

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KİŞİLİK TİPLERİNİN, ÇALIŞANLARIN
KARİYER DANIŞMANLIĞI BEKLENTİLERİ
ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNE İLİŞKİN BİR
ARAŞTIRMA

HATİCE ŞANSEL OSKAN

2501100736

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. GÖNEN İLKAR DÜNDAR

İSTANBUL, 2019



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : HATİCE ŞANSEL OSKAN

Numarası : 2501100736

Anabilim Dalı /
Anasanat Dalı / Programı : İNSAN KAYNAKLARI
YÖNETİMİ

Danışmanı : PROF.DR.GÖNEN İLKAR DÜNDAR

Tez Savunma Tarihi : 19.02.2019

Saati : 12.00

Tez Başlığı

KİŞİLİK TİPLERİNİN ÇALIŞANLARIN KARIYER DANIŞMANLIĞI BEKLENTİLERİ
: ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA.

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 36. Maddesi uyarınca yapılmış,
sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULÜNE OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
PROF.DR.GÖNEN İLKAR DÜNDAR		Kabul
DOÇ.DR.FULYA AYDINLI KULAK		Kabul
DOÇ.DR.TURHAN ERKMEN		KABUL

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
PROF.DR.DENİZ ELBER BÖRÜ		
DOÇ.DR.ALTAN DOĞAN		

ÖZ

KİŞİLİK TİPLERİNİN ÇALIŞANLARIN KARIYER DANIŞMANLIĞI BEKLENTİLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

HATİCE ŞANSEL OSKAN

Bu tez çalışmasında, çalışanların kariyer beklentisi, kişilik özellikleri ve kariyer danışmanlık hizmetinden beklentileri incelenmiştir.

Tez çalışmasının ilk iki bölümünde, kişilik tipleri ve kişilik teorileri ile kariyer kavramı ve kariyer yönetimi kavramlarına yer verilmiştir. Tezin üçüncü bölümünde çalışanların bu konularda görüşlerini toplamak amacıyla bir anket araştırmasına yer verilmiştir.

Son bölümde araştırma bulgularından yola çıkarak, çalışanların kariyer beklentileri ile kariyer danışmanlık firmalarından beklentilerinin ne ölçüde kişilik tipleri ile ilişkili olduğu ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Yönetimi, Danışmanlık, Kariyer Danışmanlığı, Kariyer Geleceği, Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Kişilik Tipleri

ABSTRACT

A RESEARCH ON THE EFFECTS OF THE PERSONALITIES OF THE EMPLOYEES ON THEIR EXPECTATIONS FROM CAREER CONSULTANCY SERVICES

HATİCE ŞANSEL OSKAN

In this thesis, the career expectations of employees, personality traits, and the expectations from career counseling services were examined.

In the first two parts, career, career management, personality types and personality theories and concepts are given. In the third part of the thesis, a survey was conducted to collect the opinions of the employees on these issues.

In the last part, the research findings have revealed that the career expectations of the employees and the expectations from the career counselors are related to the type of personality.

Keywords: Career, Career Management, Counseling, Career Counseling, Career Future, Big Five, Personality Skills

ÖNSÖZ

Günümüzde hem çalışanların bireysel kariyer beklentileri hem de çalıştıkları örgütlerdeki olası kariyer fırsatları önemli konular olarak öne çıkmaktadır. Bu nedenle, birçok kariyer danışmanlığı firması isteklilere kariyer danışmanlığı verirken örgütler de çalışanları için kariyer fırsatları sunmaya çalışmaktadır. Bu düşünceyle Kariyer ve Yönetim Danışmanı olarak yürüttüğüm çalışma hayatımda bireylerin kişilik tiplerinin danışmanlık hizmeti sağlayan kişi ve kurumlardan beklentileri üzerinde nasıl etkileri olduğunu incelemek istedim.

Tezimi hazırlarken kıymetli zamanını ayırıp yalnızca akademik olarak değil aynı zamanda bir büyüğüm olarak da yanımda durarak rehberlik eden tez danışmanım ve değerli hocam Prof. Dr. Gönen İlkar DÜNDAR'a teşekkürlerimi ifade etmek isterim.

Bu süreçte verdikleri destekler ve gösterdikleri sabır için ailem ve arkadaşlarıma ayrıca teşekkür ederim.

HATİCE ŞANSEL OSKAN

İSTANBUL, 2019

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ	v
TABLolar LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
EKLER LİSTESİ	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM KİŞİLİK VE KİŞİLİK KURAMLARI

1.1. Kişilik	3
1.2. Kişilik Kuramları	4
1.2.1. Myers Briggs Kişilik Tipolojisi Kuramı	9
1.2.2. Holland Kişilik Tipolojisi Kuramı	20
1.2.3. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Modeli	23
1.2.3.1. Dışadönüklük	24
1.2.3.2. Uyumluluk	24
1.2.3.3. Sorumluluk	25
1.2.3.4. Nevrotiklik	26
1.2.3.5. Deneyime Açıklık	27
1.3. Kişi ve Örgüt Uyumu	27

İKİNCİ BÖLÜM KARİYER, KARİYER PLANLAMA VE KARİYER DANIŞMANLIĞI

2.1. Kariyer Kavramı	29
----------------------------	----

2.1.1. Kariyer Tanımı	29
2.1.2. Kariyerin Özellikleri	31
2.1.3. Kariyeri Etkileyen Faktörler	33
2.1.4. Kariyer Evreleri	35
2.1.4.1. Keşfetme	35
2.1.4.2. Kurma	36
2.1.4.3. Kariyer Ortası	36
2.1.4.4. Kariyer Sonu	37
2.1.4.5. Emeklilik	37
2.1.5. Kariyer Engelleri	38
2.1.6. Kariyerle İlgili Kuramlar	42
2.1.7. Kariyer Yönetimi	44
2.2. Kariyer Planlama	47
2.2.1. Kariyer Planlaması Tanımı	47
2.2.2. Kariyer Planlama Yolları	49
2.2.3. Kariyer Planlama Süreci	50
2.2.4. Kariyer Planlama ve Kişilik Özellikleri	51
2.3. Kariyer Danışmanlığı	52
2.3.1. Kariyer Danışmanlığı Tanımı	52
2.3.2. Kariyer Danışmanlığının Tarihsel Gelişimi	53
2.3.3. Ülkemizde Kariyer Danışmanlığı	55
2.3.4. Kariyer Danışmanlığının Önemi	55
2.3.5. Kariyer Danışmanı Tanımı ve Görevleri	55
2.3.6. Kariyer Danışmanlığı ve Kişilik Özellikleri	56

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KİŞİLİK TİPLERİNİN, ÇALIŞANLARIN KARIYER DANIŞMANLIĞI BEKLENTİLERİNE ETKİLERİNE İLİŞKİN BİR UYGULAMA

3.1. Araştırmanın Problemi	57
3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	57
3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	57
3.4. Ana Kütle ve Örneklem	59
3.5. Araştırmanın Yöntemi	60
3.6. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları	61
3.7. Veri Analizinde Kullanılan İstatistiksel Teknikler	61
3.8. Katılımcıların Demografik Özellikleri	63
3.9. Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	64
3.9.1. Kariyer Geleceği Ölçeği (CFI) Doğrulayıcı Faktör Analizi	64
3.9.2. Kariyer Danışmanından Beklenti (EXP) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	66
3.9.3. Beş Faktör Kişilik Özellikleri (BFI) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	67
3.10. Danışmanlık Hizmeti, Kariyer Geleceği ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi	69
3.11. Danışmanlık Hizmeti, Kariyer Geleceği ve Kişilik Özellikleri ile Alt Boyutları Arasındaki İlişkilerin Regresyon Analizi ile Yordanması	70
3.12. Demografik Değişkenlere Göre BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri), CFI (Kariyer Geleceği) ve EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti)	

Ölçeği Alt Boyutlarının Fark Testleri	75
3.12.1. Cinsiyete Göre BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri), CFI (Kariyer Geleceği) ve EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) Ölçeği Alt Boyutlarında Farklılık Testi	75
3.12.2. Kariyer Danışmanlığı Hizmeti Alma Durumuna Göre BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri), CFI (Kariyer Geleceği) ve EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) Ölçeği Alt Boyutlarının Fark Testi	76
3.12.3. Branşa Göre BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri), CFI (Kariyer Geleceği) ve EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) Toplam Ve Alt Boyut Puanlarının Farklılık Testi	78
3.12.4. Eğitim Durumuna Göre BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri), CFI (Kariyer Geleceği) ve EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Farklılık Testi	81
3.12.5. Yaş Grupları Durumuna Göre BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri), CFI (Kariyer Geleceği) ve EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) Toplam Ve Alt Boyut Puanlarının Farklılık Testi	84
3.13. AMOS İle Aracı Değişken Etkisi Araştırması	86
3.13.1. Kurgulanan Modelin Yol Analizi	86
3.13.2. Gerçekleşen Modelin Yol Analizi	88
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	93
KAYNAKLAR	99
EKLER	121

TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1. Cam Tavan Engelleri	40
Tablo 2. Kariyer Yönetiminde Geleneksel ve Modern Çevre	46
Tablo 3. BFI (Beş Faktör Kişilik), CFI (Kariyer Geleceği) ve EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) Ölçeği Güvenilirlik Değerleri	62
Tablo 4. Katılımcıların Demografik Özellikleri	63
Tablo 5. Alt Boyutları Arasında Yapılan Korelasyon Analizi	69
Tablo 6. CFI (Kariyer Geleceği) Puanının EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) ve BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) Toplam Puanları Tarafından Yordanması Modeli	70
Tablo 7. CFI (Kariyer Geleceği) Puanının BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) Alt Boyut Puanları Tarafından Yordanması Modeli	71
Tablo 8. CFI (Kariyer Geleceği) Ölçeği Alt Boyutlarından CA (Kariyer Uyumluluğu) Puanının BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) Alt Boyut Puanları Tarafından Yordanması Modeli	72
Tablo 9. CFI (Kariyer Geleceği) Ölçeği Alt Boyutlarından CO (Kariyer İyimserliği) Puanının BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) Alt Boyut Puanları Tarafından Yordanması Modeli	73
Tablo 10. CFI (Kariyer Geleceği) Ölçeği Alt Boyutlarından PK (Bilgi) Puanının BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) Alt Boyut Puanları Tarafından Yordanması Modeli	74
Tablo 11. Cinsiyete Göre Boyutların Karşılaştırılması	75

Tablo 12. Kariyer Danışmanlığı Hizmeti Alma Durumuna Göre Alt Boyutların Karşılaştırılması	77
Tablo 13. Branşa Göre Alt Boyutların Karşılaştırılması	78
Tablo 14. Eğitime Göre Alt Boyutların Karşılaştırılması	81
Tablo 15. Yaş Durumuna Göre Alt Boyutların Karşılaştırılması	84
Tablo 16. Aracı Model ve Tekil Modelde İlişki Katsayıları	89
Tablo 17. Modelde Yer Alan Aracı İlişkilerin Sobel Testi ile Anlamlılık İncelemesi	90
Tablo 18. Aracı Model ve Tekil Modelde İlişki Katsayıları	90
Tablo 19. Modelde Yer Alan Aracı İlişkilerin Sobel Testi ile Anlamlılık İncelemesi	91
Tablo 20. Aracı Model ve Tekil Modelde İlişki Katsayıları	91
Tablo 21. Modelde Yer Alan Aracı İlişkilerin Sobel Testi ile Anlamlılık İncelemesi	92
Tablo 22. Hipotez Red Kabul Tablosu	94

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Jung Kişilik Tipleri	10
Şekil 2. Myers - Briggs Kişilik Tipleri	11
Şekil 3. Kariyerin Bileşenleri	32
Şekil 4. Kariyer Seçim Sürecini Etkileyen Faktörler	33
Şekil 5. Araştırma Modeli	58
Şekil 6. Kariyer Geleceği (CFI) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	65
Şekil 7. Kariyer Danışmanından Beklenti Ölçeği (EXP) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	66
Şekil 8. Beş Faktör Kişilik Özellikleri (BFI, Big Five) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	68
Şekil 9. Kurgulanan Çoklu Aracı Modelin Testi	87
Şekil 10. Gerçekleşen Modelin Testi	88

EKLER LİSTESİ

Ek 1. Katılımcı Anketi	116
-------------------------------------	-----



KISALTMALAR LİSTESİ

AGR	: Agreeableness (Uyumluluk)
AMOS	: Analysis of Moment Structure
BFI	: Big Five (Beş Faktör Kişilik Özellikleri)
CA	: Career Adaptibility (Kariyer Uyumluluğu)
CFI	: Career Future Inventory (Kariyer Geleceği)
CFI	: Karşılaştırılmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index)
CO	: Career Optimism (Kariyer İyimserliği)
CSS	: Conscientiousness (Sorumluluk)
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
EMI	: Neuroticism (Duygusqal Denge)
EXP	: Expectations (Kariyer Danışmanından Beklenti)
EXT	: Extroversion (Dışa Dönüklük)
GFI	: Uyum İyiliği İndeksi (Goodness of Fit Index)
OPE	: Openness (Açık Fikirlilik)
PK	: Perceived Knowlegde (İş Yaşamına İlişkin Algılanan Bilgi)
RMSEA	: Yaklaşık Hataların Ortalama Kare Kökü

GİRİŞ

Dünyada bilgi toplumuna geçiş yapılması ile birlikte meslek hayatı ile ilgili kavramların önemi de gün geçtikçe artmaya başlamıştır. Meslek hayatının temel bileşenlerinden olan kariyer, çalışanların vereceği birçok kararı içermektedir. Kariyerle ilgili alınacak olan kararların bireyin hayatının büyük bir bölümünü etkileyecek olması, kariyerle ilgili araştırmaların odak noktasını oluşturmaktadır ve bu nedenle konunun araştırılma sıklığı her geçen gün artmaktadır.

İş dünyasının ulaşmış olduğu nokta, hızlı ve büyük değişimlerin yaşanmasını beraberinde getirmektedir. Bu nedenle kariyerle ilgili verilen kararların da tekrar gözden geçirilmesi gerekebilir. Böyle bir durumda kariyer seçimi ve kariyer planlamasının büyük öneme sahip olması beklenmektedir. Çalışanların kariyer danışmanlığına başvurmalarının çıkış noktası da burasıdır denilebilir. Nitekim bu çalışmanın ortaya çıkmasındaki temel etken kariyer seçimi ve kariyer danışmanlığı etkileşimi olup çalışmanın temel amacı çalışanların kariyer danışmanlığı hizmetleri ile ilgili beklentilerini açıklamaktır.

Bireylerin kariyer kararlarında birçok etmen rol oynamaktadır. Kişilerin karakter özelliklerinin yanı sıra ekonomik konjonktür, mesleki sınav sistemleri ve başarı skorları, bireyin sosyal çevresi ve yaşadıklarından yola çıkarak yönelimleri gibi birçok faktör kariyer kararlarını etkilemektedir.

Bu çalışma, halihazırda aktif olarak iş hayatında bulunan uzman, orta ve üst düzey yöneticilerin kariyer beklentilerinde kişilik özelliklerinin oynadığı rolü irdelemek ve bu doğrultuda kariyer danışmanlığı hizmeti sağlayan profesyonel kişi ve kurumlardan beklentilerini ve ihtiyaçlarını ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Literatür taraması ve anket uygulaması yöntemlerinin tercih edildiği çalışma dört bölümden oluşacak şekilde planlanmıştır. İlk iki bölüm içerisinde kişilik, kişilik özellikleri, kariyer ve kariyer danışmanlığı kavramsal çerçevesi ele alınacaktır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise kişilik özelliklerinin çalışanların kariyer danışmanlığı beklentileri üzerindeki etkilerini ölçmek amacıyla anket uygulaması

yapılacaktır. Bu sayede literatür kısmında elde edilen bilgilerin somut veriler aracılığıyla desteklenmesi amaçlanmaktadır.

Dördüncü bölümde araştırmada elde edilen veriler açıklanacak ve yorumlanacaktır. Kişilik özelliklerinin çalışanların kariyer danışmanlığı beklentileri üzerindeki etkilerinin bu kısımda ortaya konulacak olan verilerle anlaşılması beklenmektedir. Bu sebeple üçüncü bölümde elde edilecek olan bulguların araştırmanın sonucuna doğrudan katkı sağlaması beklenmektedir.

Bu tez çalışması ile birlikte kariyer ve kariyer danışmanlığı ile ilgili literatüre katkı sağlanması hedeflenmektedir. Literatür taraması ve araştırmayla birlikte elde edilecek olan veriler çalışmanın sonuçlar kısmında ayrıntılı bir şekilde değerlendirilerek çalışma sonlandırılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK VE KİŞİLİK KURAMLARI

Bu bölümde, kişilik ile ilgili teorilere genel olarak değinilerek tezin araştırmasında kullanılan ölçüm aracının dayandırıldığı Robert R. McCrae ve Paul T. Costa isimli kuramcılar tarafından ileri sürülen Beş Faktör Kişilik Özellikleri Modeli üzerinde ağırlıkla durulmuştur.

1.1.Kişilik

Kişilik, bir bireyi diğer bireylerden ayırıp farklılaştıran özelliklerin tümüdür. Kişilik, bireylerin tüm yaşam evresinde gelişim gösteren canlı bir süreçtir (Burger, 2006:23). Kişilik, bireyin yetiştiği ortam ve aile bireyleri ilişkileri çerçevesinde şekillenmektedir (Erdoğan, 1987:260-261).

“Kişilik” kelimesi eski Yunanca “Persona” kelimesinden gelmektedir. Bu kelime o dönemde tiyatrocuların kullandıkları maskelere verilen isimdir. Yani aslında kişinin gerçek karakterini değil oynadığı role ait karakteri ifade etmektedir. Bu bakış açısıyla ele alındığında kişilik özellikleri muhtemel yaşam tarzlarını ifade eder. 1920’lerde kişilik üzerine yaptığı çalışmalarda Gordon Allport, kişiliği “kişinin çevreye özgün uyumunu belirleyen psikofizyolojik sistemlerden oluşan içsel dinamik bir organizasyon” olarak tanımlamıştır (Aslan, 2018).

Kişilik kalıtsaldır ve aileden kalıtımsal olarak bireye geçen fiziksel ve ruhsal yapının bütünüdür (Robbins ve Judge, 2012:135). Mizaç, kişilik kavramının bir kısmına açıklık getirir.

Mizaç, bireyin duygusal özelliklerinin tamamı olarak tanımlanmaktadır (Baymur,1994:252). Kişinin karakter özellikleri, içinde bulunduğu kültürel yapı ile şekillenmektedir (Köknel,2005: 20). Bir başka yaklaşıma göre kişilik, fiziki ve sosyal çevrenin kişiyle etkileşimidir (Atkinson vd., 2002:484).

Kişilik ile her bireyin kendine has özelliklere sahip olduğu vurgusu yapıldığı ileri sürülebilir. Farklı kültürler, bireylerin kişilik özelliklerinin farklılaşmasına neden olmaktadır (Güney, 2014).

1.2. Kişilik Kuramları

Kişilik kuramları psikodinamik, davranışçı ve bilişsel, insancıl ve varoluşçu yaklaşımların yanı sıra araştırma odaklı yaklaşımlarla da ele alınmıştır.

Psikodinamik Yaklaşımlar

19. yy'ın ilk yarısından sonra psikoloji ayrı bir bilim dalı olarak kimlik kazanmaya başlamıştır. Bu dönemde temel olarak bireylerin ruh yaşantılarının bileşenlerini incelemek amaçlanmıştır. Wilhelm Wundt, yapısalcılık olarak da ifade edilen bu yaklaşımın kurucusu olarak ilk psikoloji laboratuvarını kurmuştur. Bu yaklaşımda bilincin temel bileşenleri ve bilinç süreçleri arasındaki etkileşimin nasıl olduğunu ortaya koyan yasalar keşfedilmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda daha çok beynin bedensel işlevlerden sorumlu alanlarının tespit edilmesi ve sinir iletilerinin hızlarının belirlenmesi üzerine çalışılmıştır. Bu dönemde nörolog olarak çalışmakta olan Sigmund Freud kendi hastalarında rahatsızlıkların daha çok psikolojik nedenlerden kaynaklandığını düşünmüş ve fizyolojik sebeplere dayandıran yapısalcı yaklaşımdan daha farklı bir yaklaşım sergileyerek klinik gözlem çalışmaları yürütmüştür. Ona göre bireyler bilinçlerinin küçük bir bölümün farkındadırlar ve aslında davranışlarımızı şekillendiren güçlü bilinçdışı yönelimler bulunmaktadır (Yazgan v.d., 2017:11-155).

Freud'un kapsamlı kişilik teorisi, üniter bir modele entegrasyonunu zorlaştıran birçok farklı bileşene sahiptir. Bununla birlikte, bu bileşenleri üç modele bölmek genellikle yararlıdır.

İlk modelin en önemli özelliği bilinç kaybıdır. Freud, gerçek motivasyon ve isteklerimizin bilinçsiz olduğunu veya bilinçli farkındalıktan gizlendiğini ifade eder. Diğer bir deyişle; x yüzünden bir şeyler yaptığımızı düşünüyoruz, ama aslında, bizi iten y veya z'dir. Bu yüzden, psikanalizin amaçlarından biri, davranışımızın altında yatan asıl nedenleri, terapi yoluyla, çok travmatik olmayan bir şekilde ortaya çıkarmaktır çünkü, psikanalizin iddia ettiği gibi, bu hoş olmayan gerçek nedenleri bastırmanın psikolojik bir faydası vardır. Bu, Freud'un kişilik teorisini modern teorilerden çok farklı kılmaktadır. Günümüzde, çoğu kişilik araştırması kişisel raporlara odaklanır ve bu ifadeleri kişiliğinizin az ya da çok geçerli göstergeleri

olarak alır, ancak bunlar Freud için gerçek bilinçdışı motifleri maskeleyen bilinçli imalatlardır.

Freud ikinci modelinde benliğin üç zihinsel yapısının kimlik, ego ve süperegö olarak düşünölebileceğini öne sürüyor. Kimlik, bilinçli farkındalığımızın ve mantıksızlığın altındaki içgüdüsel dürtülerle yakından bağlantılıdır. İçimizde yaramaz şeyler yapmaya zorlayan (“yaramaz” çünkü medeniyet onları bastırmayı hedefliyor) içimizdeki vahşi bir hayvan ya da rock'n'roll kızı olduğunu ifade etmektedir.

Öte yandan, süperegö, içselleştirilmiş ahlaki vicdan ve neden bir psikopat olmadığımız sürece, zevk aldığımız şeyleri yaptığımız zaman suçluluk duyduğumuz ile ilgilidir.

Son olarak, ego bizim bilinçli durumumuzdur ve kimliğin zevk arayan dürtüleri ile süperegönun ahlaki kısıtlamaları arasında “görüşen” ajandır. Dolayısıyla ego kalıcı ya da “dinamik” (psikodinamiğin geldiği yer) zevk arayan kimliği yönetme mücadelesinde ve süperegönun getirdiği toplumsal kuralların ve kısıtlamaların sesine uymaktadır.

Freud'a göre yetişkinlerde kişilik, çocukluktaki kimliği, egoyu ve süperegö mücadelesini yansıtmaktadır. Bu, hiç bitmeyen çatışmalardan ya da aklımızı yöneten ve birbiriyle çelişen güçlerle nasıl başa çıkacağımızdan kaynaklanmaktadır. Örneğin, eğer süperegö çocuklukta egemen olursa, kişi yetişkin olarak kurala bağlı, muhafazakâr ve katı olabilir; eğer süperegö çok zayıfsa, kişi bir psikopat olabilir ve ahlaki davranış bozukluklarına maruz kalabilir (Ahmetoglu ve Chamorro-Premuzic, 2012).

Davranışçı ve Bilişsel Yaklaşımlar

Davranışçılara göre, mevcut tüm davranışlar mevcut çevrenin ve kişinin geçmişindeki güçlendirme kalıplarının bir fonksiyonudur. Kişilik daha sonra basitçe öğrenilen tüm kombinasyonların toplamını oluşturur, ancak davranışçılar, kişiliği kelime olarak davranışı yöneten zihinsel yapılara (id, ego ve süperegö veya özellikler gibi) atıfta bulunarak kullanmazlar. Skinner, bu tür sabit veya kararlı yapıların

yanıltıcı olduğunu; ortam değişirse davranış da değişeceğini ileri sürmüştür. Skinner'e göre eğer davranış çevreye bağlı ve potansiyel olarak değişebiliyorsa, bu sonucu etkileyecek herhangi bir "iç yapı" için yer (veya ihtiyaç) yoktur. Unutulmamalıdır ki Skinner, düşünce ve duygular gibi içsel durumların varlığını reddetmedi. Ancak, bunların bile kişinin yaşam geçmişinin, yani yaşadığı çevrenin bir sonucu olduğunu savundu. Dolayısıyla kişilik, insanların yaşam geçmişlerindeki bireysel farklılıklardır (Ahmetoglu ve Chamorro-Premuzic, 2012).

Sosyal bilişsel kişilik teorisi kökeni radikal davranışçı geleneğe sahip olsa da, açıkça karşıt bir görüş olarak ortaya çıktı. Bu yaklaşımı destekleyen psikologlar, öğrenmenin kişilik oluşumunda kilit bir rol oynadığı görüşünü paylaşmaktadırlar. Bununla birlikte, motivasyon, kişisel temsil ve öz yeterlilik gibi zihinsel temsillere (gözlemlenemez yapılar) odaklanmaları ile davranışçı görüşlerden ayrılırlar. Aslında bu kavramlar sosyal bilişsel kuramdaki ana temalardır; bu nedenle davranışçıların davranıştaki tek veya birincil belirleyici olarak çevre konusundaki konumuyla çelişir. Aksine, sosyal bilişsel kuramcılar, hayvanlardan farklı olarak insanların benzersiz bilişsel kapasitelere sahip olduğunu savunmaktadırlar.

İnsanlar olarak geçmişimizi yansıtabilir, bugünü yorumlayabilir, geleceği planlayabilir ve tahmin edebilir ve nihayetinde nasıl davranacağımıza karar verebiliriz. Bunların hepsi farklı "bilişsel süreçler" ve onları görmezden gelmek insan davranışı ile ilgili en önemli meseleleri atlamak anlamına gelir. Aslında, sosyal bilişsel paradigmada, psikoloji çalışmalarında davranış hala önemli bir gözlemlenebilir değişken olarak kalsa bile psikolojiyi "zihni" araştırmanın orijinal yoluna geri döndürmektedir. Daha da önemlisi, davranışsal temsil nedenleri çevreden insan aklına geçti. Bu, psikoloji tarihindeki önemli bir paradigma değişimidir ve kişilik istisna değildir.

Bu kuram temelde kilit bilişlerin veya inançların, bir bireyin yaşamı boyunca edinildiğini iddia eder ve dünyayı görmenin, düşünmenin ve onunla etkileşimin farklı yollarını gerektirdiğini öne sürer. Bu tür yapısal kavramların özellikle dördü dikkat çekicidir:

Birincisi, bir dağa tırmanma veya kalbi kırılmış bir arkadaşı neşelendirme gibi, bir kişinin gerçekten yapabileceği şeyler olan yetenekler ve becerilerle ilgilidir (bu ikisi açıkça ilişkili değildir).

İkincisi, beklentiler, yani eylemlerin olası sonuçları, başkalarının muhtemel eylemleri, belirli bir görevde başarılı olma ihtimalleri ve benzeri şeylerdir. Bir sınavı geçebileceğinize ve ödevleri gözden geçirerek bu sınavı geçme olasılığınızı artıracığına inanıyorsanız, ödevleri gözden geçirme olasılığınız artar ve bu da sınavdaki performansınızı artıracaktır. Tersine, başarısız olacağınızı düşünüyorsanız, ders çalışsanız bile, muhtemelen ders çalışmaktan kaçınacak ve başarısız olacaksınız.

Üçüncü süreç, bireyin davranışının üreteceğine inandığı bir sonucu ne kadar arzuladığı veya istediği konusunda öznel değerler ile ilgilidir. Bu nedenle, sınavı geçme ile ilgili beklentilerinize ek olarak akademik başarıya büyük önem veriyorsanız, bunun için tekrar gözden geçirme olasılığınız daha yüksektir.

Nihai kavram, hedefler, yani eylemlerimizin takip ettiği hedeflerin zihinsel temsilleri ile ilgilidir. Hedefler, davranışlarımızı düzenlememizi ve yönlendirmemizi sağlayan şeydir. Yaşamlarımız üzerinde kontrol sağlama kapasitemize katkıda bulunurlar. Zor ancak ulaşılabilir hedefler koyarsanız ve bu hedefleri spesifik hale getirirseniz, davranışlarınız kolay ve belirsiz hedefler belirlemekten daha kalıcı ve daha yönlendirici olacaktır.

Sosyal bilişsel teoriye göre, bunlar kişiliklerin değişebileceği bazı bilişsel süreçlerdir. Fakat bunun psikodinamik ve özellik teorisi gibi diğer yapısal teorilerden farkı nedir? Sosyal bilişsel teorisyenlere göre, bunu iki önemli şekilde yapar:

Birincisi, geniş ya da “bağılamsız” yapılar öneren diğer kişilik teorilerinden farklı olarak, bu bilişsel süreçlerin duruma özel olduğu ileri sürülmektedir. Örneğin, önemli bir beklenti yapısı, bireyin arzulanan sonuçları elde etmek için gereken davranışları yerine getirme yeteneğine ilişkin bir inancı olan kendi kendine yeterliliğidir. Diğer geniş yapılardan (örneğin, psikodinamik motifler veya kişilik “özellikleri”) farklı olarak, insanlar farklı durumlar arasındaki öz-yeterlilik algılarında büyük ölçüde farklılık gösterebilir. Örneğin, matematik sınavında yüksek not almak için düşük öz

yeterlik hissine sahip olabilirsiniz, ancak hafta sonu bir randevu almak için yüksek öz yeterlik algınız olabilir.

Özellik veya motivasyonel yapılar ile bilişsel süreçler arasındaki ikinci önemli ayrım esneklik, yani değişme kapasitesidir. Yukarıda bahsedildiği gibi, sosyal bilişsel kuramcılara göre, bilişsel süreçlerin çoğu öğrenme yoluyla elde edilir. Gerçek davranışçı davranış tarzında, klasik ve operant koşullandırma yoluyla birçok davranışın öğrenildiğini kabul ederler. Bununla birlikte, öğrenmenin çoğunluğunun, takviye yokluğunda bile, sosyalleşme ve sosyal dünyanın gözlemlenmesi, “modelleme” olarak adlandırdıkları şey aracılığıyla gerçekleşmesi olduğuna inandıkları için davranışçılıkla çelişmektedirler (Ahmetoglu ve Chamorro-Premuzic, 2012).

Yazgan ve diğerlerinin sınıflandırmalarına göre kişiliğe varoluşçu ve araştırma odaklı yaklaşımlar da bulunmaktadır. Bu sınıflandırmalarda varoluşçu teoriler daha çok gelişimimize ilişkin doğuştan sahip olduğumuz potansiyelin üzerinde dururken, araştırma odaklı yaklaşımlarda kişilik daha yüzeysel olarak ele alınmakta ve bilinçdışı ile ilgili kavramlar göz ardı edilmektedir. Daha çok kişilikle ilgili somut noktalar ele alınmaktadır. Freud tarafından vurgulanan bilinç dışı süreçlerle ilgili görüşün dışında ise Allport, “Kişilik Özellikleri: Sınıflandırılması ve Ölçümü” isimli çalışması ile kişilik özelliklerinin sınıflandırılmasının mümkün olup olmadığını incelemiş ve insanların belli kişilik özelliklerini hangi ölçüde sergilediklerini ele almıştır (Yazgan v.d., 2017: 237-277).

1960’lardan itibaren kişilik günlük dilde kullanılan sıfatlar ile tanımlanmaya başlanmış, zamanla sıfat listeleri ile kişilik modelleri yaygın hale gelmiştir (Friedman ve Schustack,1999; Somer,1998). Değişik kültürlerde ve dillerde çok sayıda sıfat listeleri ile kişilik tipleri tanımlamaları literatürde yer almaya başlamıştır (Friedman ve Schustack,1999).

Bu tez çalışmasında literatürde öne çıkan başlıca araştırma odaklı kuramlar ele alınarak araştırmada kullanılabilecek en uygun kişilik tipolojisi yaklaşımı belirlenecektir.

