri ve Yılı: Diyarbakır - 1992

Medeni Hali: Bekar

Eğitim Durumu:

Lisans Eğitimi: Ankara Üniversitesi, Sağlık Kurumları Yöneticiliği (2013)

Yüksek Lisans Eğitimi: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Yönetimi (2015)

Yabancı Diller Düzeyi:

1.İngilizce (İyi) YDS: 67.50

İş Deneyimi:

1. 2013-2014: Afyonkarahisar Halk Sağlığı Müdürlüğü, Dazkırı Toplum Sağlığı Merkezi, Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni
2. 2014-2015: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Araştırma Görevlisi
3. 2015- : Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Araştırma Görevlisi

Öğrenci Kariyer Anketi

I. BÖLÜM

Sayın Katılımcılar,

Bu çalışma; “**Kişilik Özelliklerinin, Bireysel Kariyer Planlaması Üzerindeki Etkisi: SDÜ İİBF Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama**” konulu tez çalışmasının uygulama kısmı ile ilgilidir. Yapılan araştırma tamamıyla akademik nitelikli olup çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacak ve alınan cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır.

Çalışmaya yapacağınız değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Ash VERGİLİ
Süleyman Demirel Üniversitesi
Araştırma Görevlisi

Lütfen aşağıda yer alan kişisel bilgilerinizi belirtiniz.

1.Cinsiyetiniz?

1. Kadın ()

2. Erkek ()

2.Yaşınız? :.....**3.Medeni Durumunuz?**

1. Bekar ()

2. Evli ()

4.Öğretim Durumunuz?

1. I. Öğretim ()

2. II. Öğretim ()

5.Herhangi Bir Kurumda Çalışma Durumunuz?

1.Çalışıyorum ()

2. Çalışmıyorum ()

6.Eğer Çalışıyorsanız Çalışma Saatleriniz?

1. Part-time ()

2. Tam Zamanlı ()

7.Bu bölümü okuyor olmaktan memnun musunuz ?

1.Evet ()

2. Hayır ()

8.Bu bölüm kaçınıcı tercihinizdi? :

9. 2025 yılında kendinizi görmek istediğiniz iş pozisyonu nedir?:.....
.....
.....
.....

II. BÖLÜM: KARIYER PLANLAMA ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum,
5- Kesinlikle Katılıyorum

No	Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Mesleğimi seçerken kariyer planı yaptım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.	Kariyerimi planlarken çevrem(aile, arkadaş vb.) fikirlerini de değerlendirdim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3.	Kariyer planı yapsam da meslek seçimime asil yön veren şans ve rastlantılar olmuştur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4.	Kurumumda yüксеlebileceğim konumları bilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5.	Mesleğimle ilgili yeni gelişmeleri takip etmek açısından Kariyer Planlamasının gerekli olduğuna inanırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6.	Mesleki gelişimimi belli bir kariyer planına göre düzenlemeyi gerekli buluyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7.	Mesleğim bana gurur veriyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

8.	Mesleğim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9.	Kurumumuzda çalışanların mesleki ve kişisel gelişimi için yeterli olanaklar vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10.	Aldığım kursların mesleki gelişimime önemli katkıları var.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11.	Mesleğime karar verirken gelecek teminatının olması etkilidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12.	Önemli olan iyi bir ücret ve gelecek teminatı, kariyer olmasa da olur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13.	Mesleğimde yeni ve farklı şeyler yapmaktan zevk alırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14.	Seçtiğim meslek ile kişisel özelliklerim arasında uyum yok.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15.	Kendimi iyi tanıyor ve ihtiyaçlarımı biliyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16.	Mesleğimde yükselebilmek için yeterli özelliklere sahip değilim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17.	Kariyerimi planlamak ve geliştirmek etkinlik ve verimliliğimi artırıyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18.	Kariyer Planlaması bireye yetenek ve becerilerini kullanma fırsatı sağladığından bireyi motive eder.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20.	Kariyerimde ilerleyebilmek için çaba gösteriyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

III. BÖLÜM: HOLLAND MESLEKİ TERCİH ENVANTERİ

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

1- Kesinlikle Hoşlanırım, 2 – Hoşlanırım , 3- Farketmez , 4 – Hoşlanmam , 5 –Kesinlikle Hoşlanmam

No	Sorular	KESİNLİKLE HOŞLANIRIM	HOŞLANIRIM	FARKETMEZ	HOŞLANMAM	KESİNLİKLE HOŞLANMAM
1.	Kuşların nasıl göç ettiğini öğrenmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.	İnsanlara yeni bir hobi öğretmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3.	Hava durumu tahmini için kişisel gözlemleri kullanmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4.	Bitki hastalıklarını incelemek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5.	Bankaya yatırılan paranın faizini hesaplamak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6.	Resimler tasarlamak ve çizmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7.	Bir iş yaptırmak için parayla adam tutmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8.	Bir bilim müzesini incelemek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9.	Gözlük için mercekleri parlatmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10.	Modern yazarların yazı stillerini araştırmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11.	Mikroskop gibi laboratuvar aletlerini kullanmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12.	Bir dükkanda envanter tutmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13.	Bir kuş yemliği tasarlamak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14.	Bir oyun için takım oluşturma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15.	Yeni bir satış kampanyası düzenlemek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