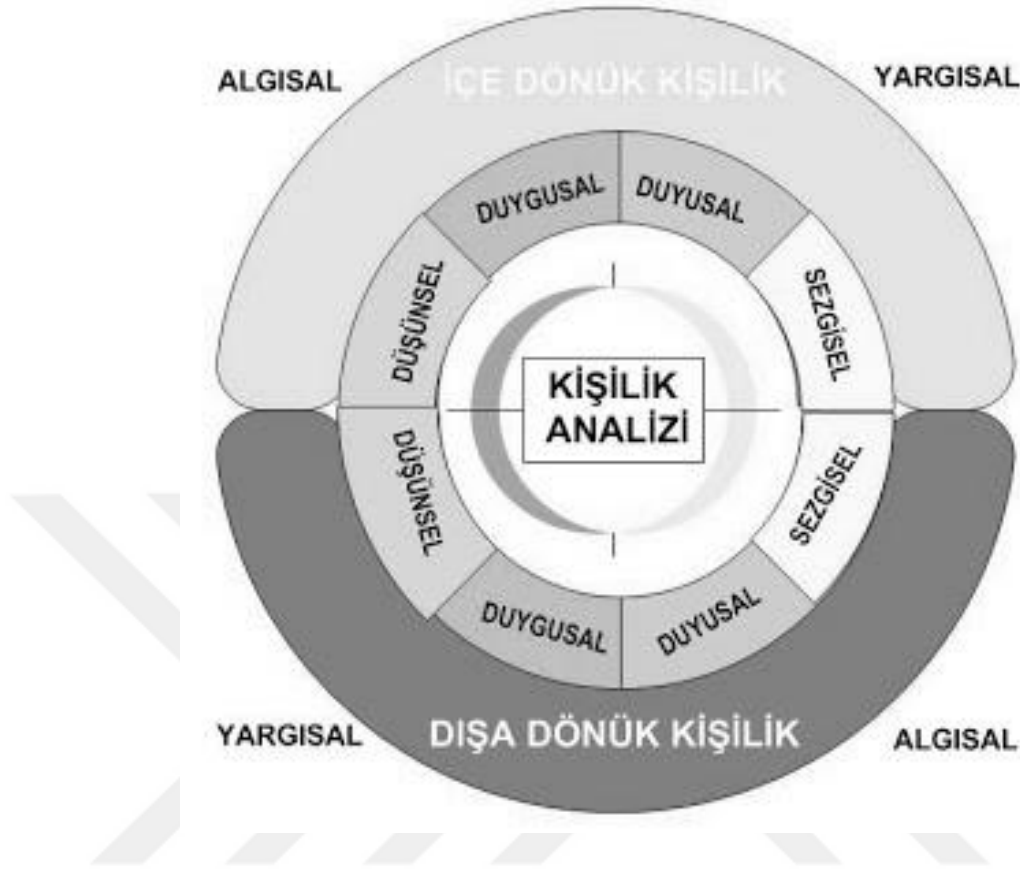
1.2.1. Myers-Briggs Kişilik Tipolojisi Kuramı

Adını, Isabelle Myers ve Katherine Briggs'in isimlerinden alan Myers-Briggs tipleri, Jung (1875-1961) tarafından ileri sürülmüş olan tip teorisinin ilk olarak eğitim alanına uygulanması amacıyla uyarlanmıştır (Harrington ve Loffredo, 2001). Daha sonra ise Jung'ın kişilik tipolojisi kuramı kişilik ile mesleki performans arasındaki ilişkiye dayandırılmıştır (Pittenger, 1993).

Jung bireysel farklılıklar olması nedeniyle, psikolojik tipleri “*dışa ve içe dönüklük*”, “*sezgi ve algılama*” ile “*düşünme ve hissetme*” şeklinde ayırmayı önermiştir (Sternberg, Grigorenko, 1997).

Eğitim uygulaması amacıyla uyarlanan ölçek “Myers-Briggs Type Indicator” kelimelerinin baş harflerinden adını alan MBTI ölçeğidir. Bir başka ifadeyle, MBTI ölçeği, kişileri bireysel özelliklerine göre sınıflandıran Jung'un teorisine dayanan psikometrik bir ölçme aracıdır. Jung'a göre kişiler önceki deneyimleri ve hayat beklentilerinin yanısıra çevresiyle olan ilişkileri doğrultusunda şekillenen davranışlar sergiler. Ayrıca Jung, bireylerin verdikleri kararlarda farklı yönelimler olduğunu ve farklı tutum alışkanlıkları olduğunu öne sürmektedir (Briggs, Copeland, Haynes, 2007).

Şekil 1'de Jung Kişilik Tipleri gösterilmiştir;



Şekil 1. Jung Kişilik Tipleri (Kaynak: <https://www.google.com.tr/search?q=Myers+Briggs+Modeli;15> Şubat 2018)

Myers-Briggs Tip Göstergesi (MBTI), Jung'ın tip teorisi temel alınarak geliştirilmiş 16 farklı öğrenme biçimidir. Farklı meslek seçimlerinin farklı kişisel yönelimlerden kaynaklandığı düşünülerek "Myers-Briggs Tip Göstergesi" ortaya atılmıştır (Carlyn, 1977; Francis, 1997; Sternberg, Grigorenko, 1997). "Myers-Briggs Tip Göstergesi" yaklaşık olarak 20 yıl süren bir çalışma ile ortaya konmuştur (Magness ve Roslewicz, 2009). Daha sonra yapılan çalışmalar ile dışa dönüklük-içe dönüklük, duyumsal-sezgisel, düşünsel-duygusal ve yargısal-algisal ölçekler ile tercihler belirlenmeye yönelik pratik tablolama önerilmiş (Pittenger, 1993) ve bu gruplamanın hangi tercih eğilimini ortaya koyduğu araştırılmıştır (Zhang ve Sternberg, 2006).

Myers-Briggs modeli, eğitim alanında yaygın olarak kullanılırken, iş dünyasında da uzun zamandan beri kullanılmaktadır (Haynes, Briggs, Copeland, 2008).

Bu yöntemde kişilikler 4 grupta incelenmiştir. Kişilik analizleri bireylerin seçimlerine göre yapılmaktadır. Bunlar;

- Extraversion (Dışadönüklük) – Introversion (İçedönüklük)
- Sensing (Duyusallık) – Intuition (Sezgisellik)
- Thinking (Düşünme) – Feeling (Hissetme)
- Judging (Yargılama) – Perceiving (Algılama) (Boyle, 1995; Quenk,2009).

ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
ISTP	ISFP	INFP	INTP
ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ

Şekil 2. Myers - Briggs Kişilik Tipleri

E: Extraversion, I: Introversion,

S: Sensing, N: Intuition

T: Thinking, F: Feeling

J: Judging, P: Perceiving

(Kaynak: <https://www.myersbriggs.org/my-mbti-personality-type/mbti-basics/>
30.09.2018)

Şekil 2’de gösterildiği gibi Myers-Briggs kişilik tipleri 16 ayrı tip olarak ifade edilmektedir (Boyle 1995; Quenk, 2009). Bunlar;

ENTJ - Buyurucu Kişilik

Extraverted, iNtuitive, Thinking, Judging (Dışadönük, Sezgisel, Mantıklı, Yargılayan)

Enerjisini dışarıdan alan bu tipler doğuştan lider bir yapıya sahiptirler ve hayatlarını mantıksal temeller üzerinde düzenlerler. Stratejik düşünen, özgüveni yüksek, enerjik ve karizmatik özellikler sergileyen bu tip için uygun meslekler yöneticilik, satış, finans, mimarlık, hukuk, sağlık, mühendislik gibi mesleklerdir. Açık, kararlı, kolayca liderlik rolünü üstlenirler. Mantıksız ve verimsiz prosedürleri ve politikaları hızla görebilir, organizasyonel sorunları çözmek için kapsamlı sistemler geliştirir ve uygularlar. Uzun vadeli planlamadan ve hedef belirlemeden zevk alırlar. Genelde iyi bilgilendirilirler, iyi okunurlar, bilgilerini genişletmekten ve başkalarına aktarmaktan zevk alırlar. Fikirlerini sunmakta güçlüdürler. Toplumda yaklaşık olarak erkeklerin %3'ünü, kadınların ise %1'ini oluştururlar. Toplum genelinde en nadir görülen 2. tiptir.

ISFP - Maceracı Kişilik

Introverted, Sensing, Feeling, Perceiving (İçedönük, Duyusal, Duygusal, Algılayan)

Bu tip kişiler, enerjilerini kendi iç dünyalarındaki düşünce ve duygulardan alırlar. Estetik yönleri güçlü olan bu kişilik tipindeki bireyler keşfetmek ve deneyimlemekten haz alırlar. Sessiz, arkadaş canlısı, hassas ve kibardırlar. Şu anın ve etraflarında olup bitenlerin tadını çıkarabilirler. Kendi alanlarına sahip olmayı ve kendi zaman dilimlerinde çalışmayı severler. Genellikle değerlerine ve kendileri için önemli olan insanlara sadıktırlar. Anlaşmazlıklar ve çatışmalardan hoşlanmazlar ve başkalarına görüş veya değerlerini dayatmazlar. Yaratıcı, duyarlı, sıcakkanlı, hevesli ve meraklı bu tipler için uygun meslek gruplarının başında avukatlık, hasta ve hasta yakını ilişkileri gibi meslekler gelmektedir. Toplumda yaklaşık olarak erkeklerin %8'ini, kadınların ise %10'unu oluştururlar. Toplum genelinde en sık görülen 4. tiptir.

ENFP - Kampanyacı Kişilik

Extraverted, iNtuitive, Feeling, Perceiving (Dışadönük, Sezgisel, Duygusal, Algılayan)

Yaşamdan büyük keyif alan özgür ruhlu bu kişiler mevcut anla ilgili olup yaşamdan zevk almaya odaklanırlar. Hayatı olasılıklarla dolu olarak görebilirler. Olaylar ve bilgi arasında bağlantı kurabilirler, gördükleri paternlere dayanarak çok hızlı ve güvenli bir şekilde ilerlerler. Diğerlerinden çok fazla onay isterler ve kolayca takdir ve destek verirler. Doğal ve esnektirler, sıklıkla doğaçlama yeteneklerine ve sözlü akıcılıklarına güvenirler. Meraklı, enerjik, gözlemci, hevesli ve insanlarla ilişkileri oldukça iyi yürüten dost canlısı bu tipler için uygun meslekler gazetecilik, haber muhabirliği, danışmanlık, girişimcilik gibi mesleklerdir. Toplumda yaklaşık olarak erkeklerin %6'sını, kadınların ise %10'unu oluştururlar. Toplum genelinde en çok görülen 8. tiptir.

ISTJ - Lojistikçi Kişilik

Introverted, Sensing, Thinking, Judging (İçedönük, Duyusal, Mantıklı, Yargılayan)

Bu tipler, yaşamlarını mantıksal çerçevelerin içine oturturlar. Uzun süreli hedefleri olan bu tiplerin amaçları yenilik yapmak, bir konuda öncülük yapmaktır. Dürüst, sorumluluk sahibi, sakın ve pratik olan bu tipler kurallar oluşturmak ve uygulamakta başarılıdır. Sessiz, ciddi, titizlikle başarıyı kazanan, güvenilir, pratik, maddi, gerçekçi ve sorumludurlar. Ne yapılması gerektiğine mantıklı bir şekilde karar verir ve dikkat dağılmasından bağımsız olarak çalışırlar. İş yerlerinde, evlerinde ve yaşamlarının her alanında her şeyi düzenli ve organize hale getirmekten zevk alırlar. Lojistikçi kişilik tipleri için en uygun meslekler doktorluk, bilgisayar programcılığı, avukatlık, muhasebecilik, polislik ve yöneticilik gibi mesleklerdir. Toplumda yaklaşık olarak erkeklerin %16'sını, kadınların ise %7'sini oluştururlar. Toplum genelinde en çok görülen 3. tiptir.

ENFJ - Önder Kişilik

Extraverted, iNtuitive, Feeling, Judging (Dışadönük, Sezgisel, Duygusal, Yargılayan)

Sosyal ortamlara ve gruplara karşı oldukça sıcak olan bu tip çevresiyle beraber uyumlu ilişkiler sürdürmekten hoşlanır. Sıcak, empatik, duyarlı ve sorumlular. Başkalarının duygularına, gereksinimlerine ve motivasyonlarına büyük önem verirler. Herkeste bir potansiyel bulurlar ve başkalarının potansiyellerini yerine getirmelerine yardımcı olmak isterler. Bireysel ve grup büyümesi için katalizör görevi görebilirler. Sadıktırlar, övgü ve eleştiriye cevap verirler. Sosyal, grup içindeki ilişkileri kolaylaştırırlar ve ilham veren liderlik sağlayabilirler. Toleranslı, doğal lider, özverili, güvenilir ve karizmatik olan önder kişilik tipleri için en uygun meslekler insan kaynakları, eğitim ve geliştirme, toplantı ve organizasyon yönetimi, kariyer danışmanlığı, antrenörlük, öğretmenlik, halkla ilişkiler ve reklamcılık gibi alanlardır. Toplumda yaklaşık olarak erkeklerin %2'sini, kadınların ise %3'ünü oluştururlar. Toplum genelinde en nadir görülen 4. tiptir.

ISTP - Becerikli Kişilik

Introverted, Sensing, Thinking, Perceiving (İçedönük, Duyusal, Mantıklı, Algılayan)

Güçlerini kendi iç dünyalarından alan bu tipler, kararlarını mantıksal temellere dayandırır ve analitik zekalarını kullandıklarında mutlu olurlar. Bir sorun ortaya çıkana kadar hoşgörülü ve esnek, sessiz gözlemcilerdir ve daha sonra uygulanabilir çözümler bulmak için hızlı davranırlar. Neyin işe yaradığını analiz edebilir ve problemlerin kökünü ayırt etmek için büyük miktarda verileri kolayca kullanabilirler. Sebep ve sonuçla ilgilenirler, mantıksal ilkeleri kullanarak olguları kurarlar, verimliliğe değer verirler. Bu tipler, bilim insanı olmayı mühendislik problemleri ile uğraşmayı severler. Toplumda yaklaşık olarak erkeklerin %9'unu, kadınların ise %2'sini oluştururlar.

ESFP - Eğlendirici Kişilik

Extraverted, Sensing, Feeling, Perceiving (Dışadönük, Duyusal, Duygusal, Algılayan)

Yaratıcılığa yönelen bu tipler, insanlara yararlı olabilecek yeni seçenekler denemeyi seven cesur, pratik, gözlemci, insan ilişkilerinde esprili ve başarılı kişilerdir. Dışarı çıkmayı seven, arkadaş canlısı ve kabul edicilerdir. Coşkulu hayatları, insanları ve maddi konforu severler. Başarmak için diğer insanlarla çalışmayı severler. İşlerine sağduyulu ve gerçekçi bir yaklaşım getirip, işi eğlenceli hale getirebilirler. Esnek ve doğaldırlar, yeni insanlara ve çevrelere kolayca uyum sağlarlar. Yeni bir beceriyi en iyi diğer insanlarla deneyerek öğrenebilirler. Sosyal servisler, öğretmenlik, terapistlik ve halkla ilişkiler gibi meslekler bu tiplere uygun alanlardır. Toplumda yaklaşık olarak erkeklerin %7'sini, kadınların ise %10'unu oluştururlar.

INTJ - Mimar Kişilik

Introverted, iNtuitive, Thinking, Judging (İçedönük, Sezgisel, Mantıklı, Yargılayan)

Enerjilerini kendi iç dünyalarındaki düşünce ve duygulardan alan bu tipler, yaşamlarını mantık üzerine kurarlar ve iyi gözlemcidirler. Fikirlerini hayata geçirme ve hedeflerine ulaşma konusunda orijinal fikirleri ve büyük güduları vardır. Dış kaynaklı olaylardaki kalıpları hızlıca görebilir ve uzun vadeli açıklayıcı bakış açıları geliştirebilirler. Söz verdiklerinde, bir iş düzenler ve bunları yürütürler. Şüpheli ve bağımsız, kararlı, kendileri ve başkaları için yüksek yeterlilik ve performans standartlarına sahiptirler. Öz güveni yüksek, bağımsız, kararlı, stratejik ve çok yönlü zekaları olan bu kişilik özellikleri için en uygun meslekler; yöneticilik, denetçilik, analistlik, mühendislik, mimarlık gibi alanlardır. Toplumda yaklaşık olarak erkeklerin %3'ünü, kadınların ise %1'ini oluştururlar. Toplum genelinde en nadir görülen 3. tiptir.

ENTP - Tartışmacı Kişilik

Extraverted, iNtuitive, Thinking, Perceiving (Dışadönük, Sezgisel, Mantıklı, Algılayan)

Genellikle uygulamalı işler yapmayı tercih eden bu tipler hızlı düşünür, bilgili ve beyin fırtınası yapabilen enerjik ve karizmatik kişilerdir. Hızlı, ustaca, teşvik edici, uyanık, açık sözlüdürler. Yeni ve zorlu problemleri çözmede beceriklidirler. Kavramsal olasılıklar üretmeyi ve sonra onları stratejik olarak analiz etmeyi becerebilirler. Diğer insanları okumakta iyidirler. Rutin sıkılırlar, nadiren aynı şeyi yaparlar ve birbiri ardına yeni bir ilgiye yönelirler. Bu kişiler için pazarlama, yönetim, girişimcilik, insan kaynakları, hukuk gibi meslek alanları uygundur. Toplumda yaklaşık olarak erkeklerin %4'ünü, kadınların ise %2'sini oluştururlar. Toplum genelinde en nadir görülen 5. tiptir.

ISFJ - Savunmacı Kişilik

Introverted, Sensing, Feeling, Judging (İçedönük, Duyusal, Duygusal, Yargılayan)

Özellikle farklı seçenekler üzerine düşünebilen bu tipler, yaşamla ilgili hedef belirleyip hedefe ulaşabilmek için durmadan çalışırlar. Bu bakımdan, yenilik yapmayı, öncülük yapmayı severler. Sessiz, arkadaş canlısı, sorumlu ve vicdanidirler. Yükümlülüklerini yerine getirme konusunda kararlı ve istikrarlıdır. Kapsamlı, özenli ve kesindirler. Kendileri için önemli olan insanlarla ilgili, sadık, düşünceli, dikkat çeken başkalarının nasıl hissettiği ile ilgili ve unutmayandılar. İşyerinde ve evde düzenli ve uyumlu bir ortam yaratmaya çalışırlar. İnsanlara destek olan, güvenilir, sadık, sabırlı ve pratik becerileri gelişmiş bu kişiler sosyal hizmetler, medikal hizmetler, teknikerlik, insan kaynakları gibi alanlara yatkındırlar. Toplumda yaklaşık olarak erkeklerin %8'ini, kadınların ise %19'unu oluştururlar. Toplum genelinde en sık görülen tiptir.

ESFJ - Konsül Kişilik

Extraverted, Sensing, Feeling, Judging (Dışadönük, Duyusal, Duygusal, Yargılayan)

Sosyal olan bu grup, hislerini diğerlerine kolayca yansıtabilen, zarar gördüğünde katı olabilen yapıdadırlar. Sıcak yürekli, vicdani ve işbirlikçidirler. Çevrelerinde uyum isterler ve bunu kurmak için kararlılıkla çalışırlar. Görevleri doğru ve zamanında yerine getirmek için başkalarıyla birlikte çalışmayı severler. Sadıklar, küçük konuları bile sıkı takip ederler. Günlük yaşamlarında başkalarının neye ihtiyacı olduğunu anlayabilir ve bunu sağlamaya çalışırlar. Kim oldukları ve katkıları için takdir edilmek isterler. Duyarlı, sadık, iletişim becerileri yüksek ve işlerini ciddiye alan bu kişiler için sosyal ortamlarda sosyal becerilerinin kullanabilecekleri öğretmenlik, danışmanlık, turizm, sağlık gibi alanlardaki meslekler uygun düşmektedir. Toplumda yaklaşık olarak erkeklerin %8'ini, kadınların ise %17'sini oluştururlar. Toplum genelinde en sık görülen 2. tiptir.

INTP - Mantıkçı Kişilik

Introverted, iNtuitive, Thinking, Perceiving (İçedönük, Sezgisel, Mantıklı, Algılayan)

Enerjisini kendi iç dünyasından alan bu tipler, mantıksal bir düşünce yapısına sahip olup olayların nasıl işlediğini anlamaya çalışan sessiz ve uyumlu kişilerdir. Kendilerini ilgilendiren her şey için mantıklı açıklamalar geliştirmeye çalışırlar. Teorik ve soyutturlar, sosyal etkileşimden ziyade fikirlerle ilgilenirler. Sessiz, kapalı, esnek ve uyarlanabilirler. Derinlemesine odaklanma alışılmadık yetenekleri vardır, ilgi alanlarındaki problemleri çözebilirler. Şüpheli, bazen kritik, her zaman analitiklerdir. Analiz yapma kabiliyetleri ve soyut düşünme becerileri oldukça gelişmiş, dürüst, açık görüşlü ve objektif olan bu tipler için analitik düşünceyi kullanacakları teknoloji, mimarlık, mühendislik, yönetim danışmanlığı, muhasebe, hukuk, finans ve pozitif bilimler alanındaki meslekler uygundur. Toplumda yaklaşık olarak erkeklerin %5'ini, kadınların ise %2'si oluştururlar. Toplum genelinde en nadir görülen 4. tiptir.

ESTJ - Yönetici Kişilik

Extraverted, Sensing, Thinking, Judging (Dışadönük, Duyusal, Mantıklı, Yargılayan)

Dış dünyada olup biten olaylarla ilgilenen, mantıklı düşünebilen, kural ve düzen oluşturmaktan hoşlanan, sabırlı, güvenilir ve daha çok yönetsel pozisyonlara sahip olduğunda mutlu olan kişilerdir. Pratik, gerçekçi, durumsaldır. Kararlıdır, kararlarını uygulamak için hızlı hareket ederler. İşlerin yapılması için projeleri ve insanları organize edebilir, sonuçları en verimli şekilde almaya odaklanırlar. Rutin detaylarla ilgilenirler. Net bir mantıksal standartlar dizisine sahiptirler, sistematik olarak standartları takip ederler ve başkalarının da bu düzene uymasını beklerler. Planlarını uygulamakta etkindirler. Objektif kararlar alabilme, insanları idare edebilme ve organizasyon yetenekleri oldukça gelişmiş bu kişiler satış, sigortacılık, turizm, danışmanlık, avukatlık, emniyet güçleri ve silahlı kuvvetler alanlarındaki pozisyonlara uygundur. Toplumda yaklaşık olarak erkeklerin %11'ini, kadınların ise %6'sını oluştururlar. Toplum genelinde en sık görülen 5. tiptir.

INFP - Arabulucu Kişilik

Introverted, iNtuitive, Feeling, Perceiving (İçedönük, Sezgisel, Duyusal, Algılayan)

Enerjilerini genellikle kendi duygu ve düşünce dünyalarından alan bu tiplerin mücadele becerilerinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu tipler, sessiz ve az sayıda arkadaşlıkları tercih ederler. Genellikle idealisttirler, değerlerine ve kendileri için önemli olan insanlara sadıktırlar. Değerleriyle uyumlu bir dış yaşam isterler. Merak ederler, olasılıkları görmek konusunda hızlı, fikirleri uygulamada katalizör olabilirler. İnsanları anlamaya ve potansiyellerini yerine getirmelerine yardımcı olmaya çalışırlar. Uyarlanabilir, esnektir ve bir değer görmedikleri sürece kabul edicilerdir. Enerjik, açık fikirli, yaratıcı, esnek ve idealist olan bu kişiler güzel sanatlar, tasarım, psikoloji, okul öncesi öğretmenliği, insan kaynakları gibi alanlardaki mesleklere yatkındırlar. Toplumda yaklaşık olarak erkeklerin %4'ünü, kadınların ise %5'ini oluştururlar. Toplum genelinde en sık görülen 9. tiptir.

ESTP - Girişimci Kişilik

Extraverted, Sensing, Thinking, Perceiving (Dışadönük, Duyusal, Mantıklı, Algılayan)

Analitik düşünme ve mantıklı karar verme becerisi yüksek, cesur, enerjik, pratik, dürüst ve iyi iletişimci olan bu kişiler borsacılık, girişimcilik, hukuk, askeriye, teknik ve mühendislikteki meslek kollarına yatkındır. Esnek ve hoşgörülüdürler, acil sonuçlara odaklanan pratik bir yaklaşım sergilerler. Teoriler ve kavramsal açıklamalar onları sıkar. Sorunu çözmek için enerjik davranmak isterler. Burada-ve-şimdiye odaklanırlar, doğaldırlar, başkalarıyla aktif olabilecekleri her anın tadını çıkarırlar. Toplumda yaklaşık olarak erkeklerin %6'sı, kadınların ise %3'ünü oluştururlar.

INFJ - Savunucu Kişilik

Introverted, iNtuitive, Feeling, Judging (İçedönük, Sezgisel, Duygusal, Yargılayan)

Yaratıcı, güçlü sezgileri olan, ikna becerileri yüksek, kararlı ve azimli kişilik özellikleri sergileyen bu tipler, sosyal ilişkiler kurmaktan büyük zevk alırlar ve uygulama alanında hizmet verebilecek işlerde çalışırken veya yöneticilik yaparken mutlu olurlar. Fizyoterapi, psikiyatri, klinik psikoloji, sosyal servisler, kurumsal eğitimlik, insan kaynakları, arabuluculuk, tercümanlık gibi alanlarda daha başarılı olurlar. Fikirlerde, ilişkilerde ve maddi mülkiyetlerde anlam ve bağlantı ararlar. İnsanları neyin motive ettiğini ve başkaları hakkında anlayışlı olduklarını anlamak isterler. Vicdanlılar ve katı değerlerine bağlıdırlar. Ortak iyiliğe en iyi nasıl hizmet edebileceği konusunda net bir vizyon geliştirirler. Vizyonlarını gerçekleştirmede örgütlü ve belirleyicidirler. Toplumda yaklaşık olarak erkeklerin %1'ini, kadınların ise %2'sini oluştururlar. Toplum genelinde en nadir görülen tiptir (Allen ve Brock, 2002; Kim ve Shim, 2007; Güneş ve Gökçek, 2012; Harrington ve Loffredo, 2001).

1.2.2. Holland Kişilik Tipolojisi Kuramı

Endüstrideki gelişmeler ve toplumsal değişimler işgücüne olan ihtiyacı değiştirmesi nedeniyle bireylerin talepler ile mesleklerin çeşitliliği Holland meslek tiplerini daha da önemli bir hale getirmiştir. Başka bir ifade ile meslek tipleri çoğalmış, mesleklerin gerekleri değişmiş ve dolayısıyla iş arayan bireyin kişilik özelliklerine uyabilecek çevresel koşullar değişmiştir (Akkoç, 2012; Hodkinson ve Sparkes, 1997; Çakır, 2004). Meslek seçimi, bireyin mutluluğu açısından da önemlidir. Çevresel koşulların, iş ortamı özelliklerinin bireyin kişilik özellikleri ile uyumlu olmaması halinde, birey kendini tam olarak işe veremeyecek ve ileriki dönemlerde ise mutsuz bir çalışan olacaktır.

Bu bakımdan değerlendirildiğinde, Holland Mesleki İlgililiği Envanterinin, bireylerin ilgi alanlarını bilmesi, yeteneklerini kullanabilmesi ve seçmiş olduğu işte mutlu ve başarılı olmasını sağlamak amacıyla ileri sürüldüğü görülmektedir. İşletmelerde insan kaynakları profesyonelleri, işe alım süreçlerinde uygun işe uygun iş göreni alabilmek amacıyla, Holland Mesleki İlgililiği Envanterini kullanmaktadır. İş görenlerin ilgisini ölçmek amacıyla geliştirilen ilgi envanterleri, eğitim kurumlarında da öğrencilerin ilgileri olduğu program, meslek veya aktiviteleri tespit etmek için önemli bir araçtır (Kniveton, 2004; Koç ve Polat, 2006; Deniz, 2008; Sarıkaya ve Khorshid, 2009; Yeşilyaprak, 2014).

Meslek seçimi için kullanılan Holland'ın "Meslek Seçimi" kuramında gerçekçi, sanatçı, araştırmacı, girişimci, sosyal ve geleneksel olmak üzere altı farklı kişilik tipi sınıflandırılmış ve bu kişilik tiplerinin tercih ettikleri alanlara göre uygun meslekler ve iş alanları belirlenmiştir (Holland, 1996; Holland, 1997). Çalışan bireyin, çalıştığı ortam özellikleri ile sürekli bir etkileşimi olacaktır.

İş görenin seçtiği mesleğin hayatında önemli bir rolü vardır (Brown, 2003; Kuzgun, 2000). İşgören mesleği seçerken sosyal çevresi, mesleğin toplumdaki prestiji, istihdam olanakları gibi bir çok faktörden etkilenmektedir. Bu durumda, en kritik konu ise iş görenin bireysel özelliklerinin seçilen meslek ile uyumu olacaktır (Gottfredson, 1980; Brown ve Brooks, 1996; Gottfredson, 1999; Zunker, 2006).

İşyeri özelliklerinin bireyin kişilik özellikleri ile uyumlu olmaması durumunda ilerleyen dönemlerde, çalışan bireyin işe yabancılaşmasına neden olacaktır.

İşgören, iş ile kişilik uyumu önemli bir unsurdur. İnsan kaynakları profesyonellerinin, işe uygun beceri ve yeteneklere sahip olanları seçmesi gerekir (Sekiguchi, 2004: 183). Diğer yandan, yaş, cinsiyet, kardeş sayısı, özel yetenekler, benlik algısı gibi faktörler de meslek seçimini etkilemektedir (Anılan vd.,2008: 239; Yılmaz vd., 2012:10). Doğru bir meslek seçimi gerçekleştiği takdirde, kendisine uygun mesleği yapacak kişi hem mutlu bir çalışan olacak hem de toplumsal açıdan önemli kazanımlara imza atacaktır (Çelik ve Üzmez, 2014: 95). İyi bir meslek seçimi yapmak, bireyin hem yaşam kalitesini artıracak hem de mesleki yaşantısına pozitif yönde katkılar yapacaktır. Başka ifadeyle, çalışan daha kaliteli işler yapacaktır (Gati vd., 1996: 523).

Holland'ın Tipoloji Kuramına göre altı kişilik tipi olup her birey bu tiplerden birine uygun olarak meslek seçimi yapmaktadır (Hogan and Blake, 1999; Brown, 2003; Spokane ve Cruza-Guet, 2005).

Holland'ın kuramına göre altı grupta sınıflandırılan kişilik tipleri aşağıdaki şekilde detaylandırılmaktadır (Holland, 1997;Akt. Pilavcı, 2007;Sharf, 2006);

Araştırmacı Kişilik

Araştırmacı tipler, bilimsel konularla ilgilenmeyi ve problem çözmeyi seven ve analitik beceri gerektiren mesleklere yönelen tiplerdir. Bu tip kişiler, daha çok düşünmeyi ve analitik yönlerini ortaya koyacak faaliyetleri tercih ederler. Araştırmacılar, uyumlu, mütevazı, başarı odaklı, meraklı, özgür ve sabırlı kişilerdir. Bu tipler için, matematikçi, doktor, kimyager, biyolog, bilgisayar programcısı gibi meslekler önerilmektedir.

Girişimci Kişilik

Bu tipte yer alan kişilerin ikna becerileri yüksektir. İktisat ve parasal getirisi olabilecek finans gibi alanları tercih ederler. Bu tip kişiler ikna kabiliyeti yüksek, cesur, hırslı ve sosyal becerileri güçlü bireylerdir. Bu tip kişilerin, politikacı,

sigortacılık, ekonomist, satış sorumlusu, pazarlamacı, televizyon yapımcısı gibi serbest meslekler seçtikleri görülmektedir.

Sosyal Kişilik

Bu tipteki kişiler başkalarına bilgi aktaracakları, öğretecekleri ve insanlara destek olabilecekleri işlerde mutlu olan sorumluluk sahibi bireylerdir. Mesleki ilgilerinde, öğretmenlik, uzmanlık, danışmanlık ve terapistlik vardır. Sosyal tipteki bireyler, bireylerarası ilişkilere değer verirler.

Sanatçı Kişilik

Yaratıcılık yönü oldukça güçlü olan sanatçı özellikli bu tip kişiler, her ortamda özgürlük ararlar. Bu kişilik, hayal güçlerini ve sezgi yeteneklerini kullanırlar. Bu tipler, hayal güçlerini ve sezgi yeteneklerini kullanabilecekleri modelist, yazar, müzisyen, mimar, kompozitör gibi mesleklerde mutlu olabilir.

Gerçekçi Kişilik

Gerçekçi tipteki bireylerin teknik becerileri gelişmiştir ve bu nedenle daha çok makine, teçhizat, elektronik aletlerin kullanımı ve onarımı gibi iş alanlarını tercih ederler. Bu ilerin ortak özellikleri beceri, güç ve organize olmayı gerektiren fiziki etkinlikler içermeleridir. Bu kişilik tipi özelliklerini taşıyan çalışanların daha çok çiftçi, marangoz, atlet, elektrikçi, mühendislik gibi mesleklere yönelmesi gerektiği örnek olarak verilebilir.

Geleneksel Kişilik

Geleneksel tipler iş hayatlarında iyi organize olabilen ve planlama yeteneği güçlü kişilerdir. Bu kişilik tipi özelliklerini taşıyan kişiler, yönetici asistanı, araştırmacı, finans analisti veya vergi uzmanı gibi iş alanlarını seçtiklerinde daha çok mutlu olurlar. Bu kişiler için, kurallara bağlılık, tertip ve düzen önemli sayılabilir.

1.2.3. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Modeli

‘‘Beş Faktör Kişilik Modeli’’ kişiliğin tanımına detaylı bir açıklama getirmek için ileri sürülmüş (Taggar vd., 1999: 899) ve alt boyutları McCrae ve Costa tarafından açıklanmıştır (Demirci vd., 2009: 21).

Örneğin gelişime açık olan kişiler, yeni tecrübeler edinmeye hevesli ve meraklı kişilerken (Ünsal,2010: 185); dışadönük kişiler, mutlu, sevgi dolu, iddialı ve hareketli bireylerdir. İçedönük kişiler ise, sessizlikten hoşlanan, bireysel hareket etmeyi seven sıkılgan kişilerdir (Sezici, 2015: 5). Uyumlu ya da yumuşak başlı kişi, sevecen tavırlı, işbirlikçi, nazik, hoşgörü sahibi ve iyi huylu bir kişidir (Kamdar ve Dyne, 2007: 1287). Duygusal dengesizlik, bir diğer deyişle nevrotiklik; bireyin mutsuz, kaygılı ve takıntılı olma halidir (Erkuş ve Tabak,2009: 24o; Eysenck ve Wilson, 1998: 13). Aksine dengeli kişiler ise uyumlu, rahat, tutarlı ve sakin bireylerdir (Morris,1996: 469).

Literatür incelendiğinde Beş Faktör Kişilik Özellikleri Modelinin farklı dillerde ve kültürlerde kullanıldığı görülmektedir. Yapılan bu çalışmalar tarandığında, modele ilişkin ölçeğin yoğun olarak sıfat listelerinden oluşturulduğu görülmektedir. Bu araştırma modellerinde kullanılan kişilik özellikleri ölçeklerine ilişkin kültürel farklılıkların da göz önüne alındığı görülmektedir.

Çok fazla sayıda kişilik teorilerinin kişilik tiplerini ve özelliklerini ortaya koyduğu akılda tutularak bu çalışmada daha çok beş faktör kişilik özellikleri modeli üzerinde durulmuştur.

Nitekim, kişilik özelliklerini, beş temel kişilik boyutu üzerinde toplayan modelinin araştırmaları sonucunda aşağıdaki gibi toplam beş boyut halinde ifade edilmektedir (Goldberg, 1990; Costa ve McCrae, 1992);

- a. Dışadönüklük,
- b. Uyumluluk,
- c. Sorumluluk,
- d. Nevrotiklik,
- e. Deneyime Açıklık.

Ülkemizde de Somer (1998), yaptığı çalışmada Türkçe sözlükteki kişilik özelliklerini tanımlayan 200’den fazla sıfat ile kişilik özelliklerini bu model ile incelemiş ve arkadaşları ile ayrı bir çalışmada Türkiye’de gerçekleştirilecek araştırmalarda kullanılabilecek bir envanter geliştirmiştir.

Bu alanda yapılan ayrı bir çalışma olarak “Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi” çalışması yine temel olarak beş faktör kişilik özellikleri modeline göre Bacanlı vd. tarafından (2009) yapılmış; geçerlilik ve güvenilirlik çalışması ise Çelik ve Sır (2016) tarafından gerçekleştirilmiştir.

1.2.3.1. Dışadönüklük

Dışadönüklük; iletişim becerileri yüksek, enerjik, coşkulu, pozitif duygulara sahip olma gibi özellikleri temsil etmektedir (McCrae ve John, 1992). McCrae ve Costa tarafından geliştirilen beş faktör modeli, dışadönüklük boyutu insanları sevmeye, maceracılık ve pozitif duygular alt ölçekleri ile birlikte baskın olma ve aktivitelere katılım, sosyal olma gibi özellikleri temsil etmektedir (McCrae ve John, 1992; Somer, 1998).

Kişilik özellikleri açısından bakıldığında eğlenceyi seven, konuşkan, şakacı, sevecen, girişken, sosyal ve ödüle karşı daha fazla duyarlı kişiler bu grupta yer alır (McCrae ve Costa, 2003). Dışadönük kişi, pozitif eğilimli, sosyal yönü kuvvetli, enerjik, neşeli ve empatik davranışlar içinde olan bir kişidir (Bono ve ark., 2002).

1.2.3.2. Uyumluluk

Uyumluluk, bireyin yardımsever, sevgi dolu, uyumlu, güvenilir, affedici ve dürüst davranış özelliklerini göstermektedir. Uyumluluk özelliğine sahip birey, çatışmayı azaltıcı yönde davranır ve buna göre çatışmayı sönmüştürmeye katkıda bulunur (Somer, 1998).

Uyumlu kişi, pozitif düşünen, iyi kalpli, ılımlı, yardımsever, duygusal, sempatik, alçak gönüllü, esnek, güvenilir, kibar, hoşgörülü ve samimi kişi olarak ifade edilmektedir. Uyumlu birey, her koşulda mutlu olmayı başaran kişidir (Bono vd., 2002:318; Sevi, 2009: 27).

Bu boyut ile ifade edilen özellikler, uysallık, güvenilirlik, yardımseverlik, cömertlik ve iyi huyluluk halidir (McCrea ve Costa, 2003). Uyumluluk özelliği düşük bireyler kaba ve güvenilir olmayan, ısrarcı ve inatçı kişiler olarak algılanabilirler (Graziano, Jensen-Campbell ve Hair, 1996). Uyumlu kişiler ise aksine güven veren, iyi huylu, dürüst ve mütevazı ve fedakar bireylerdir (Bono, Boles, Judge ve Lauver, 2002). Uyumluluğun uzlaşa ve işbirliği ile pozitif, rekabetçi olma ve çatışma ile negatif yönlü bir ilişkisi olduğu yapılan araştırmalar ile ortaya konmuştur (Antonioni, 1998; Bono ve ark., 2002; Moberg, 2001; Park ve Antonioni, 2007).

1.2.3.3. Sorumluluk

Bazı çalışmalarda, öz-denetim, öz-disiplin, yönsüzlük veya sorumluluk anlamında kullanılan bu boyut ile, bireyin hedefe dönük planlı davranışı, iradeli, kararlı, sabırlı, titiz, tedbirli, yüksek motivasyonlu ve başarı odaklı olması ifade edilmektedir (Somer, 1998).

Costa, McCrae ve Dye (1991) bu boyutun, bireylerin başarı motivasyonu ve tutarlılığı ile özenli ve tedbirli olma özelliklerini ifade edebileceğini göstermiştir.

Sorumluluk, bireyin itaatkâr, öz disiplin sahibi, başarı yönelimli, azimli, hırslı, titiz ve dikkatli olmasını ifade etmektedir (Costa ve McCrae, 1995; Yelboğa, 2006: 199; Günel, 2010: 45; Bitlisli vd. 2013: 462). Yürür (2009:27), sorumluluk sahibi bireyin, amaca yönelik dürtülerini iyi kontrol edebildiğini belirtirken Zel ve arkadaşları (2007: 500-5001), sorumluluk sahibi bireyin çalıştığı organizasyonda görevleri başarı ile yapacağını ileri sürmüştür. Burke ve arkadaşları (2006), sorumluluk sahibi bireyin, işlerini disiplinli bir biçimde, sabırlı ve düzenli olarak yaptığını belirtmiştir.

Öz disiplin boyutu, kişinin, düzenli, kontrollü, disiplinli ve başarı yönelimli olmasını tarif eder (McCrea ve Costa, 2003). Öz disiplini olan kişiler, itaatkâr, sorumlu, düzenli olmayı seven ve başarı yönelimlidirler. Öz disiplini yüksek düzeyde olmayan bireylerin plansız hareket eden, işleri erteleyen, disiplinsiz davranan ve sorumluluk almaya yanaşmayan tipler oldukları tespit edilmiştir (Costa ve McCrae, 1995). Diğer yandan öz disiplini yüksek seviyede olan kişilerin sosyal becerilerinin

güçlü olduğu (Jensen-Campbell ve Malcolm, 2007) ve aynı zamanda çözüm odaklı ve uzlaşmacı oldukları ortaya konmuştur (Antonioni, 1998; Digman ve Takemoto-Chock, 1981; Moberg, 2001; Piedmont, McCrae ve Costa, 1991).

1.2.3.4. Nevrotiklik

Dengesizlik/Nevrotiklik, bireyin endişeli, güvensiz, korumacı, gergin hali ve kaygılı olması, olumlu duygular içinde bulunması halini ifade etmektedir. Hatta birey bu özelliklere sahip ise yaşadığı yoğun stresten dolayı insanlarla iyi ilişkiler kurmakta zorlanabilecektir (McCrae ve John, 1992). Bir kısım araştırmalarda, pozitif anlamda kullanılan sıfatlar ve negatif anlam veren sıfatlar olarak gruplandırılarak sıfat listelerinin kullanıldığı görülmektedir. Örneğin duygusal denge veya duygusal dengesizlik gibi.

McCrae ve Costa (1987), endişeli, güvensiz, kendisiyle uğraşan, sinirli, kaygılı ruh halinin kökeninde kaygı, depresyon, öfke olumsuz duygular içerdiğini belirtmişlerdir. Endişeli, güvensiz, kendisiyle uğraşan, sinirli, kaygılı ruhsal durumu ifade eden sıfatlar yardımıyla yapılan ölçümlemede skorları yüksek olan bireyler yoğunlukla duygu karmaşası yaşayan bireyler olduklarından agresif ve saldırgan başa çıkma mekanizmaları geliştirebilmektedirler (Amirkhan, Risinger ve Swickert, 1995; Matthews, Derryberry ve Siegle, 2000).

Kişilik özellikleri bakımından değerlendirildiğinde kaygılı, güvensiz, duygusal ve stresle ilişkili ruhsal rahatsızlık sahibi kişiler bu grupta yer alır (McCrae ve Costa, 2003). Nevrotizm, bireylerin çatışmadan kaçma veya çatışmaya eğilimli bir tutum sergilemeleri ile ilgilidir (Antonioni, 1998; Moberg, 2001). Ayrıca nevrotizmin, kişilerin rekabet veya kaçınma stratejilerini tercih etmelerinde önemli rolleri vardır (Barry ve Friedman, 1998). Bilindiği gibi nevrotizm, toplumsal düzene uyum ve ruh sağlığına yönelik problemlerle ilişkilidir. Bu nedenle, bireylerin psikiyatrik problemleri ve depresyonla nevrotizmin yakın ilişkisi vardır (Abrams, Young, Alexopoulos ve Holt, 1991; Christensen ve Kessing, 2006; Jylhä ve Isometsä, 2006).

Nevrotikliğin zıttı ise duygusal denge olarak ifade edilmektedir. Nevrotiklik bir bakıma saldırgan davranışları da kapsamaktadır (Costa vd., 1986:641; Somer vd. 2002:24; Günel, 2010:47; Costa ve McCrae, 1995).

1.2.3.5. Deneyime Açıklık

Beş faktör modelinin üzerinde tam bir fikir birliği oluşmayan boyutudur. Buna rağmen, literatürde bu boyut ile, analitik, yaratıcı, özgür, yenilikçi, hayalperest, cesaretli, meraklı ve yeni fikirlere açık bireyler kastedilmektedir (Somer, 1998). Gelişime açıklık, macerayı seven, zeki, meraklı, yaratıcı, yeniliklere açık, vizyonu geniş ve sisteme katkı yapan ve hayal gücü geniş olan kişileri ifade etmektedir (Costa vd.,1986:641; Zel vd. 2007:500-501). Yelboğa (2006:199), gelişime açıklığı, bireyin tutucu olmayan, yaratıcı, analitik düşünen, başka görüşlere açık ve duyarlı olduğunu ifade etmiştir.

Deneyime açıklık, geleneksel değerleri koruyan, belirli bir yaşam tarzını sürdüren, yeni şeyleri tercih eden bireyi tanımlamaktadır (McCrea ve Costa, 2003).

1.3. Kişi ve Örgüt Uyumu

Kişi-örgüt uyumu konusunda, değer uyumu, hedef uyumu, ihtiyaç-temin uyumu ve istekler-yetenekler uyumu olarak farklı konularda farklı tanımlar yapmak mümkündür.

Kristof (1996) tarafından yapılan araştırmada kişi ve örgüt uyumunu yakalamanın dört yöntemi olduğunu ortaya konmaktadır. Bunlar;

- İlk yöntem olarak, çalışan ve kurumun temel özelliklerinin benzer yönlerinin ortaya konmasıdır. Bu daha çok hem kişilerin hem de kurumun ortak değerlerini belirlemekle mümkündür.
- İkinci yöntemde kurumun yöneticileri ve bu yöneticilere bağlı çalışanların ortak hedefler edinmelerini sağlamaktır.
- Üçüncü yöntem, bireylerin ihtiyaç ve tercihlerini kurumun yapısıyla ve işleyişiyle uyum yakalayacak hale getirmektir.
- Son olarak ise örgüt iklimi ve çalışanların kişiliği arasında uyumu sağlamaktır (Turunç ve Çelik, 2012).

Turban ve Greenings'e göre (1997) nitelikli iş gücünü istihdam edebilmek için potansiyel ve uygun adayları kuruma çekebilmek gerekir. Ancak bu şekilde hedeflenen aday havuzu ve insan sermayesi yaratılarak arzulan rekabet üstünlüğü elde edilebilir (Yıldız, 2013).

Bireylerin kariyer seçimlerini gerçekleştirirken kişilik özelliklerinin göz önünde bulundurulmasının önemini vurgulayarak kariyer danışmanlık hizmeti veren kurum veya danışmanlardan beklentileri araştırmayı hedefleyen bu tez çalışması için gerçekleştirilen literatür araştırmaları ışığında, farklı kuramcılar tarafından yapılmış kişilik tanımları ve kişilik özellikleri sınıflandırmaları bulunduğunu söyleyebiliriz. Her ne kadar bireylerin kişilikleri kendine has ve benzersiz olsa da, üstlendikleri roller karşısında gösterdikleri davranış kalıpları, istek ve yönelimlerindeki ana noktalar ile birbirleriyle benzeşebilmekte ve bu sayede sınıflandırılabilirler.

Bireylerin kariyer seçimlerinde onlar desteklemek amacıyla yürütülen danışmanlık çalışmalarında da kişilik sınıflandırmalarından faydalanılarak daha sağlıklı bir danışmanlık süreci yürütülebileceği düşünülmektedir. Bu amaçla kişilikleri sınıflandırmak üzere geliştirilmiş kişilik envanterleri, danışmanlık hizmeti sağlayan kurum ve kişiler tarafından halihazırda kullanılmakta ancak kişilik özelliklerine göre danışmanlık hizmeti beklentilerinin de farklılık gösterip göstermeyeceği bu çalışma ile anlaşılmak istenmektedir. Bu doğrultuda öncelikle kariyer ve kariyer planlama kavramları irdelenecek ve kariyer danışmanlığı hizmetine ilişkin literatür alt yapısı bir sonraki bölümde ele alınacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER, KARİYER PLANLAMA VE KARİYER DANIŞMANLIĞI

Bu bölümde kariyer ve kariyer planlama kavramlarına ilişkin araştırmaya ışık tutacak literatür kaynakların bir özeti yapılacak, kariyer danışmanlığı ve tarihsel gelişim süreçleri çerçevesinde ele alınacaktır. Bölümde yer alan tüm kavramlar ve kişilik özellikleri arasında bağ kurularak araştırmaya ışık tutan kavramlar arasındaki ilişkilere vurgu yapılacaktır.

2.1. Kariyer Kavramı

Kariyer kavramını açıklamak için bu kısımda incelenecek olan konu başlıkları; kariyer tanımı, kariyerin özellikleri, kariyeri etkileyen faktörler, kariyer evreleri, kariyer engelleri, kariyer kuramları ve kariyer yönetimi şeklinde sıralanmaktadır. Her bir konu farklı başlıklar altında incelenerek kariyerin kavramsal çerçevesinin belirleneceği düşünülmektedir.

2.1.1. Kariyer Tanımı

Kariyer kelime kökü Latince’de “carrus” (at arabası) ve “Carrera” (yol) kelimelerinden gelmektedir (Uyargil vd., 2008:264). Kariyer kavramı, İngilizce’de meslek anlamına gelen “career” ve Fransızca’da “carriere” kelimelerinden Türkçe’ye girmiştir (Öge, 1998).

Kariyer kavramı ile ilgili olarak birkaç tanım vardır. De Cenzo ve David A. (1996)’ya göre “kariyer; kişinin yaşamı boyunca edindiği işle ilgili tecrübeleridir”.

Kariyer, çalışanların dikkatli bir planlama yapması gereken karmaşık bir süreç olup mesleki hayata ilişkin hedef belirleme davranışı niteliği taşımaktadır (Dik, Sargent ve Steger, 2008: 23). Bu nedenle kariyer kavramı her bir çalışan ve örgüt için de oldukça önemlidir.

Birey, çalışmakta bulunduğu işletmede, becerilerini, ilgilerini, yeteneklerini değerlendirmek isterken bir yandan da işletmede kendisine uygun gelişim ve kariyer fırsatlarını araştırır. Bir başka ifade ile çalışan birey işletmenin sunduğu kariyer fırsatlarına uygun planlar yapar. Yöneticileri dolayısıyla işletme çalışanın kariyerinde ve kariyer planlarında önemli bir yer tutar (Otte ve Hutcheson, 1992). Özellikle

insanların hayatında iş hayatının yer alma düzeyinin artması ile birlikte kariyerin ifade ettiği anlam daha da önemli hale gelmiştir.

Bir tanımda kariyer kavramı “bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanması” şeklinde açıklanmaktadır (Müftüoğlu ve Erol, 2013: 38). Kariyerin içeriğinde nelerin yer aldığı özelinde gerçekleşen bu tanımda aynı zamanda kariyerin süreklilik ifade ettiğine dikkat çekilmiştir. Benzer bir yaklaşımla Kaynak ve diğerlerine göre “kariyer; bir bireyin işi ile ilgili pozisyonları, kişisel yaşam süresi boyunca peş peşe” kullanmasıdır (Kaynak vd., 1998).

“Kariyer kavramı, bireyin iş yaşamı sürecince işle ilgili tecrübe, deneyim ve tutumları kapsadığı görülmekte, kişinin yaşamı boyunca sahip olduğu mesleki pozisyonları ve iş ile ilgili tecrübelerinin basamakları olarak tanımlanmaktadır” (Karakaya, Karataş, Özdenk ve Karataş, 2013: 87). Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere kariyer kavramı, iş hayatının tamamını içermektedir. Ayrıca kariyerin içeriğinde tecrübe ve yeteneklerin belirleyici olduğu anlaşılmaktadır.

Buraya kadar verilen bilgiler, kariyer kavramının birçok farklı şekilde tanımlanmasının mümkün olduğunu ortaya koymuştur. Yapılan tanımların çalışanların işle ilgili planlamaları ve tecrübeleri etrafında şekillendiği görülmüştür. Kariyer kavramının sağlıklı bir şekilde anlaşılmasında farklı tanımlara yer verilmesinden ziyade kariyerin hangi boyutlara göre belirlendiğini açıklamada fayda olduğu düşünülmektedir. Böyle bir bakış açısının sonucunda kariyerin üç temel boyutu bulunduğu görülecektir ve bu boyutlar kişi -çalışan-, iş ve pozisyonudur (Taşlıyan, Arı ve Duzman, 2011: 233).

Kariyer kavramı, çalışanların istediği yaşam tarzını elde etmeleri için planlama, yetenek, tecrübe, eğitim gibi unsurların varlığını içermektedir (Aktaş, 2014: 197). Kariyerin tanımlanması amacıyla verilen bilgiler, iş ve sosyal hayat arasındaki denge hedefinin kariyer kavramının içeriğinde önemli bir yeri olduğunu göstermiştir. Buna ek olarak kariyerin mesleki bir terimden çok daha fazlasını içerdiği bu kısımdaki inceleme ile birlikte anlaşılmıştır.

Hall’a göre kariyer “Kişisel ve örgütsel hedeflerle doğrudan bağlantılı, kişinin hayatı boyunca yaşayacağı kısmen kontrol altında tutacağı iş tecrübesi ve aktivitesiyle bağlantılı bir süreçtir.”

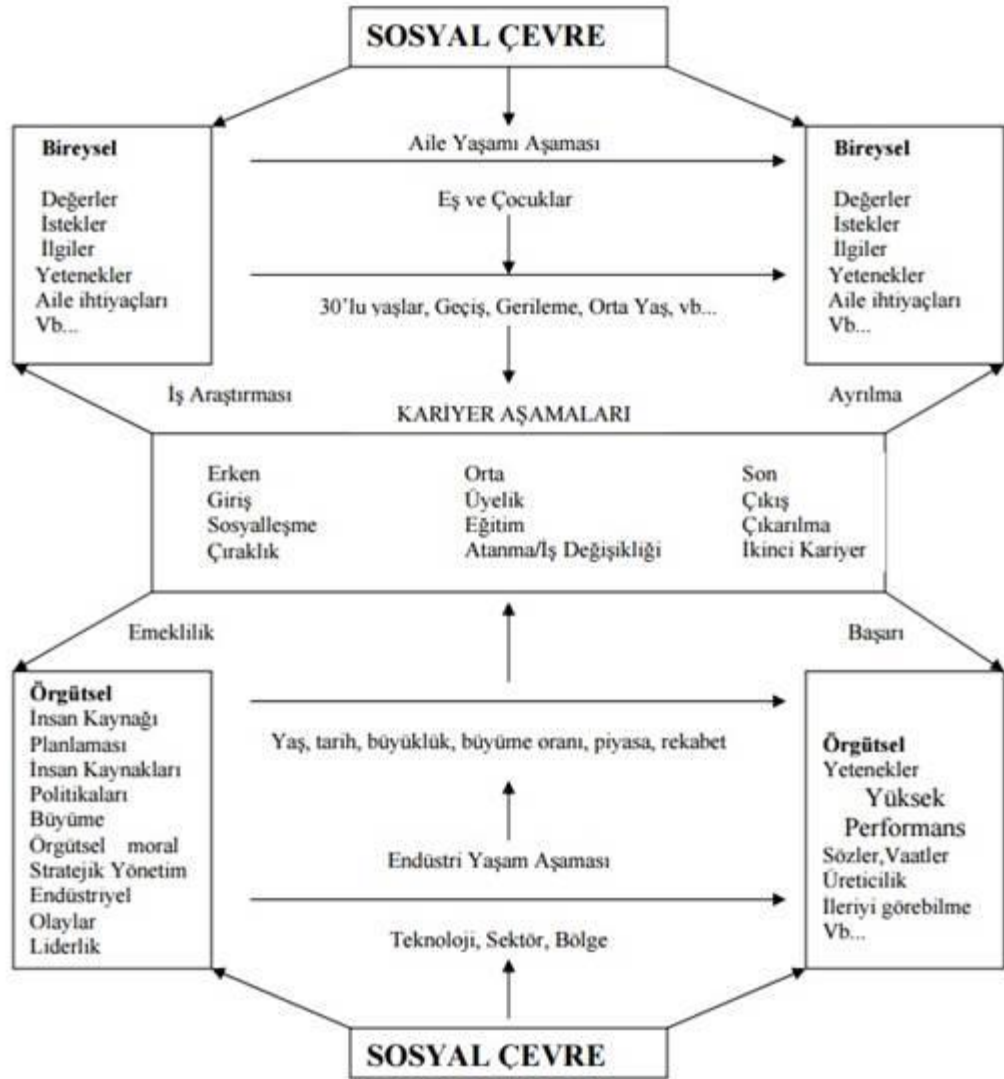
2.1.2. Kariyerin Özellikleri

Kariyerin belli başlı özellikleri aşağıda sıralandığı gibidir (Onay ve Vezneli, 2012: 195):

- i. Kişiden kişiye değişkenlik gösterir.
- ii. Bireyin kontrolü dışında gelişebilir.
- iii. Hedeflere odaklı bir kavramdır.
- iv. Gerçekçi bir yapıdadır.
- v. Bireyin içerisinde bulunduğu psikolojik ve sosyolojik durumdan doğrudan etkilenir.
- vi. İnsanların sahip oldukları değer yargılarına göre yönlendirilmesi mümkündür.
- vii. Kişiliğin proaktif olmasını gerektirir.
- viii. Tecrübelerin etkisi altında şekillenmektedir.

Yukarıda sıralanan maddelerden anlaşılacağı üzere kariyer kavramı, çok yönlü yapıda değerlendirilmesi gereken bir kavramdır. Bunun yanında değinilen özelliklerin her birisi kariyerin tanımı kısmında yer alan verilerle örtüşmesi bakımından daha değerli hale gelmiştir.

Kariyerin özelliklerinin anlaşılmasında kariyer bileşenlerinin bilinmesi faydalı olacaktır. Kariyerin sahip olduğu bileşenler Şekil 3’de gösterildiği gibidir.



Şekil 3. Kariyerin Bileşenleri (Kaynak: “Ekim Balta Aydın, Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları”, **Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007”, Denizli, s.40)**

Şekil 3’te görüldüğü üzere kariyerin bireysel, örgütsel ve sosyal bileşenleri bulunmaktadır. Bunların bir araya gelmesi ile birlikte kariyerin şekillenmesi söz konusu olacaktır. Dolayısıyla kariyerin bileşenlerini bilinmesi kariyerin özelliklerinin açıklanmasında etkilidir çıkarımı yapılabilir.

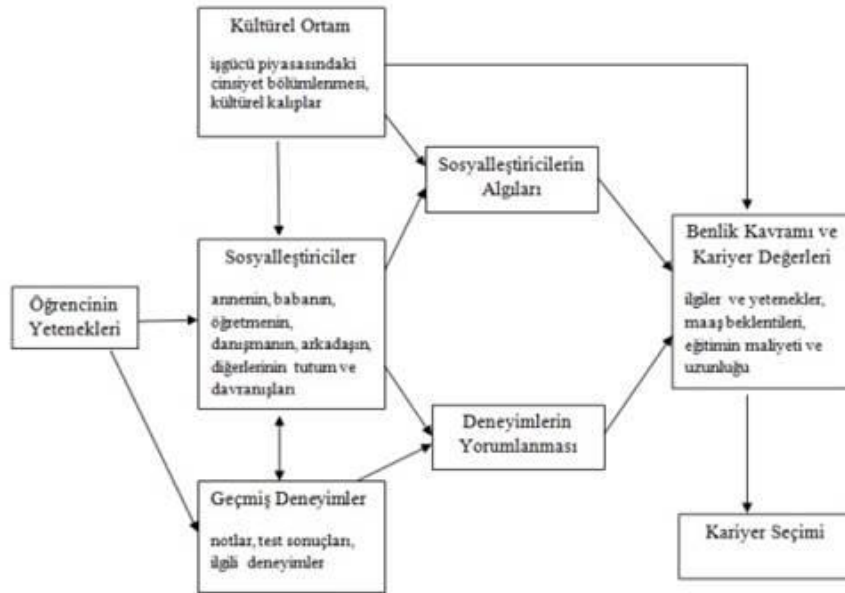
Kariyer kavramının sahip olduğu özellikler arasında örgütlerin yönetim ve organizasyon alanındaki gelişmelerle ilişkili olması yer almaktadır (Özdemir, 2013:

258). Bu duruma paralel olarak çalışanların kariyere yönelik bakış açıları farklılaşmıştır. Böyle bir etkileşimin sonucunda kariyer anlayışının değişmesi sonucunu ortaya çıkmaktadır ki böyle bir sonucun ortaya çıkması da son derece olağan bir durum olarak görünmektedir.

2.1.3. Kariyeri Etkileyen Faktörler

Kariyer, bireyin meslek hayatına ilişkin vereceği kararları içermesi sebebiyle bireyin kararlarından etkilenen bir yapıda görünse de esasında olan çok daha farklıdır. Çünkü kariyeri etkileyen çok sayıda faktörden bahsedilmektedir. Kariyer; bireyin kendisi, ailesi, arkadaşları, sosyal çevresinin etkisi altında şekillenmektedir (Özdemir ve Mazgal, 2012: 90). Bu nedenle kariyeri etkileyen faktörler arasında ilk olarak bu faktörlere yer verilmesi gerekmektedir.

Seçim sürecinin içerdikleri, kariyeri etkileyen temel faktörler arasındadır. Bu sebeple kariyer seçim sürecinin içeriğinde nelerin yer aldığının bilinmesinde fayda vardır. Böyle bir değerlendirme yapılacak olduğunda kariyer seçim sürecinin içerdiklerinin kariyeri etkilemesi ile ilişkili olan yönleri, aşağıdaki şekilde gösterildiği gibi olmaktadır.



Şekil 4. Kariyer Seçim Sürecini Etkileyen Faktörler (Kaynak: Yılmaz, Dursun, Pektaş ve Altay, 2012: 12)

Şekil 4’te görüldüğü üzere kariyer seçiminde yer alan ve kariyeri etkileyen faktörler kapsamında değerlendirilmeye müsait olan hususlar; yetenek, kültürel ortam, deneyim, sosyalleştiriciler, deneyimlerin yorumlanma biçimi, benlik ve kariyer değerleri şeklindedir. Bunların her birisinin bireyden bireye farklılık göstermesi kariyeri etkileyen faktörleri açıklamanın zorluğunu oluşturmaktadır.

Sosyal ve psikolojik faktörler, kariyeri etkileyen faktörler içeriğinde daha fazla öne çıkmaktadır. Bu kapsamda yer alan temel faktörler ise aşağıda sıralandığı gibidir (Özen, 2011: 84-85):

- i. Kişinin bakış açısı,
- ii. Mesleklere karşı toplumun yaklaşımı,
- iii. Sosyal geçmiş,
- iv. Anne-baba ile olan ilişkiler,
- v. Ailenin eğitim açısından ve ekonomik açıdan durumu,
- vi. Kişinin inanç, değer ve tutumları,
- vii. Beklentilerin düzeyi,
- viii. Kişilik ve kişilikle ilişkili özellikler,
- ix. İşin geleceğine yönelik fikirler,
- x. Psikolojik açıdan bireyin içinde bulunduğu durum şeklindedir.

Yukarıda sıralanan faktörlerin her birisi, kariyer seçiminin yapılmasında doğrudan ya da dolaylı bir şekilde kendisini göstermektedir. Bu nedenle maddeler halinde yer verilen bu unsurların her birisinin bilinmesinde fayda vardır. Kariyer seçiminde bireyin kendisinin yanı sıra çevresinin önemli roller üstlendiğinin anlaşılmasına katkıda bulunacak olması, bu faktörleri önemli hale getirmektedir.

Kariyer seçiminde etkisi olan faktörler kapsamında yer verilmesi gereken son husus kariyer olanaklarıdır. Kariyer olanakları, bireyin kariyerini şekillendirmesinin öncesinde temel belirleyicilerden birisi olması sebebiyle mutlaka değerlendirilmesi gereken bir konudur. Kariyeri etkileyen bir faktör olarak kariyer olanakları arasında; meslekle ilerleme olanakları, uzmanlaşma fırsatları, eğitim olanakları, işin çeşitliliği ile ilgili imkanlar, işin prestij olanakları gibi unsurlar yer almaktadır (Pekkaya ve Çolak, 2013: 808). Tüm bunlar kariyer seçimlerini doğrudan etkileyen kariyer olanakları faktörleri arasındadır ve bireyin kariyerini belirlemesinde kayda değer

düzeyde etkiye sahiptir.