16.	Bir toplantıyı yönetmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17.	Vitaminlerin hayvanlar üzerindeki etkisini araştırmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18.	Küçük bir işletmeyi idare etmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19.	Bir makinenin nasıl kullanılacağı konusunda talimatlar yazmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20.	Diğer insanlar için iş planlamak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21.	Küçük grup tartışmalarına katılmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22.	Yeni bir cerrahi işlem hakkında yazılar okumak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23.	Mali bir hesaptaki hataları bulmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24.	Bir rapor taslağındaki hataları bulmak incelemek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25.	Planlar ve grafikler yapmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26.	Fırtınadan sonra zarar görmüş bir ağacı onarmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27.	Kusurları bulmak için mamulleri incelemek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28.	Telefonla iş idare etmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
29.	Acil durumlarda insanlara tardım etmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
30.	Bir kuruluşun parayla ilgili bütün işlerini idare etmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
31.	Müzik eseri bestelemek veya düzenlemek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
32.	Filmler için konu müziği bestelemek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
33.	Yeni kurallar veya politikalar geliştirmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
34.	Biyoloji çalışmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
35.	Bir politik kurum için kampanyaya katılmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
36.	Maddeleri ayırmak, biriktirmek ve saklamak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
37.	Bir toplum geliştirme projesinde çalışmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
38.	Bir daktilonun nasıl tamir edileceğini	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

	öğrenmek					
39.	Dünyanın merkezi, güneş ve yıldızlar hakkında kitaplar okumak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
40.	Tam doğru zaman tutmak için bir saati ayarlamak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
41.	Beynin nasıl çalıştığını öğrenmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
42.	Yaratıcı fotoğraflar çekmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
43.	Masraflara ait hesap kayıtları tutmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
44.	Bir bandoda çalmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
45.	Bir orkestrada caz müziği çalmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
46.	Bir grup veya klüp için bütçe hazırlamak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
47.	Depremi nedenlerini araştırmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
48.	Ünlü bir bilim adamının dersine katılmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
49.	Bir proje üzerinde başkaları ile beraber çalışmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
50.	Bir sinema filmi senaryosu yazmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
51.	Şirket hakkındaki şikayetleri konusunda işçilerle röportaj yapmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
52.	Mobilya yapmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
53.	Değerli taşları kesmeyi ve parlatmayı öğrenmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
54.	Yaralı bir insana ilkyardım yapmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
55.	Yerel bir radyo istasyonunda çalınması için müzik parçaları seçmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
56.	İl genel meclisinde çalışmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
57.	Mali raporları hazırlamak ve yorumlamak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
58.	Tehlikedeki bir insana yardım etmeye çalışmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
59.	Elektronik alet çalıştırmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
60.	Çocuklara nasıl oyun oynanacağını veya	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

	spor yapılacağını göstermek					
61.	Bir ustayı televizyon tamir ederken seyretmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
62.	Bir magazin hikayesini anlatan çizimler yapmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
63.	Ziyaretçilere yol göstermek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
64.	Diğer insanların bir problemin çözülebileceğine nasıl inandıklarını öğrenmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
65.	Bir sergiye gezi düzenlemek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
66.	Uyuşturucu kullanan insanlara danışmanlık yapmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
67.	İş gazeteleri veya dergileri okumak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
68.	Yıldızların oluşumunu öğrenmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
69.	Taksit ödemelerini tahsil etmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
70.	Bir slayt veya film projektörünü çalıştırmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
71.	Kelebekleri gözlemlemek ve sınıflandırmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
72.	Metal bir heykel tasarlamak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
73.	İnsanlara kanuni doğruları açıklamak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
74.	Kısa hikayeler yazmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
75.	İnsanların mali kararlar vermelerine yardımcı olmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
76.	Gelir vergisi kazancını düzenlemek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
77.	Sertifika, plaket veya taktir belgesi kazanmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
78.	Tiyatro oyunu, müzikaller gibi sanatsal etkinliklerin eleştirilerini yazmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
79.	Aylık bütçe planı yapmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
80.	Bir havuz veya gölde yabani hayatı	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

	araştırmak					
81.	Bir tiyatro oyununda rol almak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
82.	Bir resim çerçevesi yapmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
83.	İş gezilerine çıkmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
84.	Orman yangınları için gözetleme yapmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
85.	Yeni alışveriş merkezinin tanıtımını yapmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
86.	Bir muhasebecilik sistemi kurmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
87.	Arkadaşlar arasındaki bir tartışmayı yatıştırmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
88.	Birine önemli bir karar vermesinde yardım etmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
89.	Taşıma için nakil maliyetlerini hesaplamak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
90.	Fıkralar ve hikayeler anlatarak insanları eğlendirmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Teşekkürler....