Kariyeri etkileyen faktörlere ilişkin genel bir değerlendirme yapıldığında kariyerle ilgili kararlar üzerinde direkt veya dolaylı olarak etkisi olan çok sayıda faktörün varlığı tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra kariyeri etkileyen faktörlerin kişiden kişiye göre değişmesi sebebiyle herkes için geçerli bir şekilde ortaya koyulmasının mümkün olmadığı görülmüştür. Kariyerin bireysel, sosyal, psikolojik ve ekonomik faktörlerin etkisi altında olduğu bu kısımdaki temel sonuçtur.

2.1.4. Kariyer Evreleri

Çiftçi'ye göre, “birey hayalindeki iş yaşamı ile gerçek iş yaşamını uyumlaştırmaya çalışırken, çalışma hayatı boyunca çeşitli evrelerden geçer. Bu evreler yaşam dönemleri ile yakından ilişkilidir. Yani, bütün çalışanlar açısından işe belli bir noktadan başlama ve belli bir süre sonunda da inişe geçme aşamaları söz konusudur” (Çiftçi, 2007:139-166).

Kariyer, genel hatlarıyla beş evreden meydana gelmektedir. Bu evreler sırasıyla; keşfetme evresi, kurma evresi, kariyer ortası evresi, kariyer sonu evresi ve emeklilik evresi şeklindedir. Yapılacak olan incelemede her bir evre farklı başlık altında incelenerek kariyer evrelerinin kapsamında nelerin belirleyici roller üstlendiği hakkında bilgi sahibi olunacaktır.

2.1.4.1. Keşfetme

Kariyer evrelerinin başlangıç aşaması olarak kabul edilen keşfetme, 0 ile 25 yaş arasında gerçekleşen bir kariyer evresidir. Keşfetme, bazı kaynaklarda arama şeklinde de yer almaktadır. Keşfetme evresinde bireyin tercihlerinin yanı sıra arkadaşlarının, ailesinin ve yakın çevresinin görüşleri önemli bir etken olarak görülmektedir (Tunçer, 2012:217). İçinde bulunulan dönemin koşulları göz önüne alındığında keşfetme evresinde medya da önemli düzeyde etkiler içermektedir. Kariyerin keşfetme evresinde birey, kendisini ve yapabileceği işleri tanımaktadır.

Keşfetme evresi, bireyin ilk işe girdiği dönemi de içerebilir. Bu durumda bireyin iş dünyasında yer edinme girişimleri de başlamış olacaktır (Eryiğit, 2000:5). Kariyer evrelerinden keşfetmede birey kendisinin hangi yönlerinin güçlü, hangi

yönlerinin ise zayıf olduğunu belirlemektedir. Tüm bunlar keşfetme evresinin önemini meydana getirmektedir.

Argon ve Eren, “bireyler açısından kariyerlerine ilişkin pek çok kritik seçimin yapıldığı” dönemi “okuldan işe geçiş” dönemi olarak tanımlamıştır. “Bu dönemde başta ailenin yönlendirmeleri ve aile üyelerinin sahip oldukları meslekler olmak üzere, öğretmenler, arkadaşlar ve medya, bireyin okul seçimi ve sonrasındaki kariyer tercihlerinin belirlenmesi açısından önemli bir rol oynar” (Argon ve Eren, 2004:256-257). Bayraktaroğlu’na göre ise; “kendini tanımaya çalışan birey, hangi işte daha fazla başarılı olabileceğini araştırır” (Bayraktaroğlu, 2008:147-150). “Kendi kendini keşfetmeye, güçlü ve zayıf, yeterli ve yetersiz yönlerini tespit etmeye çalışarak kişiliğini tanıy ve geliştirir” (Tunçer, 2012:203-233).

2.1.4.2. Kurma

Kurma evresinde birey artık işle ilgili seçimini yapmıştır. Bu nedenle kariyerin kurma evresinde keşfetme evresinin bir devamı olarak tutundurma çabalarının yer aldığı ifade edilmektedir (Otluoğlu, 2014:225). Kurma evresinde bireyin artık gelecekle ilgili yapmak istedikleri büyük oranda bellidir. Artık arayıştan ziyade işte tutunabilme adına çaba gösterilmesi söz konusu olmaktadır.

25-35 yaş aralığını içeren kurma evresi, işe dair fırsatların yer aldığı bir dönemdir. Kariyerin kurma evresinde bireyin kendisini iş arkadaşlarına kabul ettirme girişimlerinin varlığı söz konusudur. Dolayısıyla kurma evresinde bir yandan işte kalıcı olmaya yönelik çaba gösterilirken bir yandan da bireyin çevresi tarafından kabul görmesinin gerçekleştiği söylenebilir.

2.1.4.3. Kariyer Ortası

Kariyer ortası evresi, kıdemli çalışan olma evresi olarak da literatürde yer almaktadır. Bu aşamada bireyin uzmanlaştığı görülmektedir (İbicioğlu, 2011:175). İşinde uzmanlaşan bireyler, kariyer ortasında iş kaybetme korkusunun ortadan kalkması gerçekleşmektedir. Kişinin sahip olduğu donanıma göre değişiyor olsa da kariyer ortası evresi yönetici olmanın gerçekleştiği ya da bu yönde sinyallerin alındığı evre olarak bilinmektedir.

İnsanların 35-50 yaş aralıklarında olduğu dönem, kariyer ortasını ifade etmektedir. İnsanların olgunlaştıkları bu dönemde iş hayatında olgunlaşmaların yansımaları kendisini göstermektedir. Bu kısımda yer verilen bilgiler de bu ifadeleri destekler niteliktedir.

Dündar’a göre, “bu aşamaya gelen kişi, kariyerinde belli bir noktaya ulaşmıştır; konusunda söz sahibidir. Sorumlulukları, görevleri artmış, daha fazla inisiyatif kullanmaya başlamış ve bir uzman haline gelmiştir” (Dündar, 2009:264-295).

2.1.4.4. Kariyer Sonu

50-65 yaş arasında gerçekleşen kariyer sonu, bireyin örgüt içerisindeki en deneyimli çalışanlardan birisi olduğu dönemdir. Kariyer sonu evresi, bireyin örgüt içerisinde sonsuza dek etkili bir şekilde çalışmaya devam edemeyeceğini anladığı evredir (Tunçer, 2012:218) Bu evrede birey için çalışma hayatında belirli oranda rahatlama olduğu dikkat çekmektedir.

Kariyer sonu evresinde birey için artık iş hayatının son aşamasına gelindiği bilinci ortaya çıkmaktadır. Kariyer sonu evresi, işe yeni giren çalışanlar tarafından büyük saygı görülen bir aşamadır. Bunun yanında bu aşamada birey, astı konumunda olan kişilere deneyimlerini aktarmaktadır.

2.1.4.5. Emeklilik

Kariyer evrelerinden sonuncusu olan emeklilik evresi, bireyin işyerinden ayrıldığı evreyi yansıtmaktadır. Bu evre, bireyin işi bırakması sonrasında hayata alışmasının oldukça zorlaştığı bir evredir. Emeklilik evresi, 65-75 yaş arasındaki dönemi ifade etmekte olup bireyin fiziksel olarak zayıfladığı bir dönemdir. Tüm bu faktörler eşliğinde bireyin emeklilik evresinde kendisini sosyal faaliyetlere yönlendirmesi gerçekleşmektedir (İbicioğlu, 2011:177)

Güzel’e göre “bu aşamaya çözülme aşaması da denir. Kişi birçok nedenden dolayı gerileme dönemine girer. Bireyler çalışma ve çalışmama arasındaki denge değişikliğine hazırlanırlar. Çözülme aşamasında emeklilik, spor, hobiler, seyahat gibi aktivitelere yönelen yaşlı personel akla gelmektedir” (Güzel, 2005:99-128).

Genel bir değerlendirme yapılacak olduğunda kariyer evrelerinin çocukluk

döneminden başlayarak emeklilik dönemi de içerecek şekilde incelenmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Böyle bir durumda kariyer evrelerinin hayatın tamamını içerdiği çıkarımı rahatlıkla yapılabilir. Kariyer evleri, bireyin kariyerinin nereye doğru gideceği konusundaki süreçlerin belirlendiği bir süreci ifade etmektedir.

2.1.5. Kariyer Engelleri

Kariyer engelleri, bireylerin kariyerlerini şekillendirmelerinde karşılaştıkları güçlükleri ifade etmektedir. Her bir birey için farklı süreçlerin varlığı söz konusu olabileceği için kariyer engellerinin de bireyden bireye farklılık gösterdiği bilinmektedir. Nitekim bu husus kariyer engellerinin araştırılmasını zorlaştıran bir faktördür. Kariyer engellerinin bu niteliği sebebiyle sınıflandırma yapılarak değerlendirilmesinde fayda vardır. Böyle bir değerlendirme yapıldığında okul, çevre, eğitim, medeni durum, yaş, ekonomik faktörler, cinsiyet, aile, bakış açısı, toplumsal yaklaşım şeklinde bir sınıflandırma yapılabilir (İnandı vd. 2009:81-82). Bu faktörlerin içeriğinde birçok farklı gelişme, kariyer engellerinin içeriğinde yer almaktadır.

Birey için kariyer engellerinin açıklanması, sadece birey için değil örgüt için de önemli bir konudur. Çünkü kariyer engelleri ile karşılaşan bireyin içinde yer aldığı örgütte rekabet üstünlüğü elde edilmesi konusunda katkıda bulunması mümkün olmayacaktır (Öztürk ve Bilkay, 2016:90). Bu da kariyer engellerinin sadece bireysel boyutta ele alınmaması gerektiğini göstermektedir.

Vergiliel'e göre "kariyer engellerinin üç unsuru vardır;

1. Bireysel olarak algılanan yetenekler (mevcut başarılar üzerine kurulur),
2. Bireysel olarak algılanan güdü ve ihtiyaçlar (gerçek durumda kendini karşılaştırma fırsatları üzerine kurulur),
3. Bireysel olarak algılanan tutum ve değerler (kişi, şirket norm ve değerleri arasında mevcut durum üzerine kurulur)".

Bundan dolayı engellerin değerlerden daha önemli olduğu söylenebilir. Kişilerin kurumla neden ve nasıl bir ilişki içinde olduğunu açıklar. "Bu üç engele ayrıca; hayat tarzı, bir amaca hizmet etmek ve girişimcilik mücadelesi eklenebilir"

(Vergiliel, 2013).

Sabuncuoğlu'na göre kariyer engelleri şu şekilde özetlenebilir;

“ - Teknik fonksiyonel mükemmellik; teknik veya fonksiyonel alanda becerisini gösterme ve bu beceriyi arttıracak olan sıçrama yolları arama.

- Genel yönetsel mükemmellik

- Bağımsızlık, otonomi, kendi tarzıyla işi tamamlama fırsatı

- Güvenlik/durağanlık; örgütte iş güvencesi

- Yaratıcılığı kullanma

- Bir amaca hizmet; birilerine yardım, çevre sorunlarını çözme gibi değerleri elde etme fırsatı

- Tam mücadele; çözülmemiş problemlere çözüm getirme

- Hayat tarzı; bireysel istekler, iç gereksinimler vb.dir” (Sabuncuoğlu, 2000).

Kariyer engelleri arasında en çok bilinenlerden birisi cam tavan engeli olup sıklıkla kadınların kariyer engellerine örnektir. Bu kariyer engeline göre kadınların üst düzey yönetim kadrolarında yer almaları engellenmektedir. Cam tavan engelini ortaya çıkaran faktörlerin yer aldığı veriler, aşağıdaki tabloda gösterildiği gibidir.

Tablo 1. Cam Tavan Engelleri

Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller
Çoklu Rol Üstlenme Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	Örgüt Kültürü ve Politikaları İnformel İletişim Ağları Mentorluk	Mesleki Ayrım Stereotipler

(**Kaynak:** Bingöl, D., Aydoğan, E., Şenel, G., Erden, P., “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Hiyerarşik Yükselmelerindeki Engeller: TC Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Ankara Merkez Teşkilatı Örneği”, “İşletme Fakültesi Dergisi”, C.12, No.1, 2011, s.118).

Tablo 1’de görüldüğü üzere cam tavan engelleri bireysel faktörler aracılığıyla ortaya çıkabileceği gibi örgütün yapısına dayalı nedenlerle birlikte ortaya çıkabilecektir. Toplumsal yaklaşımın bu kapsamda etkili olabileceği de yukarıdaki tablo aracılığıyla anlaşılmaktadır. Kadınların yaşadıkları kariyer engeli olan cam tavan, birden fazla faktörün etkisi altında kendisini gösterebilmektedir. Tüm bunlar kariyer engellerinin sınıflandırılması konusunda değinilen bilgilerle örtüşmesi bakımından ayrıca önem ifade etmektedir.

Buraya kadar değinilen hususlar da göz önüne alınmak suretiyle kariyer engelleri arasında yer alan temel konular aşağıdaki gibi sıralanabilir (İnandı vd. 2013:228-229):

- i. Üstlerle geliştirilen ilişkilerin yetersiz olması,
- ii. İşin yapısına bağlı olarak ortaya çıkan olumsuzluklar ya da yetersizlikler,
- iii. Çalışma arkadaşları ile olan ilişkiler,
- iv. Kişilerarası ilişkilerin düzeyi,
- v. Sahip olunan sosyal haklarının yetersiz olması,
- vi. İşin yapılma şeklinin doğru olmayışı,
- vii. Kaynak yetersizliği yaşanması,
- viii. Ücretin yetersiz olması,
- ix. Çalışma koşullarının uygun olmaması,
- x. İletişim konusunda sorun yaşanması şeklindedir.

Sıralanan maddelerden anlaşılacağı üzere kariyer engelleri kapsamında değerlendirilmeye müsait birçok faktör bulunmaktadır. Burada yer verilen kariyer engellerinden her birisinin farklı düzeyde etkiye sahip olduğu bilinmektedir. Bunun yanı sıra kariyer engelleri, örgütsel süreçleri ve örgütsel davranışları olumsuz yönde etkileyecek olması sebebiyle dikkatli şekilde değerlendirilmesi gereken bir konudur.

Kariyer engelleri, kariyer amaçlarının önüne geçen faktörleri ifade etmektedir (Amil, 2015:9). Bu nedenle kariyer engellerine yönelik yapılan değerlendirmelerde kariyer hedeflerinin sapması ya da sekteye uğraması gibi ifadelerle sıkça karşılaşılmaktadır. Kariyer engelleri, bireyin sağlıklı kariyer planlaması yapmasına mani olan bir yapıya sahiptir.

Sonuç olarak çalışma koşulları, iş arkadaşları ile ilişkiler gibi faktörlere bağlı olarak bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmasının önüne engeller çıkabilir (Alaçam ve Altuntaş, 2015:2). Bu engeller, kariyer engelleri olarak nitelendirilmektedir. Bu kısımda verilen bilgiler, kariyer engellerinin birey, çevre, örgüt, toplum başta olmak üzere birçok faktörü içerdiğini ortaya koymuştur.

2.1.6. Kariyerle İlgili Kuramlar

Kariyer konusunun sahip olduğu geniş kapsam ve farklı yaklaşımlar sebebiyle kariyerle ilgili birçok kuram ortaya atılmıştır. Bu kuramların her birisine yer verilmesi çalışmanın kapsamı sebebiyle mümkün olmasa da öne çıkan bazı kuramlara değinilerek kariyer konusunda ortaya koyulan çalışmaların içeriğine dair bilgi sahibi olunması amaçlanmaktadır. Kariyerle ilgili kuramlardan birisi kariyer seçimi kuramıdır. Kariyer seçimi modelinde yetenek, deneyim, kültürel ortam, sosyalleştirici faktörler ve algılar ile benliğin belirleyici roller üstlendiği bilinmektedir (Yılmaz vd. 2012:9-21). Kariyer adımlarının nelere göre atılması gerektiğini göstermesi bakımından bu model büyük önem ifade etmektedir.

Schein tarafından ortaya konulan kişisel değerler dengesi kuramı, kariyer kuramlarından bir diğeridir. Bu kurama göre bireylerin ihtiyaçları ve beklentileri, kariyerlerine yön vermektedir (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014:18). Bu nedenle kişinin kariyeri ile ilgili değer olarak algıladığı her bir faktör Schein'in kuramına göre kariyer seçiminde etkisi olan bir yapıya sahiptir.

Schein'a göre kariyer değerleri, bireyin kendi kendine algıladığı yetenek ve kabiliyetleri, temel değerleri ile güdü ve ihtiyaçlardan oluşan benlik kavramıdır. Kişiye özgü özelliklerden oluşan bu kombinasyon, bireyin kariyer seçiminde etkili olmaktadır. Kariyer değerleri (career anchors) kavramının “kendi kendine algılanan yetenek ve kabiliyetler”, “kendi kendine algılanan güdü ve ihtiyaçlar” ve “kendi kendine algılanan tutum ve değerler” olmak üzere üç önemli unsurdan oluştuğunu ifade etmektedir. Yine Schein'a göre kişinin kariyer değerlerinin bilinmesi kişinin kariyer seçimine etkisi ve bireysel yaşamındaki hedeflerin şekillenmesi üzerindeki etkisi bakımından oldukça önemlidir. Schein, özellikle kariyer seçimi ile kariyer değerleri uyumlu olan bireylerin, iş tatmini, terfi, işte istikrar, verimlilik ve psikolojik olarak kendini iyi hissetme gibi pozitif sonuçları olacağı üzerinde durmaktadır.

“Schein, yaptığı geniş araştırmalar sonucunda ilk olarak beş ana kariyer değeri olduğunu ileri sürmüş, daha sonra yapmış olduğu çalışmalarla bunlara üç değere daha eklemiştir. Bu sekiz kariyer değeri ve kısa tanımları şöyledir;

- Teknik/fonksiyonel, kariyer değerine sahip kişiler için başarı yetenekli oldukları

dalda uzmanlaşmaktır ve uzmanlaştıkları dalda en iyi olmak için mücadeleciler olurlar.

- Güvenlik/istikrar, değerini önemseyen kişiler, geleceklerinin garanti altında olmasını isterler.
- Özerklik/ bağımsızlık, kariyer değerindeki kişiler kendilerine ne yapacaklarının söylenmesinden hoşlanmayan, özgürlüğüne düşkün tiplerdir.
- Yönetmel yetkinlik, kariyer değerine sahip kişiler, problem çözme, duygusal denge ve iyi ilişkiler geliştirme konusunda becerilidirler.
- Girişimcilik/yaratıcılık, kariyer değerine sahip kişiler kendi başına bir şeyler üretmekten hoşlanan, kendi işini yapma eğilimine sahip olan bireylerin sahip olduğu kariyer değeridir.
- Meydan okuyucu, kariyer değerine sahip olan kişiler zorlukları seven, rekabet etmeyi ve sonunda da kazanmayı seven kişilerdir.
- Kendini adama, kariyer değerine sahip kişiler dünyayı geliştirme çabasıdadırlar ve iş hayatlarını topluma faydalı olma yönünde şekillendirirler.
- Hayat tarzı kariyer değerine sahip kişiler ise, iş yaşamı ile özel hayat arasında denge kurmayı önemseyen bireylerin önemsedikleri kariyer değeridir” (Bayram vd., 2012).

Kariyer kuramlarının içeriğinde yer alan diğer yaklaşımlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Dikili, 2012:476-477):

- i. Sınırsız kariyer kuramı,
- ii. İki basamaklı kariyer yolu kuramı,
- iii. Portföy kariyer kuramı,
- iv. Çalışan eşlerin kariyerleri kuramı,
- v. Kariyer mozaiki kuramı,
- vi. Global kariyer kuramı ve
- vii. Esnek kariyer kuramı şeklindedir.

Yukarıda yer verilen kariyer kuramlarının tamamına değinilmesi çalışmanın kapsamını aşacağı için bu kuramlar üzerinde ayrıntılı şekilde inceleme yapılmasına gerek görülmediğinin yinelenmesinde fayda vardır. Kariyer kuramları kapsamında

değınilen hususlar, kariyer konusunda oldukça fazla sayıda çalışma yapıldığının anlaşılmasına katkıda bulunacaktır.

2.1.7. Kariyer Yönetimi

“Kariyer yönetimi, kişinin ve organizasyonların bilgilenererek kendileri daha etkin kılma sürecidir” (Eryiğit, 2000:1-26). Bu yalın tanımdan hareketle kariyer yönetiminin bireysel ve örgütsel düzeyde sürekli gelişimi hedeflediğini söylemek mümkündür. Kariyer yönetimi için gösterilen çabaların bir sonucu olarak ortaya çıkacağı değerdendirmesini yapmak bu tanım aracılığıyla mümkündür.

Kariyer yönetimini hem birey açısından hem de örgüt açısından ifade etmek gerekir. Kariyer yönetimi, bireylerin bir takım planlar yaparak o yolda ilerlemesidir. Kariyer yönetimi, bireylerin kendilerini gelecekteki iş yaşamına hazırlamasıdır (Fındıkçı, 1999:343). Örgütün gelecekte oluşabilecek iş gücü ihtiyacını karşılamak amacıyla yaptığı faaliyetler bütünü ise yine kariyer yönetimi olarak adlandırılmaktadır (Uyargil vd.,2008:266).

Aytaç (2005) yaptığı çalışmada, kariyer yönetiminin amaçlarını aşağıdaki gibi sıralamıştır. Bunlar (Aytaç,2005:117-118);

- a. Örgüt içinde başarı teşvik edilmelidir,
- b. Bireysel amaçlar ile örgüt amaçları uyumlu olmalı,
- c. Çalışanlara kariyeri ile ilgili eğitim verilmeli,
- d. Çalışanların kendilerini gerçekleyebilecekleri ortamlar oluşturulmalı,
- e. Çalışanlar kariyer değerdendirme süreçlerine katılmalı,
- f. Başarılı kişilere sorumluluk verilmelidir.

Bireylerin meslek hayatları ile ilgili yaptıkları planlamalar, kariyer yönetimini ifade etmektedir (Tunçer, 2012:203-233). Örgüt açısından değerdendirilecek olduğunda ise örgütün ihtiyacı olan insan kaynağının oluşturulması ve etkin hale getirilmesi, kariyer yönetiminin içeriğini oluşturmaktadır. Anlaşılacağı üzere kariyer yönetimi çalışanların iş hayatları ve mesleklerinin sağlıklı şekilde yürümesi ile ilgilidir. İnsan kaynağının öneminin fark edilmesi ve çalışma hayatının insan hayatı

içerisindeki yerinin artması, kariyer yönetimine olan ilgiyi artıran bir faktördür.

Sahip olduğu içerik açısından kariyer yönetimi şu şekilde tanımlanmaktadır (Kılıç ve Öztürk, 2009:46): “Örgüt ve işgörenin amaçlarının bütünleştirilmesine olanak sağlayan çağdaş yönetim tekniklerinden biri olan kariyer yönetimi, bireysel kariyer planlarına destek sağlayarak, işgörenlerin örgüte bağlılığını ve verimli çalışma isteğini arttıran bir faktör olabilmektedir”. Bireysel ve örgütsel amaçlar arasındaki uyumu işaret eden bir yapıda olması, kariyer yönetimini önemli kılan bir faktördür. İçinde bulunulan dönemdeki değişimin hızı göz önüne alındığında kariyer yönetiminin etkilerine dair fikir sahibi olmak kolaylaşacaktır. Buraya kadar yapılan tanımlar kariyer yönetiminde insan sermayesinin gelişimini doğrudan etkilediğini göstermiştir.

Kariyer seçimi konusunda süreçleri geliştirmeye yönelik araştırmaların sayısı giderek artmaktadır (Gümüştekin ve Gültekin, 2010:6). Bu da kariyer yönetiminin daha çok gündeme gelen bir yapıda olduğunu göstermesi bakımından önemlidir. Kariyer yönetiminin içeriğinde çalışanların kariyere yönelik ilgileri ve yetenek düzeylerinin etkisi göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Kariyer geliştirme, bireyin kendi hedeflerine ulaşması için uygulamış olduğu faaliyetler bütünü olarak tanımlanır (Palmer, 1993:79).

Kariyer yönetiminin anlaşılmasında geleneksel ve modern faktörlere göre değerlendirme yapılması faydalı olacaktır. Bu şekilde bir değerlendirmenin içeriğinde yer alan faktörler, aşağıdaki tabloda gösterildiği gibidir.

Tablo 2. Kariyer Yönetiminde Geleneksel ve Modern Çevre

	Geleneksel Çevre	Modern Çevre
Çevresel Unsurlar	• Ürün yönetimi, • Koruyucu pazarlar • İstikrarlı teknoloji • Hukuki, politik ve kültürel çevreyi iyi tanıma	• Global düzeyde yüksek rekabet • Hizmet yönetimi • Teknoloji yoğun • Tahmin edilemeyen ekonomik, politik ve kültürel senaryolarla global pazarlar
Örgütsel Sorumluluk	• Mekanik, fonksiyonel yapılar • Hiyerarşik çoklu yönetim düzeyleri • Yöneticiye dayalı performans değerl. • Kıdeme, zamana dayalı, ilerlemeler • Emir ve kontrolle yönetim biçimi • Bireysel kariyer planlama-geliştirme • Tek boyutlu kariyer hareketleri	• Örgütsel öğrenme • Network yapılar • Part-time, sözleşmeli personel sistemi • Yetkilendirilmiş insan • 360 derece geribildirim • Yeterliliğe dayalı outsourcing • Kendini yöneten takımlar • Çok yönlü kariyer hareketleri
Bireysel Sorumluluk	• Sürekli gelişen istihdam • Ömür boyu süren örgütsel bağlılık • Kariyer yönetimi az sorumluluk • Yeteneğin uzmanlaşması • İstihdam sorunlarına kolektif pazarlık	• Örgüte bağlılığın azalması • İstihdam edilebilmede odaklanma • İş ve yeteneklerin portföyü • Kaliteli yaşam biçimi • Yaşam boyu öğrenme

(Kaynak: Abdullah Soysal, “Kariyer Yönetiminde Yeni Strateji Arayışları”, Çimento İşveren Dergisi, Eylül 2006, s.14)

Tablo 2’de görüldüğü üzere kariyer yönetiminde geleneksel ve modern çevre arasındaki farklar çevresel unsurlar, örgütsel sorumluluk ve bireysel sorumluluk olmak üzere üç temel konuda meydana gelmektedir. Bunun yanında kariyer yönetimi için odak noktasında nelerin yer aldığının, modern çevreye geçişle birlikte hangi süreçlerde değişimler yaşandığının belirlenmesinde yukarıdaki tabloda yer alan verilerin yardımcı rol üstlenmesi söz konusudur.

2.2. Kariyer Planlama

Akoğlan'a göre "kariyer planlama hem örgütsel hem de bireysel olarak yürütüldüğü halde, kariyer yönetimi örgütsel kariyer amaçlarının planlanması ve yürütülmesi ile ilgilidir" (Tunçer, 2012).

Kariyer danışmanlığı hizmetinin ana faaliyet konusu olan kariyer planlama gün geçtikçe daha büyük bir öneme sahip olmaktadır. Küreselleşen ekonomilerdeki emek arzının hareketliliği, artan rekabet koşullarında daha yenilikçi ürün ve hizmetler ortaya koyabilecek yetkinlikte çalışanlara ihtiyaç duyulması, hızla değişen, evrilen ve yok olan meslekler ile yeni iş kollarının ortaya çıkması ve seçeneklerin çokluğunun kafa karıştırıcı olması gibi unsurlar ele alındığında bireylerin kariyer seçimlerinde her şeyden önce iyi bir kariyer planlaması yapması gerektiği aşıkardır.

2.2.1. Kariyer Planlaması Tanımı

Kariyer planlaması, "örgütte kendisine bir kariyer yolu seçerek bu yolda ilerlemeye başlayan bireyin amaçlarını ve bu amaçları gerçekleştireceği araçları belirleme sürecidir" (Şimşek, 1998:338).

Bireyin hedeflediği nokta ile arasında bulunan basamakları belirli bir plan çerçevesinde yönettiği ve gerektiğinde destek aldığı bir süreçtir. Bu destek kariyer danışmanlarından alınabileceği gibi, aynı sektörde deneyimli kişilerin bilgilerini paylaşması yoluyla da elde edilebilir.

Kariyer planlaması, bireyin" bilgi, beceri ve yeteneklerine göre" kendisine "yön vermesi ve ona göre plan yapmasıdır" (Uyargil vd.,2008:266). Kariyer planlaması, bireyin, "bilgi, beceri ve yeteneklerini daha iyi kullanabilmesi için yapmış olduğu" hazırlıklar ve çalışmalardır(Aytaç, 2005). Bir başka anlatıma göre, kariyer planlaması, bireyin kariyer amaçlarına ulaşması için gerçekleştirdiği faaliyetlerin tamamıdır (Can,1999:332).

Sabuncuoğlu'na göre kariyer planlaması; "bir işgörenin sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri ve güdülerinin geliştirilmesiyle, çalışmakta olduğu örgüt içindeki ilerleyişinin ya da yükselmesinin planlanmasıdır.

Kariyer planlamasının iki boyutu vardır;

İlk boyut, kariyerini planlama durumunda olan bireyin kendi kişiliğinde oluşacaktır. Birey, çalışma yaşamında yerini bilme, anlama ve gelecekte nerede ve nasıl olmak istediğini belirleme durumunda olacaktır. Birey açısından bu olgu sağlıklı bir gelişmeyi simgeler. Böylelikle birey kendi kariyerini planlama fırsatı bulur.

İkinci boyut ise, kariyerin örgüt açısından irdelenmesi ve yönlendirilmesidir. Burada örgüt kendi amaçlarını ön planda tutarak bireysel amaçları kendisine uyarlamaya çalışmaktadır. Bir bakıma burada amaçların bütünleştirilmesine gidilmektedir” (Sabuncuoğlu, 1997:70).

Şimşek ve Öge’ye göre “1980’li yıllardan sonra iş ve ticari çevrelerde, örgütsel yapılarda ve iş gücüne dönük yaklaşımlarda başlayan değişme ve gelişmeler iş örgütlerinin başarılı bir şekilde ayakta kalabilmeleri için sahip oldukları insan kaynaklarını geliştirmede yeni imkanların araştırılmasına neden olmuştur” (Şimşek ve Öge, 2007). “Kariyer planlaması bu imkanları örgüte sağlamada ve bu sayede birey- örgüt arasındaki uyumun sağlanmasında önemli bir görev üstlenmektedir” (Taşlıyan, v.d, 2011).

Ersen’in tanımı ile, “kariyer planlama, genellikle kariyer hedefleri ve kariyer yollarının tespiti ile ilgilidir. Kariyer hedefleri, çalışanın bir kariyer bölümüne ulaşması için çaba gösterdiği gelecekteki durumları ifade eder” (Ersen, 1997:112). “Kariyer yolları ise, çalışanın kariyerini biçimlendiren faaliyetler dizisidir” (Tunçer, 2012).

Diğer yandan, bireysel kariyer planlaması olarak, bireyin ilgi, yetenek ve becerileri ile amaçlarını analizi olarak tanımlanmaktadır. Aslında bireysel kariyer planlaması kariyer planlamasının ilk aşaması olarak kabul edilmektedir (Karcıoğlu, 2001:61). Kariyer planlamasının ikinci aşaması ise örgütsel kariyer planlaması olarak değerlendirilebilmektedir. Bir başka ifadeyle, örgütsel kariyer safhası işletmede çalışanlar için kariyer yolları belirleme sürecidir (Bingöl, 2003:254).

Bayraktaroğlu’na göre “kariyer planlamasının amaçlarını şu şekilde sıralamak

mümkündür;

- Bireylerin kendi kariyer başarılarını sağlamak,
- İnsan kaynaklarının etkili kullanımını sağlamak,
- Personelin geliştirilmesini sağlamak,
- İyi bir eğitim ve kariyer olanaklarının bir sonucu olarak iş başarısının yükselmesini sağlamak,
- İş güvenliğini sağlamak” (Bayraktaroğlu, 2006).

2.2.2. Kariyer Planlama Yolları

Kariyer planlaması bireysel veya örgütsel olarak iki şekilde yapılabilir. Bireysel olan planlamada kişi erişebileceği ana hedefleri ve yan hedefleri belirler. Ana hedef temel anlamda almış olduğu eğitim, öğrenim, deneyim ve diğer tüm faktörlerin birleşmesi sonucunda ortaya çıkan kesişim kümesidir. Bu küme bireyin yetenekleri, maddi kaygıları, manevi tutkuları ve diğer etmenlerle de zaman zaman çelişir veya birleşir.

Bolat ve Aytemiz’e göre “bireysel kariyer planlaması, çalışanların kendi bilgi, beceri ve ilgilerini, güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirmeleri; örgüt içi ve dışındaki fırsatları tanımaları, kısa, orta ve uzun dönemli amaçlarını belirlemeleri ve bunlara ilişkin planlar yapmalarıdır” (Bolat ve Aytemiz, 2003).

Çiftçi’ye göre, “çalışan kendisini her yönden analiz etmeli ve yapmak istedikleriyle, becerilerini uyumlaştırmaya çalışmalıdır. Kişi kendini iyi tanımadıkça gerçekçi bir kariyer planlaması yapması söz konusu değildir” (Çiftçi, 2007:139-166).

Gürüz ve Yaylacı’ya göre “kariyer planlaması yapmanın bireylerin yanı sıra örgütlere getireceği pek çok yarar vardır” (Gürüz ve Yaylacı, 2009:269). Bunlar şöyle sıralanabilir;

- “İşten ayrılmaların azalması,
- Motivasyon artışının gerçekleşmesi,
- Bireysel ve örgütsel performansın yükselmesi,
- Kişisel yeteneklerin etkinliğinin artırılması,

- Çalışanların işine ve işletmesine daha fazla bağlanması,
- Eğitim ve geliştirme ihtiyaç ve yöntemlerinin tespit edilmesi,
- İşletmeye içerden eleman sağlama kolaylığı getirmesi.
- Çalışanların yeteneklerinden daha fazla yararlanılması,
- Çalışanların kendi kendini değerlendirmesine imkân sağlanması,
- Bireysel gelişim nedeniyle çalışan mutluluğunun artması” (Tunçer, 2012).

Özgen ve diğerlerine göre örgütsel kariyer planlaması, bireyin örgüt içindeki kariyeriyle ilgilidir. Örgüt içinde bireyin işinde uygun biçimde ilerlemesini sağlayacak ve örgüt-birey uyumunu oluşturacak ve pekiştirecek süreci içermektedir (Özgen v.d., 2005:212).

Örgütsel kariyer planlamasında birey, çalıştığı yapı içerisinde kariyer hedeflerini adımlar şeklinde değerlendirir. Gelecekte oluşabilecek yeni fırsatları, kariyerini tehdit edebilecek unsurları belirler. Gelişimi için ihtiyacı olan eğitimleri ve donanımsal değişiklikleri tespit eder. Bağlı bulunduğu yapının kendisi açısından sürekliliğini ve duygusal olarak bu işin kendisini nasıl etkilediğini muhakkak gözden geçirir. “Örgütler tarafından uygun kariyer planlama ve geliştirme sistemleriyle tatmin edilmiş çalışanların ; işlerine genellikle daha bağlı, daha üretken ve yeniliklere daha fazla açık oldukları buna bağlı olarak da işletmenin hedeflerini gerçekleştirme yönünde daha çok çalışmaya istekli oldukları belirtilmiştir” (Soysal, 2004 : 122).

2.2.3. Kariyer Planlama Süreci

Kariyer planlaması bireyin kendi düşüncelerini ve fikirlerini aktarmaya başladığı andan itibaren başlar. Bunun için bir yaş öngörmek yerine fikirlerin olgunluğunun ön görülmesi daha sağlıklı bir yol izlenmesini sağlar. Bir birey 14 yaşında hayallerinin kendi kariyerini şekillendirmesine izin verebileceği gibi, 30 yaşında henüz kariyeri için doğru olana karar vermemiş olabilir. Kariyer planlama süreci temel olarak eğitimle beraber başlar.

Birey eğitim alacağı alanı seçerek ileride çalışacağı alanı veya alanları kabaca belirlemiş olur. Eğitim yaşamının sonlarına doğru uzmanlaşacağı alan veya alanları

belirler. Bu belirleme bazen maddi sebeplere bazen de manevi sebeplere dayanabilir. Kariyer sürecinde en önemli paydaş maddiyat gibi gözükse de günümüz de insanlar manevi tutkularını da azımsanamayacak ölçüde ön planda tutmaktadır. Eğitim sürecini iş arama ve işe başvurma süreci takip eder. Bu süreç içerisinde birey bir bakıma hayatın gerçekleri ve sonuçları ile yüzleşir. Alabileceği olumlu ve olumsuz yanıtları birer deneyim olarak görmesi halinde süreci avantajına çevirebilir. Olumlu bir iş mülakatı sonrası işe girmesi yeni bir süreci başlatır. Bu süreçte birey eğitim süresince deneyimlediklerini iş süresinde deneyimledikleri ile harmanlar ve bu bireyin deneyimlerini oluşturur.

İşe girmek kariyer planlama sürecini bitirmez aksine geliştirir. Birey yaptığı işte memnun ve başarılı ise kendisine yeni hedefler koyarak gelişim sağlar. Genel planlama süreci bireyin emekli olduğu döneme kadar sürer ve aslında emeklilik de bir anlamda kariyer planlamasıdır. Bireyin hayatının kalan bölümünde ne yapmak istediği, varsa maddi kaygılar yüzünden ertelediği hayalleri, ailevi durumu emeklilik sürecini etkilemektedir.

2.2.4. Kariyer ve Kişilik Özellikleri

İnsanı biricik ve kendine özgü kılan özellikler, bireylerin doğumları itibariyle genleri aracılığıyla taşıdığı faktörler ve yanı sıra içinde büyüdüğü, etkilendiği sosyal çevre gibi bir çok faktörle birlikte şekillenmektedir. Bu nedenle kişilik özellikleri sınıflandırılabilse de her insanda değişik oranlarda bir araya gelen özellikler her insanı diğerlerinden farklı ve eşsiz kılmaktadır.

Kişilik tipleri kişilerin davranış örüntülerini tanımlarken tipolojileri birbirinden üstün tutmaz. Her kişilik tipinin güçlü ve geliştirilmesi gereken yönleri vardır. Eysenck'e göre bireylerin farklı durumlarda nasıl davranacağını göstergesi olan kişilik özellikleri aynı zamanda kişilerin kariyer yönelimleriyle de çok yakından ilgilidir. Kişilerin kariyerlerinin temelleri kişilikleriyle doğrudan ilintilidir. Erken kariyer araştırması, meslek seçimi vb kariyer kararları bireyin kişilik yapısından etkilenmektedir (Pişkin, 2014:56).

Bireylerin kişilik özellikleri ile mesleklerin gerektirdiği özellikler birbiriyle örtüştüğünde hem mesleki verimlilik hem de bireysel iş tatmini artacaktır. Bu

nedenle kariyer kararları verirken bireylerin yetenek, ilgi ve değerlerinin yanında kişilik özelliklerini de göz önünde bulundurmaları önemlidir (Pişkin, 2014:59).

2.3. Kariyer Danışmanlığı

1900’lü yılların başında endüstriyel devrimin gerçekleşmesinin sonucunda ortaya çıkan personel ihtiyacını karşılamaya yönelik iş bulma kurumlarının faaliyetleri olarak ortaya çıkan iş ve meslek rehberliği kavramı zaman içerisinde değişen sektörler, sanayi ve iş kollarının personel ihtiyacını ve aranan niteliklerini şekillendirmesiyle değişime uğramış, günümüz koşullarının farklı kariyer yollarında hareket eden işgücüne odaklı bir kavram olan kariyer danışmanlığı hizmetine evrilmiştir. Kariyer planlama, işe yönlendirme, yetkinlik geliştirme gibi alt faaliyetlerin yürütüldüğü bu alanda çalışanlara en iyi hizmeti sunmak üzere hizmet sağlayıcılar çalışanların kişilik özelliklerini de dikkate almak durumundadır.

2.3.1. Kariyer Danışmanlığı Tanımı

Daha çok sözlü bir süreci temel alan ve danışan kişinin danıştığı kişiyle dinamik ve işbirlikçi bir ilişki içerisinde bulunduğu, temel odak noktası danışan kişinin kariyer hedefleri olan, danıştığı kişinin kendi repertuarındaki tekniklerle danışanın kendisini tanımasını sağladığı yapıya kariyer danışmanlığı denir (Unesco, 2002:5).

Kariyer danışmanlığı, danışan tarafın kariyerini ilgilendiren doğru meslek seçimi, iş arama gibi süreçlerini profesyonel bir danışman desteğiyle sürdürdüğü “formal bir ilişki biçimini” ifade eder. (Herr vd., 2004)

Amerikan Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği (NCDA), kariyer danışmanlığını “Bireylerin mesleklere, kariyerlere, kariyer rollerine ve sorumluluklarına, kariyer kararları verme ve kariyer planlama, serbest zaman aktiviteleri planlama, kariyer yolları ve diğer kariyer gelişim aktiviteleri (örneğin, öz geçmiş yazma, iş görüşmesi, iş arama teknikleri) gibi onların kariyerleri ile ilgili çatışma ve sorunlara yönelik bireysel veya grupla sürdürülen danışma sürecidir.” şeklinde tanımlamaktadır. (Yeşilyaprak, 2014:9)

Kariyer danışmanlığına ilişkin hizmetler ilk olarak “Mesleki Rehberlik” kavramı çerçevesinde sağlanmaya başlanmıştır. Bu bağlamda sağlanan hizmetler

Frank Parsons tarafından “gençlere kapasitelerine uygun meslek seçmeleri amacıyla sağlanan destekler” olarak ifade edilmiştir. (Yeşilyaprak, 2014:7)

Kariyer kavramının kapsamının meslekle sınırlı olmadığı göz önünde bulundurulduğunda “mesleki rehberlikten kariyer danışmanlığına geçiş bir paradigma değişimi olarak” ifade edilebilir. Kariyer danışmanlığı ile kişilerin yalnızca mesleki yönelimleri değil, seçim ve kararlarının yaşam tarzları, sosyal ve kültürel çevrelerine etkilerine kadar derin bir irdeleme sürecini içerir. Super’ın ifadesiyle kariyer “yaşamı yapılandıran olaylar dizgesi”ni ifade eder. (Isaacson ve Brown, 1997) Bu çerçeveden yaklaşıldığında yalnızca mesleki rehberlik bireylerin kariyer ihtiyaçlarına cevap vermekte yetersiz kalmaktadır.

2.3.2. Kariyer Danışmanlığının Tarihsel Gelişimi

20. Yüzyıl’ın başında ilk mesleki büro Frank Parsons tarafından Boston’da kurulmuştur.1906-1908 yılları arasında Frank Parsons iki yıl boyunca mesleki danışmanlık ve rehberlik üzerine çalışmaları sorucunda kariyer planlama hareketine öncülük etmiştir (Jones, 1994 : 287).

Frank Parsons’ın kurduğu büronun temel hedefi bireylere mesleki rehberlik etmek ve meslek seçmedeki gerçek amacın ortaya çıkarılmasını sağlamaktır. Bu bilgilerin ışığında mesleki rehberlik zamanla çevresel faktörlerle şekillenerek kariyer danışmanlığı adını alarak bir paradigma değişimi yaşamış; “bireyin mesleki seçim yapma ve karar verme sürecine yardım” tanımının yerini “yaşam boyu kariyer gelişimine yardım süreci” tanımı almıştır. (Yeşilyaprak, 2014: 8)

Bu alanda 1913’te ABD’de kurulan ilk sivil toplum kuruluşu olan “Ulusal Mesleki Rehberlik Derneği” ismini bu paradigma değişimi doğrultusunda 1985’te Amerikan Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği (NCDA) olarak değiştirerek faaliyetlerini sürdürmeye devam etmektedir.

Diğer taraftan OECD , “Avrupa Mesleki Eğitim Geliştirme Merkezi, Avrupa İş Eğitimi Vakfı ve ayrıca Dünya Bankası tarafından meslek rehberlik politikaları üzerine yapılmış uluslararası gözden geçirme çalışmaları”na dayanan "Kariyer Danışmanlığı: Politika Yapıcılar İçin El Kitabı" 2004 yılında yayınlanmış ve devlet

politikası olarak gençler ve yetişkinlere yönelik kariyer danışmanlığı uygulamaları geliştirmenin önemi vurgulanmıştır. (Reid H., 2014:147-149)

Bostonlu Frank Parsons'ın danışmanlık adı altında ilk büroyu açarak profesyonel danışmanlık hizmetlerinin temelini atmasının üzerinden bir yüzyıl geçmiştir. Sonrasında Münih ve Londra'da da benzer büroların açılması, tamamen gençlere yönelik olarak ve "İş aramakla vakit kaybedeceğine kendine bir meslek seç!" sloganıyla yola çıkan bu büroların müşteri bulmakta hiç zorluk çekmemesi, zamanla tüm sanayi ülkelerinde danışmanlık uğraşının benimsenmesini ve yaygınlaşmasını sağladığı söylenebilir.

Elbette ki o zamanın danışmanlık ihtiyaçları ile bugünün ihtiyaçları arasında birçok fark bulunmaktadır. Emek piyasasının küreselleşmesi, işlerin değişmesi, organizasyon yapılarının yataylaşması ve bireylerin değerlerinin değişmesi gibi birçok faktör kariyer kavramının da değişmesini beraberinde getirmiştir. Dolayısıyla danışmanlığın da -tanımı değişmese bile- kapsamı değişmiş ve gelişmiştir.

Danimarkalı Peter Plant, toplumlararası iletişimin ve bilimsel gelişmenin çok hızlandığı şu dönemde, yaşamın her alanında profesyonel danışmanlığına gereksinim olduğunu söylemektedir. Beş milyon kişinin yaşadığı Danimarka'da on bin dolayında profesyonel eğitim ve meslek danışmanının olması, danışmanlığın bugün ulaştığı nokta için bir referans kabul etmek mümkündür.

20. yüzyılın ve modern yönetimin gurusu Peter Drucker, eğer tutkumuz ve aklımız varsa, nereden başlamış olduğumuzdan bağımsız olarak, seçtiğimiz mesleğin zirvelerine tırmanabileceğimizi; bunun içinse kendimizi geliştirmek zorunda olduğumuzu ifade etmiştir. Drucker'a göre elli yıllık bir çalışma yaşamı boyunca zihnimizi açık tutmak ve tetikte olmak zorundayız. Bu da bireyler olarak işe nereden başlayacağımızı, yaptığımız işi nasıl ve ne zaman değiştirebileceğimizi bilmek anlamına gelmektedir. Hayatımıza yön veren durumlarda karar vermenin sancılı bir süreç olması kaçınılmazdır. (Drucker, P. F. 2006) Kariyer danışmanlığı işte tam bu noktada devreye girmektedir. Danışmanlığa ihtiyaç duyulan konuların ise her geçen gün çeşitlendiği söylenebilir.

2.3.3. Ülkemizde Kariyer Danışmanlığı

Türkiye’de kariyer danışmanlığı nispeten daha yeni bir alan olmasına rağmen, nüfusun genç olduğu ve değişimin hızlı yaşandığı toplumumuzda, gerek iş piyasasının ve mesleklerin değişmesi, gerekse üniversite mezunlarının ve hatta yüksek lisanslı iş gücünün çoğalması danışmanlık ihtiyacını da arttırmış, kariyer danışmanlığını tercih edilen mesleklerden biri haline getirmiştir. Ülkemizde kariyer danışmanlığı çoğunlukla üniversitelerin kariyer merkezleri, İş ve İşçi Bulma Kurumu, örgütlerin insan kaynakları departmanları, özel istihdam büroları ve serbest çalışan danışmanlar tarafından verilmektedir.

İlk olarak 2011 yılında İş ve Meslek Danışmanı olarak meslek standardı tanımlanmıştır.

2.3.4. Kariyer Danışmanlığının Önemi

Kariyer danışmanlığı çalışanların örgütteki kariyer yolları ve açık pozisyonlara ilişkin bilgilendirilmesini sağlayarak bireyin kariyer gelişimini destekler. (Özden, 2000:56) Örgüt bu şekilde kurumun politika ve programları hakkında çalışanı bilgilendirir ve kurumda birey için en uygun iş seçimi için destek verir, bireyin gelişimi doğrultusunda daha iyi bir pozisyona geçmesine olanak sağlar, kariyerinde ilerlemesini kolaylaştıracak yetkinlikleri geliştirmesi için farkındalık yaratır ve çalışanların bu yetkinlikleri ileride de aktif şekilde kullanabilmesi için yollar önerir.

Moravec, kariyer danışmanlığının hem çalışanlara hem de örgüte fayda sağladığını belirtmektedir. Gerçekleştirdiği araştırmanın sonuçlarına göre kariyer danışmanlığı programı çalışan devir hızının %65 azaltmakta, verimliliği %25 arttırmaktadır. Danışmanlık alan çalışanların örgütte ilerleme oranı ise %75 artmaktadır. (Soysal, A. 2006:20)

2.3.5. Kariyer Danışmanı Tanımı ve Görevleri

Kariyer danışmanı çalışanların kariyerlerinde gelişmesini sağlamak amacıyla onlara rehberlik eden yöneticilerdir. (Eryiğit, S. 2000:1-26)

Günümüzde kariyer danışmanları, danışanlarının kariyer gelişim süreçlerini desteklemek amacıyla danışanlarına;

- Karar verme yaklaşım ve stratejilerinin nasıl uygulanacağını öğrenmek,
- Üstlendikleri rollerin kişiler için ifade ettiği önem ve değer konusunda farkındalık yaratarak bu rollerin bireylerin yaşantısındaki anlamı araştırmalarını sağlamak,
- Hayatın belirsizlikleri ve değişimlerinin üstesinden gelme becerileri kazanmak,
- Mesleki ve kariyer farkındalığını geliştirmek,
- Hayat boyu öğrenme ve gelişme olanaklarına nasıl ulaşılacağını öğrenmek,
- İş arama becerileri edinmek gibi konularda destek sağlamaktadır. (Niles, 2009)

2.3.6. Kariyer Danışmanlığı ve Kişilik Özellikleri

Yazında yer alan teori ve uygulamalar ışığında, bireylerin kişilik özelliklerine göre belli mesleki alanlara yöneldiği görülmektedir.

Bu tez çalışmasına, halihazırda aktif çalışma yaşamına katılmış ve mevcut bir işi olan çalışanların kişilik özelliklerini göz önünde bulundurarak kariyer danışmanlığı hizmetlerini farklılaştırmak kariyer planlaması yaparken çalışanların daha verimli ve isabetli hizmet almalarını sağlayabilir mi sorusu üzerinden yola çıkılmıştır.

Çalışanlara sağlanacak kariyer danışmanlığı hizmetinde bu kişilik özelliklerinin ne derecede etkili olduğu anlamak ve kişilik özellikleri alt boyutlarına göre danışmanlık hizmetinden beklentilerin farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak amacıyla bu araştırma gerçekleştirilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KİŞİLİK TİPLERİNİN, ÇALIŞANLARIN KARIYER DANIŞMANLIĞI BEKLENTİLERİNE ETKİLERİNE İLİŞKİN BİR UYGULAMA

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı ve önemi ele alınmış, çalışanların kişilik özellikleri ve alt boyutları ile danışmanlık hizmetinden beklentileri ve kariyer geleceği beklentileri arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

3.1. Araştırmanın Problemi

Günümüzde hem çalışanların bireysel kariyer beklentileri hem de çalıştıkları örgütlerde algıladıkları örgütsel kariyer fırsatları önemli konular olarak öne çıkmaktadır. Bu nedenle, birçok kariyer danışmanlığı firması isteklilere kariyer danışmanlığı verirken örgütler de çalışanları için kariyer fırsatları sunmaya çalışmaktadır. Örgütlerin ve kariyer danışmanlığı faaliyeti yürüten firma ve danışmanların sunduğu hizmetlerden bağımsız olarak bireylerin kişilik tiplerinin bu hizmetlerden beklentileri üzerindeki etkilerini ortaya koymak bu araştırmanın temel problemidir.

3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, çalışanların bireysel kariyer beklentileri ve kişilik özelliklerinin danışmanlık hizmeti veren birey ve kurumlardan beklentileri üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır. Böylece araştırmanın bulgularına göre bu hizmeti veren birey ve kurumların geliştirebilecekleri hizmetlere yönelik öneriler sunulabilecektir.

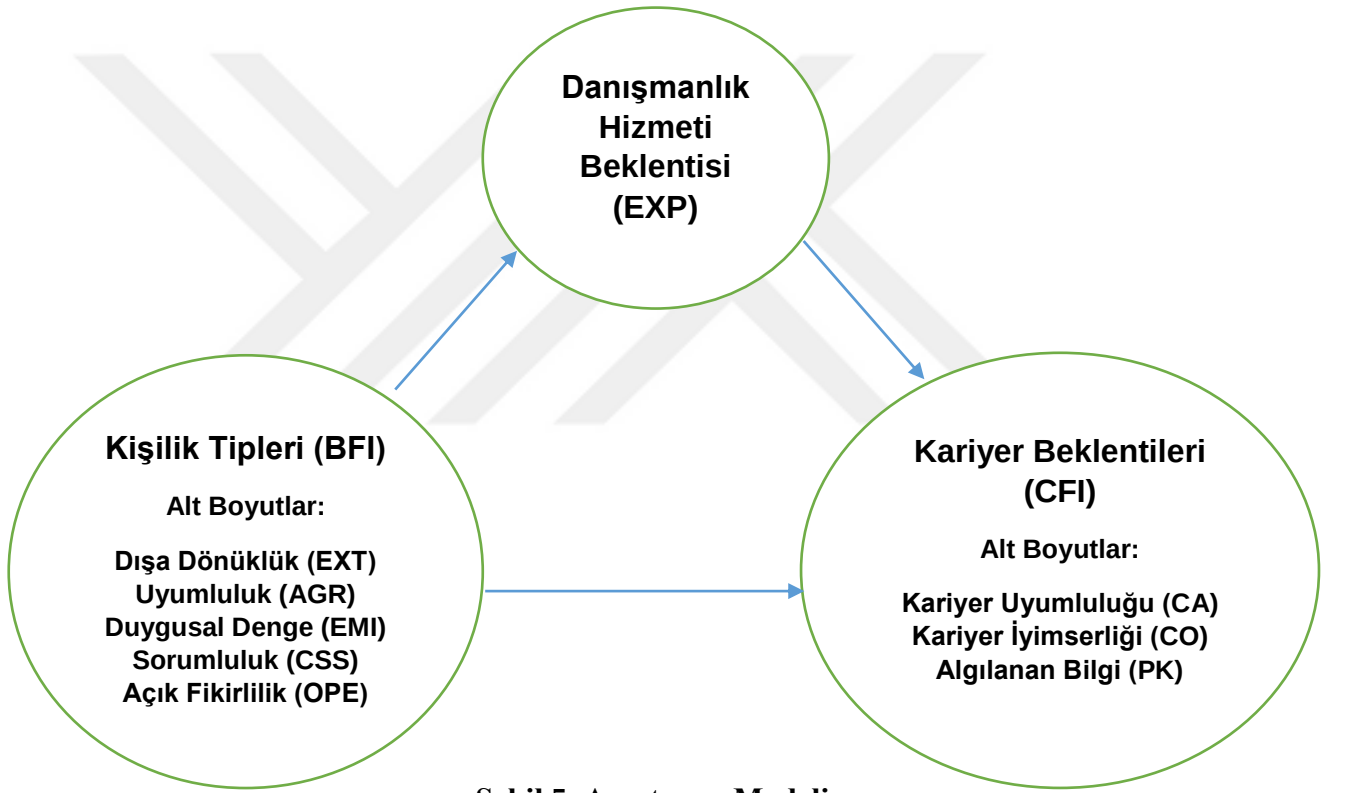
3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma tanımlayıcı araştırma modeli ile gerçekleştirilmiştir. Tanımlayıcı araştırma, bir problemle ilgili durumları, değişkenleri ve değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlamaya yönelik olarak gerçekleştirilen bir araştırma modelidir.

Buna göre araştırmada çalışanların, bireysel kariyer beklentileri, firmaların sundukları kariyer fırsatları, katılımcıların kişilik özellikleri ile danışmanlık firmasından beklentileri ile ilgili düşünceleri incelenmeye çalışılmıştır.

Araştırma, ölçeklere ilişkin alt boyutların da test edilebilmesi için Yapısal Eşitlik Modeli ile modellenmiştir.

Araştırma modeli Şekil 3'te gösterilmiştir.



Şekil 5. Araştırma Modeli

Araştırma için aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H1: Çalışanların kişilik özellikleri (BFI) ile kariyer danışmanlığı hizmetinden beklentileri (EXP) arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Çalışanların kişilik özellikleri (BFI) kariyer beklentilerini (CFI) etkiler.

H3: Çalışanların kariyer danışmanlığı hizmeti beklentileri (EXP) kariyer beklentilerini (CFI) etkiler.

H4: Kişilik özellikleri alt boyutları çalışanların kariyer beklentilerini (CFI) etkiler.

H5: Kariyer danışmanından beklentinin (EXP), kariyer beklentileri (CFI) alt boyutları üzerindeki etkisinde kişilik özellikleri (BFI) alt boyutlarının aracı rolü vardır.

3.4. Ana Kütle ve Örneklem

Araştırmanın ana kütlesi Türkiye’de telekomünikasyon sektöründe faaliyet gösteren ve GSM lisansı bulunan firmaların uzmanları ile orta ve üst düzey yönetici seviyesindeki çalışanlarıdır.

Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu verileri doğrultusunda firmalarla iletişime geçilmiş ve firmalarda toplam çalışan sayısı yaklaşık 65.000; araştırmaya konu uzman, orta ve üst düzey çalışan sayısı ise yaklaşık 1.500 olarak tespit edilmiştir.

Anketin uygulandığı katılımcılar, ana kütleliyi oluşturan her birimin örneklem içerisinde yer alma olasılığının eşit olduğu basit tesadüfi örneklem (Ural ve Kılıç, 2005:32) yoluyla belirlenmiştir.

Araştırmanın ana kütleliini oluşturan çalışanlardan 358 kişinin iletişim bilgisine ulaşarak anket formu elektronik posta yoluyla gönderilmiştir. 212 anket formuna geri dönüş olmuş ve araştırma analizleri için toplamda 206 katılımcı anketi dikkate alınmıştır. 6 adet anket formu ise eksik veya hatalı doldurulması nedeniyle değerlendirilmeye alınmamıştır.

3.5. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın yöntemi, anket formunun oluşturulması, anket formunun ön testi, araştırma örnekleminin belirlenmesi, anket formunun uygulanması, verilerin toplanması ve analizi aşamalarından meydana gelmektedir.

Araştırma için hazırlanarak katılımcılara iletilen anket dört bölümden oluşmaktadır:

Birinci bölümde katılımcıların kariyer beklentilerinin anlaşılması amacıyla, Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) tarafından geliştirilen Kariyer Geleceği Ölçeği - KARGEL'nin (CFI) Kalafat tarafından Türk örneklemindeki psikometrik özelliklere göre uyarlanmış ölçek yapısı olduğu gibi kullanılmıştır. Bireylerde pozitif kariyer planlama tutumlarını değerlendirmek amacıyla geliştirilmiş beşli likert yapısındaki ölçek, kariyer uyumluluğu (CA), kariyer iyimserliği (CO) ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi (PK) adı verilen üç alt boyuttan ve 25 maddeden oluşmaktadır (Kalafat, 2012).

Anketin ikinci bölümünde katılımcıların kariyer danışmanlığı hizmeti beklentilerinin anlaşılması için Ekinci ve Burgaz tarafından geliştirilen “Öğrenci Beklenti ve Memnuniyet Anketi”nin alt boyutlarından biri olan akademik danışmanlık hizmeti beklentilerine yönelik ölçüm ifadeleri kariyer danışmanlık hizmeti beklentilerini ölçmeye yönelik olarak uyarlanmıştır. 5’li likert ölçeği ve 19 ifadeli yapısıyla kariyer danışmanlığı hizmeti beklentilerini ölçmek üzere uyarlanan ölçek ile 48 kişi üzerinde ön test gerçekleştirilmiştir. Ön test sonrasında uzman görüşü de alınarak ölçeğin yapısal geçerliliğini ve güvenirliğini sağlayan 10 ifade ile anketin ikinci bölümü oluşturulmuş, 9 ifade ölçekten çıkarılmıştır.

Üçüncü bölümde ise katılımcıların kişilik tiplerini belirlemek amacıyla Bacanlı, İlhan ve Aslan tarafından Beş Faktör Kuramına dayalı olarak geliştirilen ve diğer kişilik envanterlerinden daha az ifade içerdiği için katılımcılar tarafından daha kolay yanıtlanabileceği düşünülen Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi – SDKT, “durgun”, “tutarlı”, “iyimser” gibi tek kelimelik toplam 40 tane sıfat içeren yapısıyla olduğu gibi korunarak kullanılmıştır.

Anketin son bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini anlamak üzere yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki deneyimleri, kıdem süreleri ve görev seviyeleri sorulmuş, ayrıca daha önce kariyer danışmanlığı hizmeti alıp almadıklarını belirtmeleri istenmiştir.

Araştırmada kullanılan anketlerin yanıtları “SPSS for Windows 22.00” ve “AMOS 22.0” programları kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir.

3.6. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

İstanbul’da faaliyet gösteren firma çalışanlarını kapsayan araştırma firma sayısının çokluğu nedeniyle telekomünikasyon sektörü ile sınırlandırılmıştır.

Araştırmaya yalnızca uzmanlar ile orta ve üst düzey yöneticiler dahil edilmiştir.

Bir diğer sınırlılık olarak kişilik özellikleri farklı teorisyenler tarafından çeşitli alt boyutlarla sınıflandırılarak açıklanmış ve envanterler geliştirilmiş olmakla birlikte, uygulama kolaylığı ve erişilebilirlik açısından Big Five Kişilik Özellikleri Envanterinden uyarlanan SDKT – Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi anket ölçeklerinde kullanılmıştır.

Araştırmanın varsayımlarını ise aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz;

Deneklerin görevli oldukları bölümler ve ilgi alanı itibarıyla anlamlı farklılıklar göstermeyeceği,

Seçilen örneklemin araştırmanın evrenini temsil ettiği,

Araştırmada deneklerin tüm ölçeklerde yer alan ifadeleri içten ve doğru bir şekilde algılayarak yanıtladıkları,

Araştırmada kullanılan yöntemin ve uygulanan ölçeklerin araştırma probleminin çözümüne ve amacına uygun olduğu,

Araştırmada kullanılan istatistiki analizlerin araştırma modeline ve amacına uygun olduğu varsayımlarına dayanmaktadır.

3.7. Veri Analizinde Kullanılan İstatistiksel Teknikler

Araştırmada uygulanan ölçeklerin “faktör analizleri” yapılarak “Cronbach’s Alpha değerleri” hesaplanmıştır.

Araştırmada kullanılan 3 adet ölçeğin SPSS’te faktör analizine uygunluğuna bakılmış, AMOS programında ise doğrulayıcı faktör analizleri ayrı ayrı gerçekleştirilmiştir.

“Yapısal eşitlik modellemesi” ile “kurgulanan modelin yol analizi” ise “AMOS programı” kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre ölçeklerin güvenirlilik değerleri Tablo.5’te yer almaktadır;

Tablo 3. BFI (Beş Faktör Kişilik), CFI (Kariyer Geleceği) ve EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) Ölçeği Güvenirlilik Değerleri

No	Alt Boyut	Madde	Cronbach’s Alpha
1	CFI: Kariyer Geleceği	12	,954
2	CA: Kariyer Uyumluluğu	6	,813
3	CO: Kariyer İyimserliği	4	,934
4	PK: Bilgi	2	,906
5	EXP: Beklenti (Kariyer	10	,879
6	BFI: (Beş Faktör Kişilik Özellikleri)	31	,932
7	EXT: Dışa Dönüklük	9	,904
8	AGR: Uyumluluk	7	,964
9	CSS: Sorumluluk	6	,801
10	EMI: Duygusal Denge	3	,834
11	OPE: Açık Fikirlilik	6	,812

- 12 maddeli CFI (Kariyer Geleceği) toplam olarak değerlendirildiğinde (,954), 10 maddeli EXP (Kariyer danışmanından beklenti) ölçeği (,879) ve 31 maddeli BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) ölçeği (,932) değeri ile “yüksek güvenirlilik” düzeyindedir.

- CFI (Kariyer Geleceği) ölçeğinin alt boyutlarında 6 maddeli CA (Kariyer Uyumluluğu) boyutunda (,813), 4 maddeli CO (Kariyer İyimserliği) boyutunda

(,934) ve 2 maddeli PK (Bilgi) boyutunda (,906) değeri ile “yüksek güvenilirlik” düzeyindedir.

- BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) ölçeğinin alt boyutlarında 9 maddeli EXT (Dışa Dönüklük) boyutunda (,904), 7 maddeli AGR (Uyumluluk) boyutunda (,964), 6 maddeli CSS (Sorumluluk) boyutunda (,801), 3 maddeli EMİ (Duygusal Dengesizlik) boyutunda (,834) ve 6 maddeli OPE (Açık Fikirlilik) boyutunda (,812) değeri ile “yüksek güvenilirlik” düzeyindedir.

3.8. Katılımcıların Demografik özellikleri

Araştırma anketini yanıtlayan katılımcılara ilişkin demografik özellikler Tablo 4.’te gösterilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler		n	%
Cinsiyet	Erkek	100	48,5%
	Kadın	106	51,5%
	Toplam	206	100,0%
Yaş	25'den az	16	7,8%
	25-29	59	28,6%
	30-34	45	21,8%
	35 ve üzeri	86	41,7%
	Toplam	206	100,0%
Eğitim	Lise	6	2,9%
	Ön lisans	9	4,4%
	Lisans	113	54,9%
	Yüksek Lisans	78	37,9%
	Toplam	206	100,0%
Görev	Uzman	102	49,5%
	Şef/Amir	22	10,7%
	Orta Kademe Yönetici	59	28,6%
	Üst Kademe Yönetici	23	11,2%

	Toplam	206	100,0%
Mesleki Deneyim	1 yıldan az	10	4,9%
	1-5 yıl arası	47	22,8%
	5-10 yıl arası	54	26,2%
	10 yıl ve üzeri	95	46,1%
	Toplam	206	100,0%
Daha önce kariyer danışmanlığı hizmeti almış olmak	Evet	13	6,3%
	Hayır	193	93,7%
	Toplam	206	100,0%

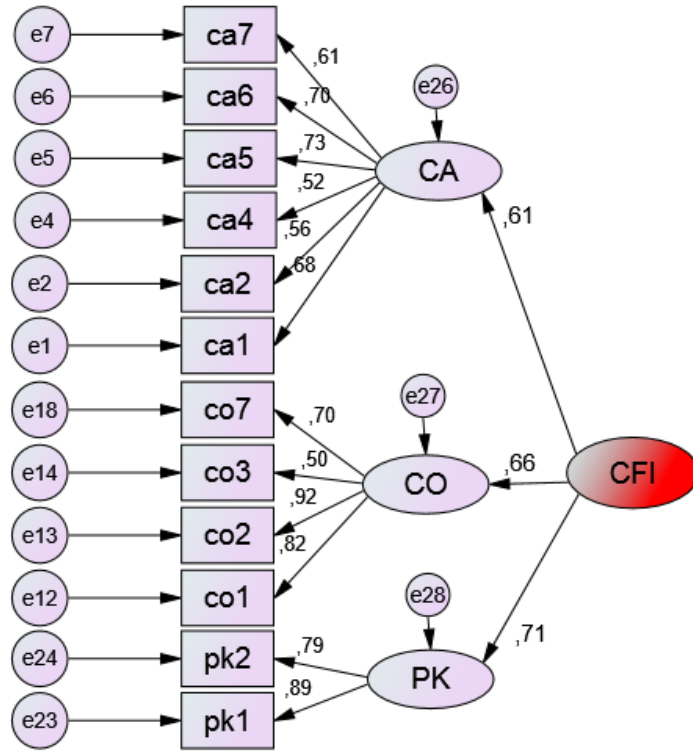
Tablodan elde edilen verilere göre katılımcılar arasında cinsiyet dengesi bulunduğu ifade edilebilir. Araştırmaya katılanların eğitim düzeyi ağırlıklı olarak lisans ve yüksek lisans düzeyinde olup şef ve yönetici pozisyonlarda çalışmakta ve ortalama 10 yıl üzerinde mesleki deneyimleri bulunmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu 35 yaşın üzerindedir ve daha önce hiç kariyer danışmanlığı hizmeti almamışlardır.

3.9. Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Her bir ölçeğe ilişkin ölçüm modelinin anlamlılığı AMOS 22.0 programında Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılarak test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre ölçüm modellerinin kabul edilebilir olduğu gözlemlenmiştir. Sonrasında ise tam modelin uygunluğu “iyi uyum ölçütleri” yardımıyla değerlendirilmiştir.

3.9.1. Kariyer Geleceği Ölçeği (CFI) Doğrulayıcı Faktör Analizi

Kariyer Geleceği (CFI) ölçeğinin 25 maddesiyle yapılan faktör analizinde 13 madde faktör yüklerinin düşüklüğü nedeniyle ($FY < 50$) analizden çıkarılmıştır. Kalan 12 madde ile yapılan doğrulayıcı faktör analizinde CFI (Kariyer Geleceği) ölçeğinin 3 faktörlü yapısı literatürde yer aldığı gibi korunarak analiz sonuçlandırılmıştır.

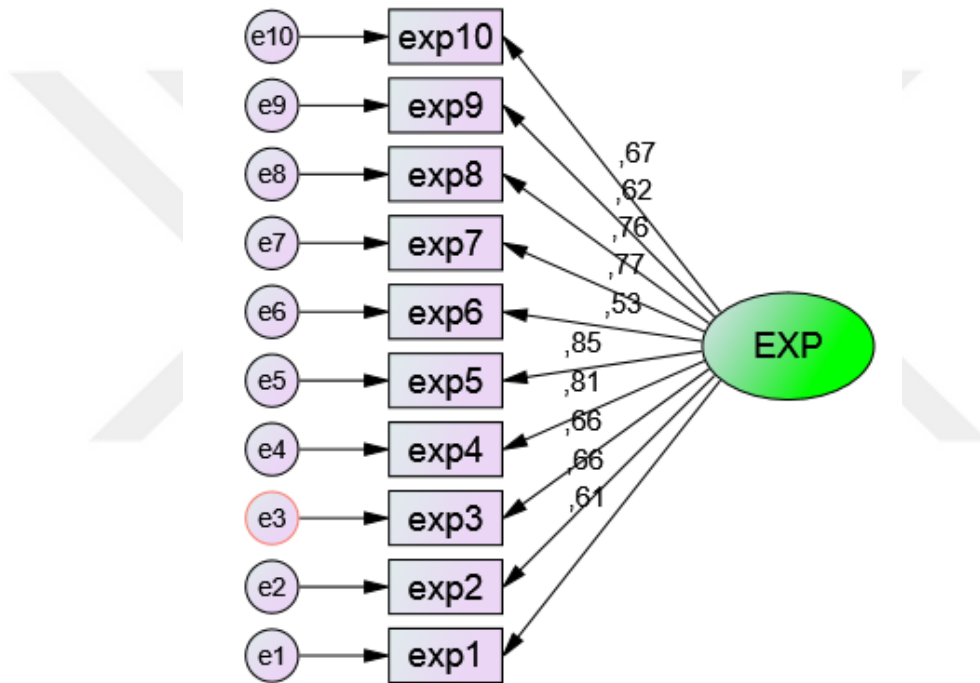


Şekil 6. Kariyer Geleceği (CFI) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı Faktör Analizinde model test değerleri χ^2 (131,79), χ^2/df (2,585) bulunduğundan DFA'nın anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca uyum indeks değerleri **GFI**(,904), **CFI** (,946), **RMSEA** (,088) kabul edilebilir sınırlar dahilinde yer aldığından DFA sonucunun kullanılabilir olduğuna karar verilmiştir.

3.9.2. Kariyer Danışmanından Beklenti (EXP) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) ölçeği 10 maddesiyle yapılan faktör analizinde tüm maddelerde faktör yükleri ($FY > 50$) olduğundan analizden çıkarılan madde olmamıştır. 10 madde ile yapılan analizde tek boyutlu yapının aynen geçerli olduğu anlaşılmıştır.



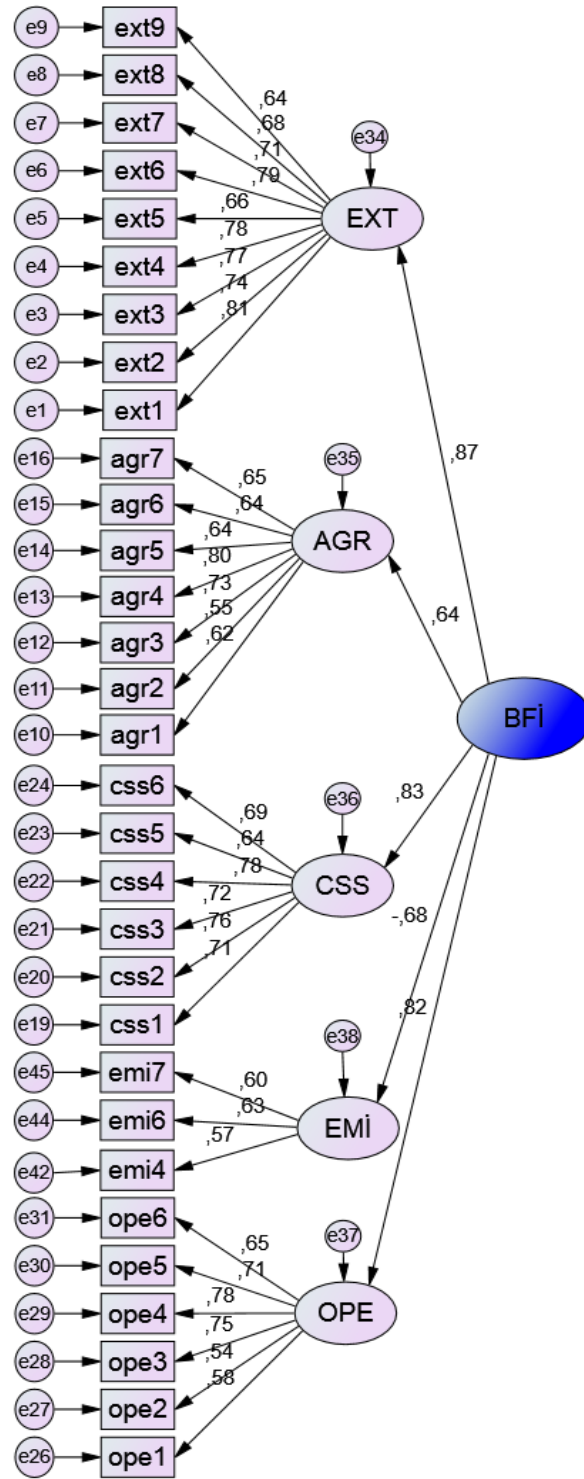
Şekil 7. Kariyer Danışmanından Beklenti (EXP) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizinde model test değerleri χ^2 (83,378), χ^2/df (2,527) bulunduğundan DFA'nın anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca uyum indeks değerleri **GFI** (,923), **CFI** (,954), **RMSEA** (,076) kabul edilebilir sınırlar dahilinde yer aldığından DFA sonucunun kullanılabilir olduğuna karar verilmiştir.

3.9.3. Beş Faktör Kişilik Özellikleri (BFI, Big Five) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Beş Faktör Kişilik Özellikleri (BFI, Big Five) Ölçeğinin 40 maddesiyle yapılan faktör analizinde 9 madde faktör yüklerinin düşüklüğü deneniyle ($FY < 50$) analizden çıkarılmıştır. Kalan 31 madde ile yapılan doğrulayıcı faktör analizinde ölçeğin 5 faktörlü yapısı literatürde yer aldığı gibi korunarak analiz sonuçlandırılmıştır.





Şekil 8. Beş Faktör Kişilik Özellikleri (BFI, Big Five) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulamalı faktör analizinde model test değerleri χ^2 (787,688), χ^2/df (1,861) bulunduğundan Beş Faktör Kişilik Özellikleri ölçeği doğrulamalı faktör analizinin anlamlı olduğu görülmektedir. Uyum indeks değerleri *GFI* (,944), *CFI* (,964), *RMSEA* (,065 kabul edilebilir sınırlar dahilinde yer aldığından Beş Faktör Kişilik Özellikleri Doğrulamalı Faktör Analizi sonucunun kullanılabilir olduğu anlaşılmıştır.

3.10. Danışmanlık Hizmeti, Kariyer Geleceği ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi

Danışmanlık Hizmeti (EXP), Kariyer Geleceği (CFI) ve Kişilik Özellikleri (BFI) arasındaki ilişkilere yönelik sonuçlar Tablo 7.'de gösterilmiştir.

Tablo 5. Korelasyon Analizi Sonuçları

	Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	CA	1										
2	CO	,351**	1									
3	PK	,333**	,438**	1								
4	Top. CFI	,653**	,792**	,829**	1							
5	Top. EXP	,026	,050	,022	,025	1						
6	EXT	,235**	,334**	,357**	,413**	,141*	1					
7	AGR	,006	,163*	,049	,097	,066	,367**	1				
8	CSS	,163*	,259**	,237**	,293**	,122	,392**	,400**	1			
9	EMİ	,109	,270**	,295**	,311**	,151*	,458**	,266**	,370**	1		
10	OPE	,225**	,306**	,368**	,403**	,119	,410**	,169*	,326**	,747**	1	
11	Top. BFI	,205**	,373**	,364**	,424**	,167*	,740**	,623**	,702**	,781**	,733**	1

* $P < 0,05$ ** $p < 0,01$

CFI: Kariyer geleceği **CA:** Kariyer Uyumluluğu **CO:** Kariyer İyimserliği **PK:** Bilgi **EXP:** Beklenti (Kariyer Danışmanından) **EXT:** Dışa Dönüklük **AGR:** Uyumluluk **CSS:** Sorumluluk **EMİ:** Duygusal Denge **OPE:** Açık Fikirlilik

CFI (Kariyer Geleceği) ölçeği alt boyutları, tek boyutlu EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) ölçeği ve BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) ölçeği alt boyutları arasında hesaplanan Pearson Korelasyon Katsayısı tabloda verilmiştir. CFI (Kariyer Geleceği) toplam değeri ile EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) toplam arasında anlamlı ilişki bulunamazken, Toplam CFI (Kariyer Geleceği) ile Toplam BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) arasında (,424**) pozitif yönlü ve orta düzeye

yakın anlamlı bir ilişki söz konusudur. Ayrıca EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) değeri ile Toplam BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) arasında da aynı yönlü (,167*) anlamlı ancak zayıf bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

- CFI (Kariyer Geleceği) alt boyutlarından CA (Kariyer Uyumluluğu) ile, EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) arasında ilişki bulunamamıştır. CA (Kariyer Uyumluluğu) ile BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) alt boyutlarından EXT (Dışa Dönüklük) arasında pozitif (,235**), CSS (Sorumluluk) arasında pozitif (,163*) ve OPE (Açık Fikirlilik) arasında pozitif (,225**) anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ancak bu ilişkilerin çok güçlü olduğu söylenemez.

- CFI (Kariyer Geleceği) alt boyutlarından CO ile, EXP (Beklenti) arasında ilişki bulunamamıştır. CO (Kariyer İyimserliği) ile BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) alt boyutlarından EXT (Dışa Dönüklük) arasında pozitif (,334**), CSS (Sorumluluk) arasında pozitif (,259**), EMİ (Duygusal Denge) arasında pozitif (,270**) ve OPE (Açık Fikirlilik) arasında pozitif (,306**) anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

- CFI (Kariyer Geleceği) alt boyutlarından PK (Bilgi) ile, EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) arasında ilişki bulunamamıştır. PK (Bilgi) ile BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) alt boyutlarından EXT (Dışa Dönüklük) arasında pozitif (,357**), CSS (Sorumluluk) arasında pozitif (,237**), EMİ (Duygusal Denge) arasında pozitif (,295**) ve OPE (Açık Fikirlilik) arasında pozitif (,368**) anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

3.11. Danışmanlık Hizmeti, Kariyer Geleceği ve Kişilik Özellikleri ile Alt Boyutları Arasındaki İlişkilerin Regresyon Analizi ile Yordanması

Tablo 6. CFI (Kariyer Geleceği) puanının EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) ve BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) Toplam Puanları Tarafından Yordanması Modeli

No	Değişkenler	Standardize Edilmemiş		Standart	t	p.	R ²
		B	Ss	Beta			
1	BFI	-,450	,067	-,432	-6,713	,000	%18,45

2	EXP	-,046	,063	-,047	-,729	,467	-
---	-----	-------	------	-------	-------	------	---

* $P < 0,05$ ** $p < 0,01$

CFI: Kariyer geleceği **EXP:** Beklenti (Kariyer Danışmanından) **BFI:** (Beş Faktör Kişilik Özellikleri)

CFI (Kariyer Geleceği) puanının EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) ve BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) toplam puanları tarafından yordanması modelinde EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) puanının etkisiz ($p > 0,05$) olduğu, BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) toplam puanının etkili olduğu ($p < 0,05$) anlaşılmıştır. CFI (Kariyer Geleceği) ölçeği bu modelle %18,45 oranında açıklanabilmektedir. Modelde bulunan regresyon katsayısı (,450) olduğundan BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) puanının yükselmesinin CFI (Kariyer Geleceği) puanında artış sağlayacağı anlaşılmaktadır.

Tablo 7. CFI (Kariyer Geleceği) Puanının BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) Alt Boyut Puanları Tarafından Yordanması Modeli

No	Değişkenler	Standardize Edilmemiş		Standart	t	p.	R ²
		B	Ss	Beta			
1	EXT	,220	,053	,306	-4,174	,000**	%25,8
2	AGR	,075	,050	,103	1,486	,139	
3	CSS	,105	,051	,145	-2,044	,042**	
4	EMİ	,074	,078	,091	,949	,344**	
5	OPE	,234	,069	-,315	-3,392	,001**	

* $P < 0,05$ ** $p < 0,01$

CFI: Kariyer geleceği **CA:** Kariyer Uyumluluğu **EXT:** Dışa Dönüklük **AGR:** Uyumluluk **CSS:** Sorumluluk **EMİ:** Duygusal Denge **OPE:** Açık Fikirlilik **BFI:** Beş Faktör Kişilik Özellikleri

CFI (Kariyer Geleceği) puanının BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) toplam puanları tarafından yordanması modelinde BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) ölçeği alt boyutlarından AGR (Uyumluluk) ve EMİ (Duygusal Denge) puanının etkisiz ($p > 0,05$) olduğu, EXT (Dışa Dönüklük), CSS (Sorumluluk) ve OPE (Açık Fikirlilik)

puanının etkili olduğu ($p<0,05$) anlaşılmıştır. CFI (Kariyer Geleceği) ölçeği bu modelle %25,8 oranında açıklanabilmektedir.

Etkisiz değişkenler çıkarılıp analiz yinelenildiğinde ise açıklama oranı %25,4 değerine düşmüştür. Modelde bulunan etkili değişkenler olan EXT (Dışa Dönüklük), CSS (Sorumluluk) ve OPE (Açık Fikirlilik) puanlarına ait regresyon katsayılarının tamamı pozitif olduğundan bu puanların yükselmesi ile CFI (Kariyer Geleceği) puanında artış sağlayacağı anlaşılmaktadır.

Tablo 8. CFI (Kariyer Geleceği) Ölçeği Alt Boyutlarından CA (Kariyer Uyumluluğu) Puanının BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) Alt Boyut Puanları Tarafından Yordanması Modeli

No	Değişkenler	Standardize Edilmemiş		Standart	t	p.	R ²
		B	Ss	Beta			
1	EXT	-,150	,056	-,218	-2,707	,007**	%10,9
2	CSS	-,079	,054	-,114	-1,460	,146	
3	OPE	-,192	,073	-,269	-2,646	,009**	
4	AGR	,086	,053	,123	1,625	,106	
5	EMİ	,157	,082	,201	1,907	,048*	

* $P<0,05$ ** $p<0,01$

CFI: Kariyer geleceği **CA:** Kariyer Uyumluluğu **EXT:** Dışa Dönüklük **AGR:** Uyumluluk **CSS:** Sorumluluk **EMİ:** Duygusal Denge **OPE:** Açık Fikirlilik **BFI:** Beş Faktör Kişilik Özellikleri

CFI (Kariyer Geleceği) ölçeği alt boyutlarından CA (Kariyer Uyumluluğu) puanının BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) alt boyut puanları tarafından yordanması modelinde BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) ölçeği alt boyutlarından CSS (Sorumluluk) ve AGR (Uyumluluk) puanının etkisiz ($p>0,05$) olduğu, EXT (Dışa Dönüklük), EMİ (Duygusal Denge) ve OPE (Açık Fikirlilik) puanının etkili olduğu ($p<0,05$) anlaşılmıştır. CA (Kariyer Uyumluluğu) alt boyut puanı bu modelle %10,9 oranında açıklanabilmektedir.

Etkisiz değişkenler çıkarılıp analiz yinlendiğinde ise açıklama oranı %10,6 değerine düşmüştür. Modelde bulunan etkili değişkenler olan EXT (Dışa Dönüklük), EMİ (Duygusal Denge) ve OPE (Açık Fikirlilik) puanlarına ait regresyon katsayılarının tamamı pozitif olduğundan bu puanların yükselmesinin CA (Kariyer Uyumluluğu) puanında artış sağlayacağı anlaşılmaktadır.

Tablo 9. CFI (Kariyer Geleceği) Ölçeği Alt Boyutlarından CO (Kariyer İyimserliği) Puanının BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) Alt Boyut Puanları Tarafından Yordanması Modeli

No	Değişkenler	Standardize Edilmemiş		Standart	t	p.	R ²
		B	Ss	Beta			
1	EXT	-,207	,076	-,214	-2,740	,007**	%15,7
2	CSS	-,112	,074	-,115	-1,516	,131	
3	OPE	-,191	,099	-,191	-1,931	,05*	
4	AGR	-,010	,072	-,010	-,141	,888	
5	EMİ	,018	,112	,016	,161	,872	

* $P < 0,05$ ** $p < 0,01$

CFI: Kariyer geleceği **CA:** Kariyer Uyumluluğu **EXT:** Dışa Dönüklük **AGR:** Uyumluluk **CSS:** Sorumluluk **EMİ:** Duygusal Denge **OPE:** Açık Fikirlilik **BFI:** Beş Faktör Kişilik Özellikleri

CFI (Kariyer Geleceği) ölçeği alt boyutlarından CO (Kariyer İyimserliği) puanının BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) alt boyut puanları tarafından yordanması modelinde BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) ölçeği alt boyutlarından CSS (Sorumluluk) ve AGR (Uyumluluk) ve EMİ (Duygusal Denge) puanının etkisiz ($p > 0,05$) olduğu, EXT (Dışa Dönüklük) ve OPE (Açık Fikirlilik) puanının etkili olduğu ($p < 0,05$) anlaşılmıştır. CO (Kariyer İyimserliği) alt boyut puanı bu modelle %15,7 oranında açıklanabilmiştir. Etkisiz değişkenler çıkarılıp analiz yinlendiğinde ise açıklama oranı %15,3 değerine düşmüştür.

Modelde bulunan etkili değişkenler olan EXT (Dışa Dönüklük), OPE (Açık Fikirlilik) puanlarına ait regresyon katsayılarının tamamı pozitif olduğundan bu puanların yükselmesi ile CO (Kariyer İyimserliği) puanında artış sağlayacağı anlaşılmaktadır.

Tablo 10. CFI (Kariyer Geleceği) Ölçeği Alt Boyutlarından PK (Bilgi) Puanının BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) Alt Boyut Puanları Tarafından Yordanması Modeli

No	Değişkenler	Standardize Edilmemiş		Standart	t	p.	R ²
		B	Ss	Beta			
1	EXT	-,303	,086	-,267	-3,518	,001**	%20,4
2	CSS	-,124	,084	-,109	-1,482	,140	
3	OPE	-,318	,112	-,272	-2,830	,005**	
4	AGR	,149	,082	,129	1,807	,048*	
5	EMİ	,048	,128	,037	,373	,710	

* $P < 0,05$ ** $p < 0,01$

CFI: Kariyer geleceği **CA:** Kariyer Uyumluluğu **EXT:** Dışa Dönüklük **AGR:** Uyumluluk **CSS:** Sorumluluk **EMİ:** Duygusal Denge **OPE:** Açık Fikirlilik **BFI:** Beş Faktör Kişilik Özellikleri

CFI (Kariyer Geleceği) ölçeği alt boyutlarından PK (Bilgi) puanının BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) alt boyut puanları tarafından yordanması modelinde BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) ölçeği alt boyutlarından CSS (Sorumluluk) ve EMİ (Duygusal Denge) puanının etkisiz ($p > 0,05$) olduğ u, EXT (Dışa Dönüklük), AGR (Uyumluluk) ve OPE (Açık Fikirlilik) puanının etkili olduğ u ($p < 0,05$) anlaşılmıştır. PK (Bilgi) alt boyut puanı bu modelle %20,4 oranında açıklanabilmiştir. Etkisiz değişkenler çıkarılıp analiz yinelendiğinde ise açıklama oranı %20,3 değerine düşmüştür.

Modelde bulunan etkili değişkenler olan EXT (Dışa Dönüklük), AGR (Uyumluluk) ve OPE (Açık Fikirlilik) puanlarına ait regresyon katsayılarının tamamı

pozitif olduğundan bu puanların yükselmesinin PK (Bilgi) puanında artış sağlayacağı anlaşılmaktadır.

3.12. Demografik Değişkenlere Göre BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri), CFI (Kariyer Geleceği) ve EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) Ölçeği Alt Boyutlarının Fark Testleri

Fark testleri anketi yanıtlayanların Beş Faktör Kişilik Özellikleri alt boyutlarıyla, cinsiyetleri, branşları, eğitim durumları ve yaş gruplarını içeren demografik veriler ile daha önce kariyer danışmanlığı hizmeti almış olup olmadıklarına ilişkin verilerle gerçekleştirilmiştir.

3.12.1. Cinsiyete Göre BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri), CFI (Kariyer Geleceği) ve EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) Ölçeği Alt Boyutlarında Farklılık Testi

Araştırmada CFI (Kariyer Geleceği), EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti), BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) ölçekleri Puanları ve alt boyutları puanlamalarının cinsiyet açısından araştırılması önemli bulunmuştur. Cinsiyet iki faktörlü olduğundan “bağımsız örneklem T Testi” kullanılmıştır.

Tablo 11. Cinsiyete Göre Boyutların Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	CİNSİYET	N	AO	Ss	t	sd	p
CFI	Bay	100	2,1983	,61359			
	Bayan	106	2,2214	,53401	-,289	204	,773
CA	Bay	100	1,9450	,60768			
	Bayan	106	1,9167	,49240	,369	204	,713
CO	Bay	100	2,1850	,76427			
	Bayan	106	2,1297	,78090	,513	204	,608
PK	Bay	100	2,4650	,90525			
	Bayan	106	2,6179	,89855	-1,216	204	,225
EXP	Bay	100	1,6100	,62595			

	Bayan	106	1,5330	,54889	,940	204	,348
BFI	Bay	100	4,1063	,53654			
	Bayan	106	4,1506	,56458	-,577	204	,565
EXT	Bay	100	4,1650	,81046			
	Bayan	106	4,2547	,78451	-,807	204	,420
AGR	Bay	100	4,1150	,86706			
	Bayan	106	4,2311	,70093	-1,060	204	,290
CSS	Bay	100	4,0250	,86857			
	Bayan	106	4,0991	,71853	-,668	204	,505
EMİ	Bay	100	4,1667	,70988			
	Bayan	106	4,2107	,69970	-,448	204	,655
OPE	Bay	100	4,0600	,72223			
	Bayan	106	3,9575	,81684	,952	204	,342

**p<0,05 **p<0,01*

CFI: Kariyer geleceği **CA:** Kariyer Uyumluluğu **EXT:** Dışa Dönüklük **AGR:** Uyumluluk **CSS:** Sorumluluk **EMİ:** Duygusal Denge **OPE:** Açık Fikirlilik **BFI:** Beş Faktör Kişilik Özellikleri **PK:** Bilgi

Bağımsız örneklem T testi sonucu CFI (Kariyer Geleceği), EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) ve BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) ölçek puanları ve alt boyut puanlarında ($p>0,05$) olduğundan cinsiyete göre farklılık göstermemektedir. Kadın ve erkek ortalamaları eşit kabul edilebilir.

3.12.2. Kariyer Danışmanlığı Hizmeti Alma Durumuna Göre BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri), CFI (Kariyer Geleceği) ve EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) Ölçeği Alt Boyutlarının Fark Testleri

Araştırmada CFI (Kariyer Geleceği), EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti), BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) ölçekleri Puanları ve alt boyutları puanlamalarının kariyer danışmanlığı hizmeti alma açısından araştırılması önemli görülmüştür. Kariyer danışmanlığı hizmeti almak iki faktörlü olduğundan bağımsız örneklem T Testi kullanılmıştır.

Tablo 12. Kariyer Danışmanlığı Hizmeti Alma Durumuna Göre Alt Boyutların Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Kariyer danışmanlığı hizmeti almış olmak	N	AO	Ss	t	sd	p
CFI	Evet	13	1,8462	,47285			
	Hayır	193	2,2347	,57155	,546	-2,395	,204
CA	Evet	13	1,5769	,55949			
	Hayır	193	1,9542	,54279	-2,421	204	,016*
CO	Evet	13	1,7692	,38813			
	Hayır	193	2,1826	,78437	-1,882	204	,054*
PK	Evet	13	2,1923	,83012			
	Hayır	193	2,5674	,90463	-1,454	204	,148
EXP	Evet	13	1,5385	,43116			
	Hayır	193	1,5725	,59724	-,202	204	,840
BFI	Evet	13	4,1513	,54273			
	Hayır	193	4,1276	,55212	,150	204	,881
EXT	Evet	13	4,3846	,65044			
	Hayır	193	4,1995	,80548	,810	204	,419
AGR	Evet	13	3,7308	,85672			
	Hayır	193	4,2047	,77448	-2,122	204	,035*
CSS	Evet	13	4,0385	,72058			
	Hayır	193	4,0648	,80020	-,115	204	,908
EMİ	Evet	13	4,2564	,66880			
	Hayır	193	4,1848	,70698	,355	204	,723
OPE	Evet	13	4,3462	,74679			
	Hayır	193	3,9845	,77039	1,641	204	,102

***p<0,05 **p<0,01**

CFI: Kariyer geleceği **CA:** Kariyer Uyumluluğu **EXT:** Dışa Dönüklük **AGR:** Uyumluluk **CSS:** Sorumluluk **EMİ:** Duygusal Denge **OPE:** Açık Fikirlilik **BFI:** Beş Faktör Kişilik Özellikleri **PK:** Bilgi

Bağımsız örneklem T Testi sonucu CFI (Kariyer Geleceği) toplam puanı ve alt boyutlardan PK (Bilgi) ve CO (Kariyer İyimserliği) boyutları puanlarında, EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) ölçeği toplam puanında, BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) toplam ölçek puanı ile alt boyutlardan EXT (Dışa Dönüklük), CSS (Sorumluluk), EMİ (Duygusal Denge) ve OPE (Açık Fikirlilik) boyutları puanlarında ($p>0,05$) olduğundan kariyer danışmanlığı hizmeti alma durumuna göre farklılık göstermemektedir .Bu değişkenlerde kariyer danışmanlığı hizmeti alan ve almayan için ortalamalar eşit kabul edilebilir. Diğer alt boyut değişkenlerinde ise, ($p<0,05$) kariyer danışmanlığı hizmeti alma durumuna göre farklılık söz konusudur.

- CA (Kariyer Uyumluluğu) alt boyutunda kariyer danışmanlığı hizmeti alanların puan ortalaması (1,57) bu hizmeti almayanların ortalamasından (1,95) düşük bulunmuştur.
- AGR (Uyumluluk) alt boyutunda kariyer danışmanlığı hizmeti alanların puan ortalaması (3,73) bu hizmeti almayanların ortalamasından (4,20) düşük bulunmuştur.

3.12.3. Branşa Göre BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri), CFI (Kariyer Geleceği) ve EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) Toplam Ve Alt Boyut Puanlarının Farklılık Testi

Araştırmada CFI (Kariyer Geleceği), BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) ve EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) toplam ölçeği ve alt boyutları branş açısından ele alınmıştır. Branş değişkeni 4 gruptan oluşturulduğu için Tek Yönlü Varyans Analizi ile analiz yapılmıştır. Fark olan boyut için ise Post Hoc testlerden Tukey ve Scheffe kullanılarak farklılığın kaynağı araştırılmıştır.

Tablo 13. Branşa Göre Alt Boyutların Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Branş	N	AO	Ss	F	P
CFI (Kariyer Geleceği)	Uzman	102	2,1928	,58327		
	Şef/Amir	22	2,1982	,45185		
	Orta Kademe Yönetici	59	2,3291	,59153		
	Üst Kademe Yönetici	23	1,9940	,53752		

	Toplam	206	2,2102	,57272	2,004	,115
CA (Kariyer Uyumluluğu)	Uzman	102	1,9510	,55629		
	Şef/Amir	22	1,7652	,47604		
	Orta Kademe Yönetici	59	1,9915	,58430		
	Üst Kademe Yönetici	23	1,8406	,48586	1,159	,327
	Toplam	206	1,9304	,55020		
CO (Kariyer İyimserliği)	Uzman	102	2,0686	,78756		
	Şef/Amir	22	2,1932	,65434		
	Orta Kademe Yönetici	59	2,3517	,78663		
	Üst Kademe Yönetici	23	2,0109	,70501		
	Toplam	206	2,1566	,77148	2,020	,112
PK (Bilgi)	Uzman	102	2,5588	,88523		
	Şef/Amir	22	2,6364	,78954		
	Orta Kademe Yönetici	59	2,6441	,93795		
	Üst Kademe Yönetici	23	2,1304	,93197		
	Toplam	206	2,5437	,90286	1,963	,121
EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti)	Uzman	102	1,6618	,64548		
	Şef/Amir	22	1,5455	,48573		
	Orta Kademe Yönetici	59	1,4492	,53896		
	Üst Kademe Yönetici	23	1,5000	,47673		
	Toplam	206	1,5704	,58739	1,805	,147
BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri)	Uzman	102	4,0477	,56647		
	Şef/Amir	22	4,1136	,61254		
	Orta Kademe Yönetici	59	4,2040	,52832		
	Üst Kademe Yönetici	23	4,3130	,41569		
	Toplam	206	4,1291	,55025	1,999	,115
EXT (Dışa Dönüklük)	Uzman	102	4,1471	,79163		
	Şef/Amir	22	4,1364	1,05989		
	Orta Kademe Yönetici	59	4,2881	,73814		
	Üst Kademe Yönetici	23	4,3696	,67785		
	Toplam	206	4,2112	,79653	,769	,513
AGR (Uyumluluk)	Uzman	102	4,1814	,72368		
	Şef/Amir	22	4,1364	,81914		
	Orta Kademe Yönetici	59	4,2288	,84242		
	Üst Kademe Yönetici	23	4,0435	,90344		
	Toplam	206	4,1748	,78619	,323	,808
CSS	Uzman	102	3,9608	,76004		

(Sorumluluk)	Şef/Amir	22	4,0227	,83776		
	Orta Kademe Yönetici	59	4,2034	,81006		
	Üst Kademe Yönetici	23	4,1957	,83583		
	Toplam	206	4,0631	,79382	1,421	,238
EMİ (Duygusal Denge)	Uzman	102	4,1013	,75894		
	Şef/Amir	22	4,1364	,58788		
	Orta Kademe Yönetici	59	4,2147	,66885		
	Üst Kademe Yönetici	23	4,5652	,51674		
	Toplam	206	4,1893	,70328	2,866	,038*
OPE (Açık Fikirlilik)	Uzman	102	3,8480	,86399		
	Şef/Amir	22	4,1364	,51598		
	Orta Kademe Yönetici	59	4,0847	,69575		
	Üst Kademe Yönetici	23	4,3913	,54265		
	Toplam	206	4,0073	,77220	3,904	,010*

***p<0,05 **p<0,01**

Tek yönlü Varyans analizi (ANOVA) testi sonucu CFI (Kariyer Geleceği) ölçeği ve alt boyutlarının tümü, EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) toplam ölçeği puanı ve BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) ölçeği alt boyutlarından EXT (Dışa Dönüklük), AGR (Uyumluluk) ve CSS (Sorumluluk) alt boyutları puanlarında hesaplanan p değeri ($p>0,05$) olduğundan branşa göre farklılık göstermemektedir. Diğer alt boyut OPE (Açık Fikirlilik) ve EMİ (Duygusal Denge) değişkenlerinde ise, ($p<0,05$) branş duruma göre farklılık söz konusudur. Farklılığın kaynağının belirlenmesi için yapılan Tukey ve Scheffe testinde aşağıdaki sonuçlar tespit edilmiştir;

- BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) ölçeği alt boyutlarından EMİ (Duygusal Denge) değişkenleri alt boyutu puanında üst kademe yöneticilerin ortalaması (4,56) diğer tüm branş ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.
- BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) ölçeği alt boyutlarından OPE (Açık Fikirlilik) alt boyutu puanında üst kademe yöneticilerin ortalaması (4,39) diğer tüm branş ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Ayrıca şef ortalaması (4,13), uzman ortalamasından (3,84) yüksek bulunmuştur.

3.12.4. Eğitim Durumuna Göre BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri), CFI (Kariyer Geleceği) ve EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) Toplam Ve Alt Boyut Puanlarının Farklılık Testi

Araştırmada CFI (Kariyer Geleceği), BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) ve EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) toplam ölçeği ve alt boyutları eğitim durumu açısından araştırılmıştır. Eğitim değişkeni 4 gruptan oluşturulduğu için Tek Yönlü Varyans Analizi ile analiz yapılmıştır. Fark olan boyut için ise Post Hoc testlerden Tukey ve Scheffe kullanılarak farklılığın kaynağı araştırılmıştır.

Tablo 14. Eğitime Göre Alt Boyutların Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Branş	N	AO	Ss	F	P
CFI (Kariyer Geleceği)	Lise	6	2,4028	,61307		
	Ön lisans	9	1,9753	,34090		
	Lisans	115	2,2451	,62493		
	Yüksek Lisans	76	2,1846	,50325		
	Toplam	206	2,2102	,57272	1,098	,358
CA (Kariyer Uyumluluğu)	Lise	6	1,9167	,31180		
	Ön lisans	9	1,3148	,38590		
	Lisans	115	1,9454	,56010		
	Yüksek Lisans	76	1,9781	,53634		
	Toplam	206	1,9304	,55020	3,146	,015*
CO (Kariyer İyimserliği)	Lise	6	2,2917	,71443		
	Ön lisans	9	1,6667	,50000		
	Lisans	115	2,2102	,80287		
	Yüksek Lisans	76	2,1546	,73026		
	Toplam	206	2,1566	,77148	2,268	,063
PK (Bilgi)	Lise	6	3,0000	1,14018		
	Ön lisans	9	2,9444	,72648		
	Lisans	115	2,5796	,96955		
	Yüksek Lisans	76	2,4211	,77051		
	Toplam	206	2,5437	,90286	1,414	,230

EXP (Kariyer Danışmanında n Beklenti)	Lise	6	1,9167	,20412		
	Ön lisans	9	1,6667	,70711		
	Lisans	115	1,6991	,63927		
	Yüksek Lisans	76	1,3553	,43063		
	Toplam	206	1,5704	,58739	5,383	,000**
BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri)	Lise	6	3,5778	,76439		
	Ön lisans	9	3,6630	,67029		
	Lisans	115	4,1189	,54421		
	Yüksek Lisans	76	4,2395	,48405		
	Toplam	206	4,1291	,55025	4,169	,003**
EXT (Dışa Dönüklük)	Lise	6	3,0833	1,24164		
	Ön lisans	9	4,0000	,79057		
	Lisans	115	4,2301	,77930		
	Yüksek Lisans	76	4,3158	,72038		
	Toplam	206	4,2112	,79653	4,148	,003**
AGR (Uyumluluk)	Lise	6	3,5833	,66458		
	Ön lisans	9	4,0556	,68211		
	Lisans	115	4,1416	,84110		
	Yüksek Lisans	76	4,2829	,70397		
	Toplam	206	4,1748	,78619	1,323	,263
CSS (Sorumluluk)	Lise	6	3,8333	,81650		
	Ön lisans	9	3,8333	,79057		
	Lisans	115	4,0885	,76541		
	Yüksek Lisans	76	4,0658	,84987		
	Toplam	206	4,0631	,79382	,366	,832
EMİ (Duygusal Denge)	Lise	6	3,7222	,92896		
	Ön lisans	9	3,3704	,96385		
	Lisans	115	4,1829	,71129		
	Yüksek Lisans	76	4,3158	,56014		
	Toplam	206	4,1893	,70328	5,132	,001**
OPE (Açık Fikirlilik)	Lise	6	3,6667	,75277		
	Ön lisans	9	3,0556	,98249		
	Lisans	115	3,9513	,77909		
	Yüksek Lisans	76	4,2171	,63422		
	Toplam	206	4,0073	,77220	5,997	,000**

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$

Tek yönlü Varyans analizi (ANOVA) testi sonucu CFI (Kariyer Geleceği) toplam ölçeği ve alt boyutlarından CO (Kariyer İyimserliği) ve PK (Bilgi), EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) toplam ölçeği puanı ve BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) ölçeği alt boyutlarından AGR (Uyumluluk) ve CSS (Sorumluluk) alt boyutları puanlarında hesaplanan p değeri ($p>0,05$) olduğundan eğitim durumuna göre farklılık göstermemektedir. Diğer alt boyut değişkenlerinde ise, ($p<0,05$) eğitim durumuna göre farklılık söz konusudur. Farklılığın kaynağının belirlenmesi için yapılan Tukey ve Scheffe testinde aşağıdaki sonuçlar tespit edilmiştir;

- CFI (Kariyer Geleceği) ölçeği alt boyutlarından CA (Kariyer Uyumluluğu) alt boyutu puanında Yüksek Lisans (1,97) ve Lisans puanının (1,94), Ön Lisans (1,31) ve Lise (1,91) puanından yüksek olduğu anlaşılmaktadır.
- EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) toplam ölçeğinde Lise mezunu katılımcıların ortalaması (1,91) diğer tüm mezuniyet gruplarının ortalamasından yüksek bulunmuştur.
- BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) ölçeği toplam puanında Yüksek Lisans (4,23) ve Lisans puanının (4,11), Ön Lisans (3,66) ve Lise (3,57) puanından yüksek olduğu anlaşılmaktadır.
- BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) ölçeği alt boyutlarından EXT (Dışa Dönüklük) boyutu puanında Yüksek Lisans (4,31) ve Lisans puanının (4,23), Ön Lisans (4,00) ve Lise (3,08) puanından yüksek olduğu anlaşılmaktadır.
- BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) ölçeği alt boyutlarından EMİ (Duygusal Denge) boyutu puanında Yüksek Lisans (4,31) ve Lisans puanının (4,18), Ön Lisans (3,37) ve Lise (3,72) puanından yüksek olduğu anlaşılmaktadır.
- BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) ölçeği alt boyutlarından OPE (Açık Fikirlilik) boyutu puanında Yüksek Lisans (4,21) ve Lisans puanının (3,95), Ön Lisans (3,055) ve Lise (3,66) puanından yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

3.12.5. Yaş Grupları Durumuna Göre BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri), CFI (Kariyer Geleceği) ve EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) Toplam Ve Alt Boyut Puanlarının Farklılık Testi

Araştırmada CFI (Kariyer Geleceği), BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) ve EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) toplam ölçeği ve alt boyutları yaş grubu açısından araştırılmıştır. Yaş değişkeni 4 gruptan oluşturulduğu için Tek Yönlü Varyans Analizi ile analiz yapılmıştır. Fark olan boyut için ise Post Hoc testlerden Tukey ve Scheffe kullanılarak farklılığın kaynağı araştırılmıştır.

Tablo 15. Yaş Grupları Durumuna Göre Alt Boyutların Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Yaş Grupları	N	AO	Ss	F	p
CFI (Kariyer Geleceği)	25'den az	16	2,2674	,63972		
	25-29	59	2,0551	,49140		
	30-34	45	2,2512	,58071		
	35 ve üzeri	86	2,2846	,59644		
	Toplam	206	2,2102	,57272	2,089	,103
CA (Kariyer Uyumluluğu)	25'den az	16	1,9896	,45325		
	25-29	59	1,8475	,48570		
	30-34	45	1,9704	,63294		
	35 ve üzeri	86	1,9554	,56443		
	Toplam	206	1,9304	,55020	,644	,588
CO (Kariyer İyimserliği)	25'den az	16	2,0625	,74442		
	25-29	59	1,9619	,67084		
	30-34	45	2,1056	,70204		
	35 ve üzeri	86	2,3343	,84506		
	Toplam	206	2,1566	,77148	3,005	,031*
PK (Bilgi)	25'den az	16	2,7500	1,08012		
	25-29	59	2,3559	,80970		
	30-34	45	2,6778	,93636		
	35 ve üzeri	86	2,5640	,90358		
	Toplam	206	2,5437	,90286	1,485	,220
EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti)	25'den az	16	1,4688	,42696		
	25-29	59	1,6610	,72183		
	30-34	45	1,6556	,59182		
	35 ve üzeri	86	1,4826	,49377		
	Toplam	206	1,5704	,58739	1,598	,191

BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri)	25'den az	16	4,1354	,63718		
	25-29	59	4,1684	,58396		
	30-34	45	4,0452	,54463		
	35 ve üzeri	86	4,1450	,51700		
	Toplam	206	4,1291	,55025	,470	,704
EXT (Dışa Dönüklük)	25'den az	16	4,1250	,74162		
	25-29	59	4,2712	,82693		
	30-34	45	4,2111	,77963		
	35 ve üzeri	86	4,1860	,80457		
	Toplam	206	4,2112	,79653	,200	,896
AGR (Uyumluluk)	25'den az	16	4,2500	,65828		
	25-29	59	4,2966	,70783		
	30-34	45	4,0000	,81881		
	35 ve üzeri	86	4,1686	,83529		
	Toplam	206	4,1748	,78619	1,269	,286
CSS (Sorumluluk)	25'den az	16	4,2188	,65749		
	25-29	59	4,0085	,78505		
	30-34	45	4,1000	,78769		
	35 ve üzeri	86	4,0523	,83324		
	Toplam	206	4,0631	,79382	,333	,802
EMİ (Duygusal Denge)	25'den az	16	4,0833	,89028		
	25-29	59	4,1977	,74050		
	30-34	45	4,0815	,75930		
	35 ve üzeri	86	4,2597	,60586		
	Toplam	206	4,1893	,70328	,761	,517
OPE (Açık Fikirlilik)	25'den az	16	4,0000	,93095		
	25-29	59	4,0678	,79577		
	30-34	45	3,8333	,79057		
	35 ve üzeri	86	4,0581	,71298		
	Toplam	206	4,0073	,77220	1,007	,391

***p<0,05 **p<0,01**

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi sonucu CFI (Kariyer Geleceği) toplam ölçeği ve alt boyutlarından CA (Kariyer Uyumluluğu) ve PK (Bilgi), EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) toplam ölçeği puanı ve BFI (Beş Faktör Kişilik Özellikleri) ölçeği alt boyutlarının tamamında hesaplanan p değeri ($p>0,05$) olduğundan yaş durumuna göre farklılık göstermemektedir. Diğer alt boyut

değişkenlerinde ise, ($p < 0,05$) yaş grubuna göre farklılık söz konusudur. Farklılığın kaynağının belirlenmesi için yapılan Tukey ve Scheffe testinde aşağıdaki sonuçlar tespit edilmiştir;

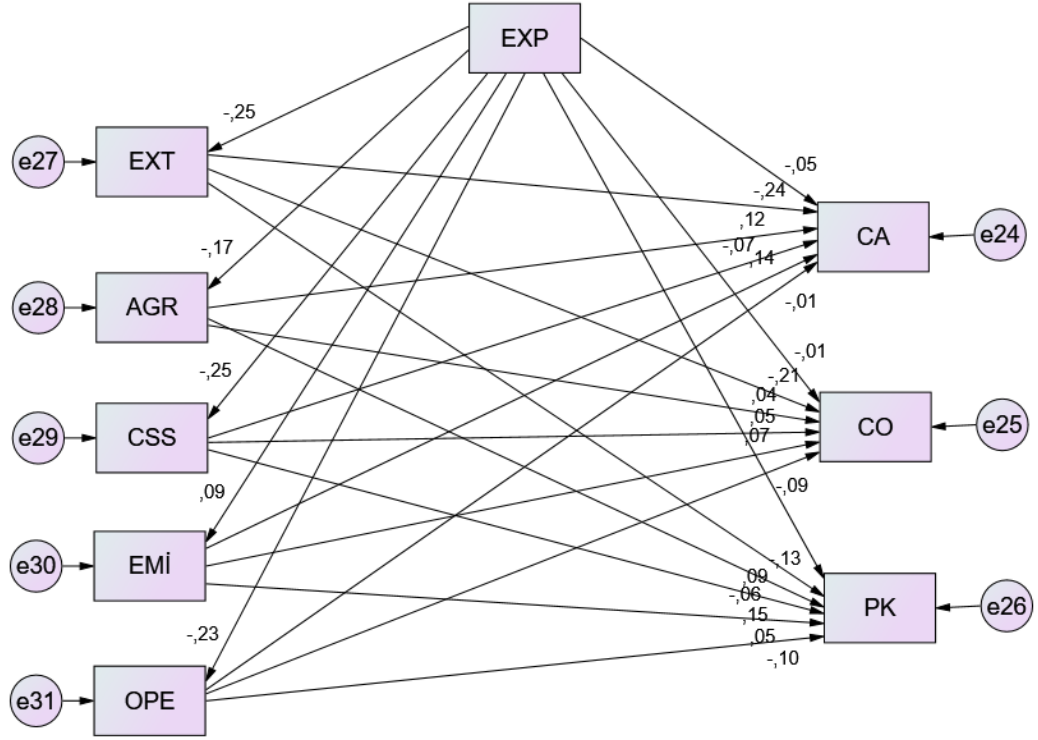
CFI (Kariyer Geleceği) ölçeği alt boyutlarından CO (Kariyer İyimserliği) alt boyutu puanında 35 ve üzeri yaş gurubu ortalaması olan (2,33) diğer tüm yaş grubu ortalamalarından yüksek bulunmuştur.

3.13.Amos ile Aracı Değişken Etkisi Araştırması

Araştırma verileri aracı rolleri ve kuvvetlerini ortaya koyabilmek amacıyla AMOS programı ile analize tabi tutulmuştur.

3.13.1. Kurgulanan Modelin Yol Analizi

Kariyer Danışmanından Beklenti (EXP) değişkeninin, Kariyer Geleceği Ölçeği (CFI) alt boyutları olan Kariyer Uyumluluğu (CA), Kariyer İyimserliği (CO) ve Bilgi (PK) değişkenlerine etkisinde, Beş Faktör Kişilik Özellikleri alt boyutları olan Dışa Dönüklük (EXT), Uyumluluk (AGR), Sorumluluk (CSS), Duygusal Denge (EMİ), Açık Fikirlilik (OPE) boyutlarının aracılık rolleri kurgulanan model olarak tasarlanmıştır.

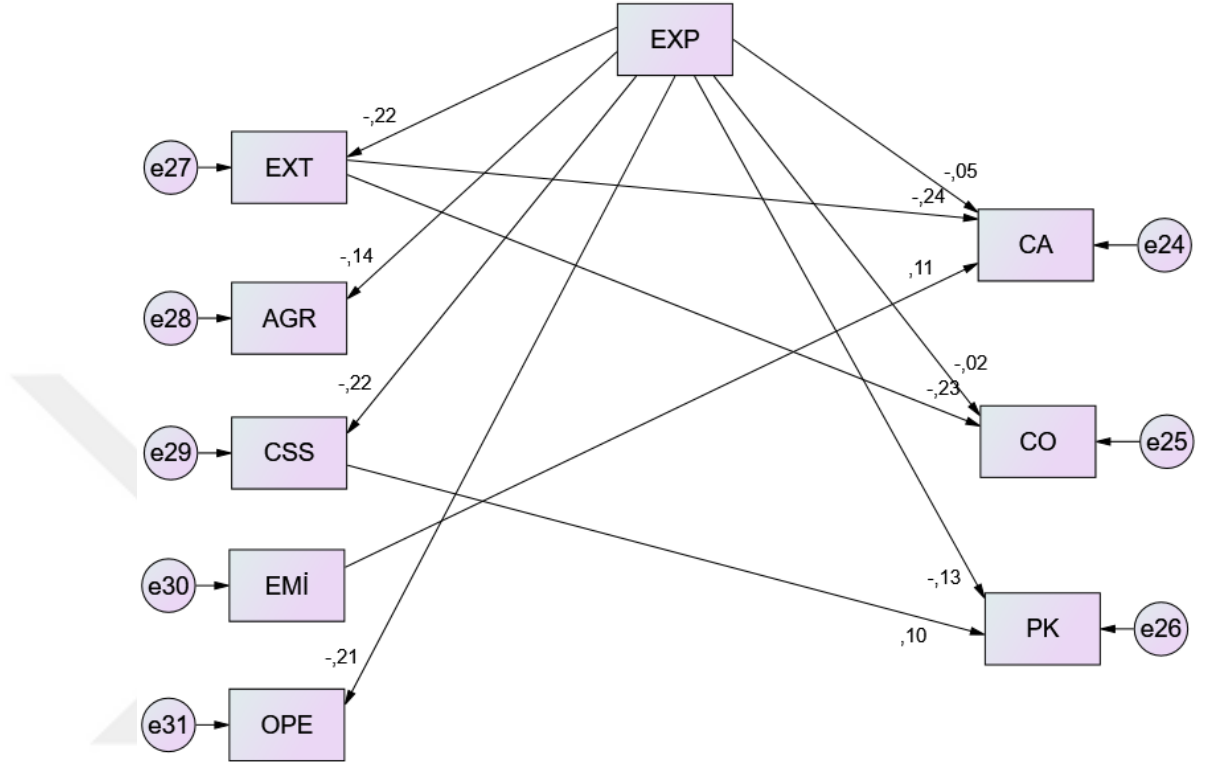


CA: Kariyer Uyumluluğu CO: Kariyer İyimserliği PK: Bilgi EXT: Dışa Dönüklük AGR: Uyumluluk CSS: Sorumluluk EMİ: Duygusal Denge OPE: Açık Fikirlilik EXP: Kariyer Danışmanından Beklenti

Şekil 9. Kurgulanan Çoklu Aracı Modelin Testi

Kurgulanan modelin yol analizinde model test değerleri χ^2 (355.81), χ^2/df (27.3) bulunduğundan modelin anlamlı olmadığı görülmektedir. Uyum indeks değerleri *GFI* (,844), *CFI* (,864), *RMSEA* (,167) kabul edilebilir sınırlar dahilinde yer almadığından, modelde anlamsız olan yollar elenerek model tekrar analiz edilmiştir.

3.13.2. Gerçekleşen Modelin Yol Analizi



CA: Kariyer Uyumluluğu CO: Kariyer İyimserliği PK: Bilgi EXT: Dışa Dönüklük AGR: Uyumluluk CSS: Sorumluluk EMİ: Duygusal Denge OPE: Açık Fikirlilik EXP: Kariyer Danışmanından Beklenti

Şekil 10. Gerçekleşen Modelin Testi

Gerçekleşen modelin yol analizinde model test değerleri χ^2 (27.567), χ^2/df (1.838) bulunduğundan modelin anlamlı olduğu görülmektedir. Uyum indeks değerleri GFI (.972), CFI (.969), RMSEA (.069) ve SRMR (.0632) olduğundan kabul edilebilir sınırlar dahilinde yer almakta olduğu anlaşılmaktadır (Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003). Modelde Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği alt boyutlarından Uyumluluk (AGR), Duygusal Denge (EMİ) ve Açık Fikirlilik (OPE) değişkenlerinin Kariyer Geleceği Ölçeği (CFI) alt boyutları olan Kariyer Uyumluluğu (CA), Kariyer İyimserliği (CO) ve Bilgi (PK) değişkenlerine anlamlı etkisinin olmadığından aracılık modellerinde yer alamamıştır.

Gerçekleşen modelde sadece üç adet aracı modelin test edilmesi mümkündür.

- İlk Modelde Kariyer Danışmanından Beklenti (EXP) değişkeninin Kariyer Geleceği Ölçeğinin (CFI) alt boyutu olan Kariyer Uyumluluğu (CA) değişkenine etkisinde Dışa Dönüklük (EXT) değişkeninin aracı olma durumu test edilmektedir.
- İkinci Modelde Kariyer Danışmanından Beklenti (EXP) değişkeninin, Kariyer Geleceği Ölçeğinin (CFI) alt boyutu olan Kariyer İyimserliği (CO) değişkenine etkisinde Dışa Dönüklük (EXT) değişkeninin aracı olma durumu test edilmektedir.
- Üçüncü Modelde Kariyer Danışmanından Beklenti (EXP) değişkeninin, Kariyer Geleceği Ölçeğinin (CFI) alt boyutu olan Bilgi (PK) değişkenine etkisinde Sorumluluk (CSS) değişkeninin aracı olma durumu test edilmektedir.

Tablo 16. Aracı Model ve Tekil Modelde İlişki Katsayıları

Model	Eksojen	Etki	Endojen	Unstd. β	Std. β	p
M1	EXP	→	CA	.241	.254	*
M2	EXP	→	EXT	-.340	-.350	*
M3	EXT	→	CA	-.179	-.180	**
Aracı	EXP	→	CA	-.05	.05	.515

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

CA: Kariyer Uyumluluğu **EXT:** Dışa Dönüklük **EXP:** Kariyer Danışmanından Beklenti

M1 modelinde Kariyer Danışmanından Beklenti (EXP) değişkeninin Kariyer Uyumluluğu (CA) değişkenine olan tekil etkisi (.241; p<.01) anlamlı bulunmuşken, Kariyer Danışmanından Beklenti (EXP) ve Kariyer Uyumluluğu (CA) arasına aracı aday olarak alınan Dışa Dönüklük (EXT) değişkeninin etkisi sonucu aracı modelde Kariyer Danışmanından Beklenti (EXP) değişkeninin Kariyer Uyumluluğu (CA) değişkenine olan etkisi (.179; p<.05) değerine düşmüştür. Bu etkinin Dışa Dönüklük (EXT) değişkeninin tam aracı etkisinden kaynaklanmakta olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 17. Modelde Yer Alan Aracı İlişkilerin Sobel Testi ile Anlamlılık İncelemesi

Model No	Endogen	Etki	Egsogen	Un.Std. β	SD	p
1	EXP	→	EXT	-.273	.076	0.0160975*
	EXT	→	CA	-.201	.062	

1: Sobel Test P value * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$

CA: Kariyer Uyumluluğu **EXT:** Dışa Dönüklük **EXP:** Kariyer Danışmanından Beklenti

Aracı modelde EXP'nin (Kariyer Danışmanından Beklenti) CA (Kariyer Uyumluluğu) değişkenine olan etkisinde EXT (Dışa Dönüklük) değişkeninin aracı olarak girdiğinde ilişki katsayısı (.05; $p > 0,05$) olduğundan ve Sobel test p değeri ($p < 0,05$) bulunduğundan EXT (Dışa Dönüklük) değişkeninin tam aracı etkisi olduğu anlaşılmıştır.

Hem, Baron ve Kenny'in üç aşamalı yöntemi açısından, hem de Sobel testi sonucuna göre; EXT (Dışa Dönüklük) değişkeninin, Kariyer Danışmanından Beklenti (EXP) değişkeninin Kariyer Uyumluluğu (CA) değişkenine olan etkisinde tam aracılık yapmakta olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 18. Aracı Model ve Tekil Modelde İlişki Katsayıları

Model	Eksojen	Etki	Endojen	Unstd. β	Std. β	p
M1	EXP	→	CO	.255	.257	*
M2	EXP	→	EXT	-.340	-.350	*
M3	EXT	→	CO	-.02	-.03	**
Aracı	EXP	→	CA	-.05	.05	.515

* $p < .05$ ** $p < 0,01$ *** $p < 0,001$

CA: Kariyer Uyumluluğu **EXT:** Dışa Dönüklük **EXP:** Kariyer Danışmanından Beklenti **CO:** Kariyer İyimserliği

M1 modelinde EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) değişkeninin CO (Kariyer İyimserliği) değişkenine olan tekil etkisi (.255; $p < 0,01$) anlamlı bulunmuşken, EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) ve CO (Kariyer

İyimserliği) arasına aracı adayı olarak alınan EXT (Dışa Dönüklük) değişkeninin etkisi sonucu aracı modelde EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) değişkeninin C=değişkenine olan etkisi (-,02; $p>0,05$) değerine düşmüştür. Bu etkinin EXT (Dışa Dönüklük) değişkeninin tam aracı etkisinden kaynaklanmakta olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 19. Modelde Yer Alan Aracı İlişkilerin Sobel Testi ile Anlamlılık İncelemesi

Model No	Endogen	Etki	Egsogen	Un.Std. β	SD	p
1	EXP	→	EXT	-.273	.076	0.01410261*
	EXT	→	CO	-.195	.058	

1: Sobel Test P value * $p<0,05$ ** $p<0,01$

EXT: Dışa Dönüklük **EXP:** Kariyer Danışmanından Beklenti **CO:** Kariyer İyimserliği

Aracı modelde EXP'nin (Kariyer Danışmanından Beklenti) CO (Kariyer İyimserliği) değişkenine olan etkisinde EXT (Dışa Dönüklük) değişkeninin aracı olarak girdiğinde ilişki katsayısı (.05; $p>0,05$) olduğundan ve Sobel test p değeri ($p<0,05$) bulunduğundan EXT (Dışa Dönüklük) değişkeninin tam aracı etkisi olduğu anlaşılmıştır.

Hem, Baron ve Kenny'in üç aşamalı yöntemi açısından, hem de Sobel testi sonucuna göre; EXT (Dışa Dönüklük) değişkeninin, Kariyer Danışmanından Beklenti (EXP) değişkeninin Kariyer İyimserliği (CO) değişkenine olan etkisinde tam aracılık yapmakta olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 20. Aracı Model ve Tekil Modelde İlişki Katsayıları

Model	Eksojen	Etki	Endojen	Unstd. β	Std. β	p
M1	EXP	→	PK	-.214	.257	**
M2	CSS	→	PK	-.129	-.102	*
M3	EXP	→	CSS	-.146	-.156	*
Aracı	EXP	→	PK	-.101	-.124	.049

* $p<0,05$ ** $p<0,01$ *** $p<0,001$

EXP: Kariyer Danışmanından Beklenti **CSS:** Sorumluluk **PK:** Bilgi

M1 modelinde EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) değişkeninin PK (Bilgi) değişkenine olan tekil etkisi (-,214; $p<0,01$) anlamlı bulunmuşken, EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) ve PK (Bilgi) arasına aracı adayı olarak alınan CSS (Sorumluluk) değişkeninin etkisi sonucu aracı modelde EXP (Kariyer Danışmanından Beklenti) değişkeninin PK (Bilgi) değişkenine olan etkisi (-,123; $p<0,05$) değerine düşmüştür ancak istatistiksel olarak halen anlamlıdır. Bu etkinin CSS (Sorumluluk) değişkeninin kısmi aracı etkisinden kaynaklanmakta olduğu söylenebilir.

Tablo 21. Modelde Yer Alan Aracı İlişkilerin Sobel Testi ile Anlamlılık İncelemesi

Model No	Endogen	Etki	Egsogen	Un.Std. β	SD	p
1	EXP	→	CSS	-.248	.069	0.078
	CSS	→	PK	-.101	.050	

1: Sobel Test P value * $p<0,05$ ** $p<0,01$

EXP: Kariyer Danışmanından Beklenti **CSS:** Sorumluluk **PK:** Bilgi

Aracı modelde EXP'in (Kariyer Danışmanından Beklenti) PK (Bilgi) değişkenine olan etkisinde CSS (Sorumluluk) değişkeninin aracı olarak girdiğinde ilişki katsayısı (-.101; $p<0,05$) olduğundan ve Sobel test p değeri ($p>0,05$) olduğundan CSS (Sorumluluk) değişkeninin tam aracı etkisinin olmadığı anlaşılmıştır.

Hem, Baron ve Kenny'in üç aşamalı yöntemi açısından, hem de Sobel testi sonucuna göre; CSS (Sorumluluk) değişkeninin, Kariyer Danışmanından Beklenti (EXP) değişkeninin Bilgi (PK) değişkenine olan etkisinde kısmi aracılık yapmakta olduğu tespit edilmiştir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Organizasyonlar bir dizi belirlenmiş hedefleri gerçekleştirmek üzere kurulurlar. Organizasyonların tepe yönetimleri çalışanlarını organizasyonların hedefleri doğrultusunda çalıştırmak mecburiyetindedirler. Çalışanların farklı kişilikte olması, kariyer beklentilerinin farklılıklar göstermesini dikkate almayan tepe yönetim organizasyonun hedeflerini gerçekleştirmekte zorlanabilir. Bu nedenle tepe yönetim çalışanlarının kişilik özelliklerini dikkate alarak kariyer beklentilerini hesaba katarak onları organizasyon hedeflerine yöneltebilirler. Hatta çalışanların kariyer hedeflerini gerçekleştirebilecekleri şekilde kariyer danışmanlık hizmeti sağlayabilirler. Kariyer danışmanlık hizmeti ile hem çalışanlar kariyer hedeflerini yakalayabilirler, hem de organizasyonun hedefleri doğrultusunda daha yetkin çalışanlar olarak hizmet edeceklerdir. Diğer yandan, işletme çalışanlarının kişilik tiplerinin farklılık göstermesi, hem çalışanın kariyer beklentisini hem de kariyer danışmanlık hizmetinin farklılaşmasını gündeme taşımaktadır.

Alanda gerçekleştirilmiş olan literatürel çalışmalarda sıklıkla kişilik tipleri ve kariyer beklentileri arasında ilişki kurulduğu gözlenmektedir. Yerel ve uluslararası yazında birçok işkoluna yönelik uygun çalışan profillerine ilişkin spesifik analizler gerçekleştirilmiş olup bu analizlerin sonuçları bireylerin kariyer seçimlerinde tavsiye niteliğinde kullanılmaktadır. Holland, Myers ve Briggs ile McCrea ve Costa gibi değerli akademisyenler tarafından geliştirilen kişilik tipleri envanterleri, kariyer danışmanlarının danışanlarına sağladığı hizmetlerde kullandıkları temel envanterler olarak yer almasının yanı sıra, kurumların işe alım süreçlerinde de açık pozisyonlara uygun adayların da belirlenmesinde kullanılan temel araçlar haline gelmişlerdir.

Bu araştırmada ise kariyer danışmanlığı hizmeti sağlayan kişi, kurum veya departmanların sağladıkları hizmetlerin çalışanların kişilik tiplerine göre spesifik hale getirilmesinin ne derece katkı sağlayacağını anlamak üzere “*Kariyer Beklentileri*”, “*Kişilik Tipleri*” ve çalışanların “*Danışmanlık Hizmeti Beklentisi*” değişkenlerinden oluşan bir araştırma modeli kurulmuş ve araştırma modeline ilişkin hipotezler üretilmiştir. Ayrıca analizler değişkenlerin alt boyutlarına da indirgenerek

farklı kişilik tiplerinin farklı kariyer beklentileri için spesifik danışmanlık önerilerinin sunulmasının anlamlı olup olmadığı anlaşılmak istenmiştir. Böylece, meslek seçimi ve bireylerin kariyer yönelimleri ile ilgili yapılmış olan akademik çalışmalara ek olarak bu çalışmanın, kariyer danışmanlığı hizmeti sağlayan kişi ve kurumların hizmetlerini hangi yelpazede şekillendirebileceği konusunda pratik ve teorik çalışmalarına ilham vermesi beklenmektedir.

Araştırma verilerinden elde edilen analizler ışığında, öne sürülmüş olan hipotezlere ilişkin sonuçlar Tablo 24’te gösterilmektedir.

Tablo 22. Hipotez Red Kabul Tablosu

Hipotezler	Red/Kabul
H1: Çalışanların kişilik özellikleri (BFI) ile kariyer danışmanlığı hizmetinden beklentileri (EXP) arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Red
H2: Çalışanların kişilik özellikleri (BFI) kariyer beklentilerini (CFI) etkiler.	Kabul
H3: Çalışanların kariyer danışmanlığı hizmeti beklentileri (EXP) kariyer beklentilerini (CFI) etkiler.	Red
H4: Kişilik özellikleri alt boyutları çalışanların kariyer beklentilerini (CFI) etkiler.	*
H5: Kariyer danışmanından beklentinin (EXP), kariyer beklentileri (CFI) alt boyutları üzerindeki etkisinde kişilik özellikleri (BFI) alt boyutlarının aracı rolü vardır.	**

* Gerçekleştirilen analizlere göre kişilik özelliklerinin alt boyutlarından yalnızca Dışa Dönüklük (EXT), Açık Fikirlilik (OPE) ile Sorumluluk (CSS) özellikleri çalışanların kariyer beklentilerini (CFI) etkilemektedir.

**Kariyer danışmanlığından beklentinin (EXP), Kariyer Beklentileri (CFI) alt boyutlarından Kariyer Uyumluluğuna (CA) ve Kariyer İyimserliğine (CO) etkisinde, kişilik özellikleri (BFI) alt boyutlarından Dışa Dönüklük (EXT) değişkeni tam aracılık etmektedir. Ayrıca kariyer danışmanından beklentinin (EXP), kariyer beklentileri (CFI) alt boyutlarından Algılanan Bilgi (PK) üzerindeki etkisinde, kişilik özellikleri (BFI) alt boyutlarından Sorumluluk (CSS) değişkeninin kısmi aracılık rolü olduğu gözlenmiştir.

Bu sonuçlar literatürde daha önce yapılmış kişilik özellikleri ve kariyer beklentileri ilişkilerine yönelik çalışmaları genel olarak desteklemiş ancak araştırmanın asıl konularından biri olan kişilik özellikleri alt boyutlarından yalnızca Sorumlu, Açık Fikirli ve Dışa Dönük kişilik özelliklerine sahip çalışanların ana boyutta kariyer beklentilerini etkilediğini ortaya koymuştur. Uyumlu ve Nevrotik kişilik özelliklerine sahip çalışanların ise ana boyutta kariyer beklentilerini kişilik özelliklerinin etkilemediği gözlenmiştir.

Kişilik özelliklerine göre çalışanların kariyer beklentileri, kariyer beklenti alt boyutlarında incelendiğinde ise;

- Dışa Dönük, Açık Fikirli ve Nevrotik kişilik özelliklerinin Kariyer Uyumluluğuna etkisi olduğu,
- Dışa Dönük ve Açık Fikirli kişilik özelliklerinin Kariyer İyimserliğine etkisi olduğu,
- Dışa Dönük, Uyumlu ve Açık Fikirli kişilik özelliklerinin İş Hayatına İlişkin Algılanan Bilgisine etkisi olduğu gözlenmiştir. Elde edilen gözlemler literatürde kariyer beklentileri alt boyutlarından Kariyer Uyumluluğu ve 5 Faktör Kişilik Özellikleri ile ilişkili çalışmaları destekler niteliktedir.

Bu bulgular ışığında kariyer danışmanlığı hizmeti sağlayan kişi ve kurumların bireylerin kişilik özelliklerini göz önünde bulundurarak vermiş oldukları hizmetlerde Dışa Dönük, Uyumlu ve Açık Fikirli kişilere özellikle İş Hayatıyla İlgili Algılanan Bilgi boyutunda destek sağlamalarının bu kişilere fayda sağlayacağı söylenebilir. İş hayatına yönelik gerçek bilgi ile bu özellikteki bireylerin bildiklerini düşündükleri bilgi yani algılanan bilgileri arasındaki farklılığı ortadan kaldırmak için rotasyon, eğitim ve farklı sektör tecrübeleri edinmeleri gibi tavsiyelerde bulunularak ilgili faaliyetlere yönlendirilmeleri bu bireylere kariyer beklentileri konusunda katkı sağlayabilir.

Kalafat’a (2012) göre kariyer uyumluluğu kişinin gelecekteki “değişimlerle başa çıkma” ve işiyle ilgili “yeni sorumluluklar alma konusunda “kendini rahat hissetme düzeyi ve kariyer planlarının değişmesine” yol açan umulmadık gelişmeler karşısında kendini toplama yeteneğidir. Kariyer uyumluluğu üzerine gerçekleştirilen

ampirik alışmalar (Klehe vd., 2012; Koen vd., 2012) kariyer uyumluluğu yüksek bireylerin daha iyi iş fırsatları bulma, işiyle ilgili başarılı geçişler yapma ve kaliteli istihdamı elde etmede daha yetkin olduğunu göstermektedir (Siyez ve Belkıs, 2016). Araştırma bulgularına göre özellikle Dışa Dönük, Açık Fikirli ve Nevrotik kişilere verilecek kariyer danışmanlığı hizmetlerinde farklı iş olanakları önerme, güncel ve açık pozisyonlarla ilgili elektronik posta aboneliklerine ye olma, işyerlerindeki i transfer ya da terfi olanakları gibi fırsatları değerlendirme konularında yönlendirme yapılabilir.

“Kariyer iyimserliği Scheier ve Carver’a (1987) göre, kişilerin kariyer planlarına ilişkin beklentilerinin gerçekleşmesi zor gibi görünse de olumlu bir bakış açısına sahip olmalarındır” (Karadal ve Erdem, 2018). Araştırma bulgularına göre kariyer danışmanları özellikle Dışa Dönük ve Açık Fikirli danışmanlarına hedefledikleri kariyer planlarına ilişkin beklentilerinin gerçekleşmesinde çaba sarf ederek vazgememelerini sağlamaya yönelik motivasyon faaliyetleri, psikolojik destek, hobiler ve ilgi alanlarına odaklanma gibi yönlendirmelerde bulunabilirler.

Araştırmada kişilik özelliklerine göre çalışanların kariyer danışmanlığı hizmetinden beklentilerinin kariyer beklentilerine etkisi olup olmadığı bir diğer önemli unsur olarak incelenmiştir. Bulgulara göre yalnızca dışa dönük kişilerin kariyer danışmanlık hizmeti beklentilerinin kariyer beklentilerinin Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliği alt boyutlarını etkilediği söylenebilir. Gözlemlenen tam aracı etki, dışa dönük kişilerin kariyer danışmanlığı hizmeti beklentileri karşılandığında kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır.

Araştırma bulguları aynı zamanda Sorumlu kişilik özelliği gösteren çalışanların kariyer danışmanlığı hizmeti beklentilerinin iş hayatıyla ilgili algılanan bilgi alt boyutunda kariyer beklentilerine kısmi aracı etkisi olduğunu göstermektedir.

Kariyer beklentileri alt boyutlarında gözlemlenen tam aracı ve kısmi aracı etkilere dayanarak özellikle dışa dönük ve sorumlu kişilik özelliği gösteren danışmanlarla çalışan kariyer danışmanlarına, hizmet yelpazelerini bu kişilik özelliklerinin spesifik ihtiyaçlarına göre şekillendirmeleri tavsiye edilebilir. Örneğin

sorumlu kişilik tipiyle çalışan bir danışmanın, danışanını iş hayatı ile ilgili gerçek bilgiye erişmesini sağlayacak faaliyetlere katılımını motive etmesi, farklı sektörler ile ilgili danışanını araştırma yapmaya yönlendirmesi ve mesleki bilgi konularında rehberlik etmesi, sorumlu kişilik tipindeki danışanın ihtiyacına diğer kişilik tiplerinden daha çok cevap verebilir. Benzer şekilde dışa dönük kişilik tipinde danışanla çalışmakta olan danışmanın kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğini arttırmaya yönelik önerileri ve fırsatları sunması danışan açısından daha önemli bulunabilir.

Literatürde yer alan cinsiyet rolleri ve kariyer beklentileri alt boyutlarında gerçekleştirilen çalışmalardan (Patton, Bartrum, Creed, 2004; Siyez ve Yusupu, 2015) farklı olarak araştırmanın demografik bulguları, kişilik özelliklerine göre kariyer danışmanından beklentilerin cinsiyete göre belirgin farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Bu bulguya dayanarak kariyer danışmanlığı hizmeti veren kişi ve kurumların danışanın cinsiyetine göre hizmetlerini belirlemelerinin danışan beklentilerinin karşılanmasında anlamlı bir fark yaratmayacağı söylenebilir.

Eğitim durumlarına göre gerçekleştirilen fark testlerinde yüksek lisans ve lisans eğitim seviyesindeki çalışanların kariyer uyumluluğunda önlisans ve lise seviyesindeki çalışanlara göre belirgin bir fark gözlenmiştir. Ayrıca eğitim durumu lise seviyesindeki çalışanların kariyer danışmanlık hizmeti beklentilerinde de diğer gruplara göre belirgin bir fark gözlenmiştir. Bu doğrultuda, kariyer danışmanlığı hizmeti sağlayan kişi ve kurumların çalışanların kariyer uyumluluğunu arttırmak amacıyla sunduğu hizmetleri özellikle lise ve önlisans düzeyindeki danışanlarda yoğunlaştırmalarının faydalı olacağı söylenebilir.

Demografik bulgular yaş gruplarına göre değerlendirildiğinde ise özellikle 35 yaş grubu ve üzerindeki çalışanların Kariyer İyimserliği alt boyutunda belirgin farklılık gözlenmiştir. Bu farkın araştırmanın diğer değişkenleri olan danışmanlık beklentileri ve kişilik özellikleri ile ilişkisi gözlenmediğinden dolayı bir başka araştırma konusunda incelenmesi önerilebilir.

Bu araştırma kapsamında gerçekleştirilen literatür taramasında ağırlıklı olarak Kariyer Uyumluluğu alt boyutu ve kişilik özellikleri ilişkisi ile ilgili çalışmalara

rastlandığından, alandaki araştırmacılara diğer alt boyutlar olan Kariyer İyimserliği ve İş Hayatına İlişkin Algılanan Bilgi ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin incelenerek yazına katkıda bulunulması önerilebilir. Ayrıca bireyler arasındaki kuşak farklılıklarının, kariyer beklentilerinde farklılıklara neden olup olmadığı incelenerek kariyer danışmanlığı hizmetlerinin sağlanmasında kuşaklararası farkları gözetmenin ne ölçüde faydalı olacağına ilişkin çalışmalar yürütülmesinin bu alandaki akademik çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Özetle, kariyer danışmanlığı hizmeti sağlayan kişi, kurum ve departmanların hizmetlerini çalışanların kişilik özelliklerine göre çeşitlendirmelerinin ve belli kişilik tiplerine yönelik tasarlanmış hizmetler sunmalarının önemine değinilmek istenen bu araştırmanın sonucunda, özellikle belli kişilik tiplerindeki çalışanların ihtiyaçlarına göre tasarlanmış danışmanlık hizmetlerinin diğer kişilik tiplerine göre daha çok fayda sağlayacağı iddiasının araştırmanın bulgularıyla desteklendiğini ifade edebiliriz. Ancak tez çalışması kapsamında yürütülmüş bu araştırmanın kısıtlılıkları ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinin özellikle ülkemizde bilinirliğinin henüz düşük olması göz önünde bulundurulduğunda özellikle mesleki rehberlik, danışmanlık ve bireysel kariyer planlama konularında çalışan araştırmacıların alandaki kısıtlı çalışmaları zenginleştirmelerine ihtiyaç bulunduğunu ifade etmek yerinde olacaktır.

KAYNAKLAR

ABRAMS, R. C., YOUNG, R. C., ALEXOPOULOS, G. S. VE HOLT, J.H.: 1991

“Neuroticism May Be Associated With History of Depression in The Elderly”, **International Journal of Geriatric Psychiatry**. 6 (7), 483-488.

ADIGÜZEL, ORHAN, ERDOĞAN, ADEVİYE: 2014

“Anne Roe ve Holland’ın Kişilik Kuramları ile Schein’in Kariyer Değerlerinin İçerik Analizi yöntemiyle Değerlendirilmesi”, **Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi**, C.6, No.3, ss.15-25.

AHMETOGLU, G., CHAMORRO-PREMUZİC, T.: 2012

Personality 101, Springer Publishing Company

AKOĞLAN, M.: 2009

İnsan Kaynakları Yönetimi, 3. Baskı, Ankara, Detay Yayınları.

AKKOÇ, F.: 2012

“Lise Öğrencilerinin Mesleki Kararsızlıkları İle Kariyer İnançları Arasındaki İlişki”, **Buca Eğitim Fakültesi Dergisi**, (32), 49-70

AKTAŞ, H.: 2014

“Kariyer Safhaları ile Demografik Değişkenler Bağlamında Kariyer Memnuniyeti ve Mesleki Bağlılık İlişkisi: Büro Yöneticileri, Yönetici Asistanları ve Sekreterler Üzerinde Bir Araştırma”, **The Journal of Academic Social Science Studies**, No.26, ss.195-212.

ALAÇAM, B., ALTUNTAŞ, S.: 2015

“Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeğinin Geliştirilmesi”, **Sağlık**

ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, C.2,
No.1, ss.1-11.

ALLEN, J., BROCK, S. A.:
2002

**Health Care Communication Using
Personality Type: Patients Are
Different!**, Vol. Taylor & Francis e-
Library ed., London: Routledge. Retrieved
from [http://search.ebscohost.com](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=e000xww&AN=68919&lang=tr&site=ehost-live)
/login.aspx?direct=true
&db=e000xww&AN=68919&lang=tr&site
=ehost-live

AMİL, O.: 2015

“Çalışanların Algılanan Kariyer Engelleri
ile Algılanan Performansları Arasındaki
İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından
İncelenmesi”, **Türkiye Sosyal Politika ve
Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi**,
C.5, No.9, ss.7-26.

AMİRKHAN, J. H.,
RİSİNGER, R. T., &
SWICKERT, R. J.: 1995

“Extraversion: A Hidden Personality
Factor in Coping”, **Journal of
Personality**, (63) 2, 188-212

ANILAN, H., ÇEMREK, F.,
ANAGÜN, Ş. S.: 2008

“Ortaöğretim Öğrencilerinin Meslek
Seçimi ve Üniversite Tercihlerine İlişkin
Görüşleri (Eskişehir Örneği)”, **e-Journal
of New World Sciences Academy**, Vol.3,
No.2, (238-249).

ARGON T., EREN A.: 2004

İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara,
Nobel Yayınları.

ASLAN, S.: 2018

“Kişilik, Huy ve Psikopatoloji”,
Psikiyatride Derlemeler, Bulgular ve
Varsayımlar Dergisi, (1-2), 8.

ATKINSON, R. L. RICHARD,
C., ATKINSON, E., SMITH E.,
BEM D.J. AND HOEKSEMA
S. N.: 2002

Psikolojiye Giriş, YAVUZ, A., (çev.),
Arkadaş Yayınları, Ankara.

ANTONIONI, D.: 1998

“Relationship Between The Big Five
Personality Factors and Conflict
Management Styles”, **International**
Journal Of Conflict Management, 9 (4),
336-355.

AYTAÇ, S.: 2005

Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi
Planlaması Gelişimi Ve Sorunları, Ezgi
Kitabevi, 2. Baskı, Bursa.

BACANLI, H., İLHAN, T.,
ASLAN, S.: 2009

“Beş Faktör Kuramına Dayalı Bir Kişilik
Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı
Kişilik Testi (SDKT)”, **Türk Eğitim**
Bilimleri Dergisi, Bahar 7(2), 261-279.

- BAGOZZI, R., Yİ, Y.: 2012
“Specification, Evaluation, And Interpretation of Structural Equation Models”, **Journal of the Academy of Marketing Science**, 40 (1), pp 8–34
- BALTA AYDIN, E.: 2007
Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları”, **Yüksek Lisans Tezi**, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli
- BARON, R. M., KENNY, D. S.: 1986
“The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 51, 1173-1182
- BARRY, B. B., FRIEDMAN R. A.: 1998
“Bargainer Characteristics in Distributive And Integrative Negotiation”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 74, 345-359
- BAYMUR, F.: 1994
Genel Psikoloji, İnkılap Kitabevi, İstanbul
- BAYRAKTAROĞLU, S.: 2006
İnsan Kaynakları Yönetimi, 3. Baskı, Sakarya, Gazi Kitabevi
- BAYRAM, N.: 2013
Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Amos Uygulamaları, Ezgi Yayınevi, s:6-7, 42

BAYRAM, N., GÜRSAKAL, S., AYTAÇ, S.: 2012

“Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişiliğin Etkisi”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, (12)2, 181-189

BİNGÖL, D.: 2003

İnsan Kaynakları Yönetimi (5. Baskı). İstanbul, Beta Yayınları

BİNGÖL, D., AYDOĞAN, E., ŞENEL, G., ERDEN, P.: 2011

“Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Hiyerarşik Yükselmelerindeki Engeller: TC Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Ankara Merkez Teşkilatı Örneği”, **İşletme Fakültesi Dergisi**, C.12, No.1, ss.115-132

BİTLİSLİ, F., DİNÇ, M., ÇETİNCELİ, E., KAYGISIZ, Ü.: 2013

“Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle Akademik Güdülenme İlişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 18(2), 459-480

BLUNCH, N.J.: 2008

Introduction to Structural Equation Modeling Using SPSS and AMOS, Thousand Oaks, CA: Sage

BOLAT T., AYTEMİZ S.: 2003

“Örgütlerde İş Etiği ve Kariyer Yönetimi İlişkisi: Normatif Etik Boyutuyla Bir Değerlendirme”, **Yönetim**, (13) 45, 3-19

BOLLEN, K.A.: 1989

Structural Equations with Latent Variables, S.256 New York, Wiley

BONO, J.E., BOLES, T.L., JUDGE, T.A., LAUVER, K.J.: 2002

“The Role of Personality in Task and Relationship Conflict”, **Journal of Personality**, 70(3), 1311-1344

BOYLE, G.: 1995

“Myers-Briggs Type Indicator (MBTI): Some Psychometric Limitations.

- BRIGGS, SUSAN P.,
COPELAND, S., HAYNES, D.:
2007
- BROWN, D.: 2003
- BROWN, D., BROOKS, L.:
1996
- BURGER, J. M.: 2006
- BURKE, R. J., MATTHIESEN,
S. B., PALLESEN, S.: 2006
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş.: 2006
- CAN H.: 1999
- CARLYN, M.: 1977
- CHRISTENSEN, M. V.,
KESSING, L. V.: 2006
- COSTA, P. T., MCCRAE, R.
R., DYE, D. A.: 1991
- Australian Psychologist** 30(1), 71–74
- “Accountants for the 21st Century, Where
Are You? A Five-Year Study of
Accounting Students’ Personality
Preferences”, **Critical Perspectives on
Accounting**, 18, 511–537
- Career Information, Career Counseling
and Career Development** (8th ed.),
Boston, Allyn and Bacon
- Career Choice and Development** (3rd
Ed.), San Francisco, Jossey-Bass
- Kişilik**, Çev. İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu,
İstanbul, Kaknüs Yayınları
- “Personality Correlates of Workaholism”.
Personality and Individual Differences,
40, 1223-1233
- Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi**,
Ankara, PegemA Yayıncılık
- Organizasyon ve Yönetim**, s.332, Siyasal
Kitabevi, Ankara
- “An Assesment of the Myers-Briggs Type
Indicator”, **Journal of Personality
Assesment**, 41 (5), 461-473
- “Do Personality Traits Predict First Onset
in Depressive and Bipolar Disorder?”,
Nordic Journal of Psychiatry, 60 (2), 79-
88
- “Facet Scales for Agreeableness and
Conscientiousness; a Revision of the NEO
Personality Inventory”, **Personality and
Individual Differences**, (12) 9, 887-898

COSTA, P., T., CATHERİNA
M. BUSCH, ALAN B.,
ZONDERMAN, ROBERT R.
MCCRAE: 1986

“Correlations of MMPI Factor Scales with
Measures of the Five Factor Model of
Personality”, **Journal of Personality
Assessment**, 50 (4), 640-650

COSTA, P.T., R.R. MCCRAE:
1995

“Domains and Facets: Hiyerarchical
Personality Assessment Using the Revised
Neo Personality Inventory”, **Journal of
Personality Assessment**, 64 (1), 21-50

COSTA, P. T., & MCCRAE, R.
R.: 1988

“Personality in Adulthood: A Six-year
Longitudinal Study of Self-reports and
Spouse Ratings on the NEO Personality
Inventory”, **Journal of Personality and
Social Psychology**, 54(5), 853-863

COSTA, P. T. JR., MCCRAE,
R. R.: 1992

**Revised NEO Personality Inventory
(NEO-PI-R) and NEO Five-Factor
Inventory (NEO-FFI) Professional
Manual**. Odessa, FL: Psychological
Assessment Resources

ÇAKIR, M. A.: 2004

“Mesleki Karar Envanterinin
Geliştirilmesi,” **Ankara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Dergisi**, 37(2), 1-14

ÇAKMAK OTLUOĞLU, K.
ÖVGÜ: 2014

“Kariyer Olgusunun
Kavramsallaştırılmasında Kullanılan
Metaforlar”, **Ege Akademik Bakış
Dergisi**, C.14, No.2, ss.221-230

ÇELİK, N., ÜZMEZ, U.: 2014

“Üniversite Öğrencilerinin Meslek
Seçimini Etkileyen Faktörlerin
Değerlendirilmesi: Çağrı Merkezi
Hizmetleri Örneği”, **Elektronik Mesleki
Gelişim ve Araştırma Dergisi**, Cilt.2,
Sayı.1, Mayıs, (94-105)

ÇELİKÖZ, N. VE SIR, N.Ş.:
2016

“Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT):
Geçerlik Güvenirlik Çalışması”, **Eğitim ve
Öğretim Araştırmaları Dergisi**, 5, 2

ÇİFTÇİ, B.: 2007

Kariyer Planlama, İnsan Kaynakları Yönetimi, Ekin Kitapevi, Bursa

DEMİRCİ, M.K., DERYA E., GİRGİN, B.: 2009

“Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri, Hastane İşletmelerinde Bir Uygulama”, **Journal Of Azerbaijani Studies**, (13)

DENİZ, Z. K.: 2008

“Uzmanlık Gerektiren Mesleklere Yönelik Bir İlgi Envanteri Geliştirme Çalışması” **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

DİGMAN, J. M., TAKEMOTO-CHOCK, N. K.: 1981

“Factors in the Natural Language of Personality: Re-analysis, Comparison and Interpretation of Six Major Studies”, **Multivariate Behavioral Research**, 16 (2), 149-171

DİK, J. BRYANT, SARGENT, M. ADAM, STEGER, F. MİCHAEL: 2008

“Career Development Strivings”, **Journal of Career Development**, C.35, No.1, ss.23-41

DİKİLİ, A.: 2012

“Yeni Kariyer Yaklaşımları İlişkin Değerlendirmeler”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.17, No.2, ss.473-484

DÜNDAR, G.: 2009

“Kariyer Geliştirme”, Uyargil, C., Adal, Z., vd., **İnsan Kaynakları Yönetimi** içinde, Beta Basım. A.Ş., İstanbul

DRUCKER, P. F.: 2006

Classic Drucker, Harvard Business Review Book

EKİNCİ, C. E., BURGAZ, B.: 2007

“Hacettepe Üniversitesi Öğrencilerinin Bazı Akademik Hizmetlere İlişkin Beklenti Ve Memnuniyet Düzeyleri”, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)**, 33: 120-134

ERDOĞAN, İ.: 1987

İşletmelerde Davranış, İstanbul, Yön Ajans

ERDOĞAN, İ.: 1994

İşletmelerde Davranış, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul

ERKUŞ, A., TABAK, A.: 2009

“Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma” **Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt: 23, Sayı: 2, ss.213-242

ERSEN, H.: 1997

Toplam Kalite ve İnsan Kaynakları İlişkisi (2. Baskı), İstanbul, YKY

ERYİĞİT, S.: 2000

“Kariyer Yönetimi”, **Kamu-İş Dergisi**, C.6, No.1, ss.1-26

EYSENCK, H. J., WILSON, G.: 1998

Kişiliğinizi Tanıyın, Erduran E., (Çev.), Remzi Kitabevi, İstanbul

FINDIKÇI, İ.: 1999

İnsan Kaynakları Yönetimi, 4. Baskı, Alfa Basım-Yayım-Dağıtım A.Ş., s.343, İstanbul

FORNELL, LARCKER, D.F.: 1981

“Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error”, **Journal of Marketing Research**, Vol:18, February, 40

FRANCİS, L. J.: 1997

Personality Type and Scripture: Exploring Mark’s Gospel, Mowbray, London

FRIEDMAN, H. S., SCHUSTACK, M. W.: 1999

Personality: Classic Theories and Modern Research, USA, Allyn & Bacon

GATİ, I., KRAUSZ, M.,

“A Taxonomy of Difficulties in Career

- OSİPOW, S. H.: 1996
Decision Making”, **Journal of Counseling Psychology**, Vol.43, No.4, (510-526)
- GOLDBERG R.L.: 1990
“An Alternative “Description of Personality”: The-Big Five Factor Structure”, **J Pers Soc Psychol**, 59:1216-1229
- GOTTFREDSON, G. D.: 1999
“John L. Holland’s Contributions to Vocational Psychology: A review and Evaluation”, **Journal of Vocational Behavior**, 55(1), 15–40
- GOTTFREDSON, L. S.: 1980
“Construct Validity of Holland's Occupational Typology in Terms of Prestige, Census, Department of Labor and Other Classification Systems”, **Journal of Applied Psychology**, 65(6), 697-714.
(Çevrimiçi)
<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.65.6.697>
- GRAZIANO, W. G., JENSEN-CAMPBELL, A. L., HAİR, C. E.: 1996
“Perceiving Interpersonal Conflict and Reacting to It: The Case for Agreeableness”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 70, 820-835
- GÜMÜŞTEKİN, E., GÜLTEKİN, FİKRET, G.: 2010
“Stres Kaynakları ile Kariyer Yönetimi Etkileşimi: Borsa Aracı Kurum Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama”, **Akademik Bakış Dergisi**, No.20, ss.1-21
- GÜNEL, D.: 2010
“İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 12 (3), 37-65
- GÜNEŞ, G., GÖKÇEK, T.: 2012
“Pedagojik Formasyon Öğrencilerinin Öğrenme Stilleri”, **Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi**, (4), 32-33
- GÜNEY, S.: 2014
Davranış Bilimleri, 8. Bs., Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara

GÜRÜZ D., YAYLACI G. Ö.:
2009

İnsan Kaynakları Yönetimi: İletişimci Gözüyle, 4. Baskı, İstanbul, MediaCat Yayınları

GÜZEL T.: 2005

“Eğitim ve Gelişme”, Cengiz Demir (Ed.), **Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi, İlkeler ve Uygulamalar** içinde, Ankara, Nobel Yayınları, 99-128

HARRINGTON, R.,
LOFFREDO, D. A.: 2001

“The Relationship Between Life Satisfaction, Self-Consciousness and the Myers-Briggs Type Inventory (MBTI) Dimensions”, **Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied**. 135, 439-450

HAYNES, D., BRIGGS, S. P.,
COPELAND, S.: 2008

“Mind the Gap: Accountants at Work and Play”, **Critical Perspectives on Accounting**, 19, 81-96

HERR, E.L., CRAMER, S. H.,
NİLES, S.G.: 2004

Career Guidance and Counseling: Thorough the Lifespan, (6th Ed.) Boston, Pearson Education Inc.

HODKINSON, P. VE
SPARKES, A.C.: 1997

“Careership: A Sociological Theory of Career Decision Making”, **British Journal of Sociology of Education**, 18, 29-44

HOLLAND, J. L.: 1996

“Exploring Careers with a Typology”, **American Psychologist**, (51)4, 397-406

HOLLAND, J. L.: 1997

Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personality and Work Environments, Psychological Assessment Resources, 2-4

ISAACSON, L. E., BROWN,
D.: 1997

Career Information, Career Counseling and Career Development (6th ed.) Allyn and Bacon, Boston

İBİCİOĞLU, HASAN: 2011

İnsan Kaynakları Yönetimi, 3. Baskı, Alter Yayınları, Ankara

İNANDI, Y., ÖZKAN, S.,
PEKER, S., ATİK, Ü.: 2009

“Kadın Öğretmenlerin Kariyer Geliştirme Engelleri”, **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, C.5, No.1, ss.77-96.

İNANDI, Y., TUNÇ, B., USLU,
F. 2013

“Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının Kariyer Engelleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki”, **Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, C.3, No.1, ss.219-238

JENSEN-CAMPBELL, L. A.,
MALCOLM, K. T.: 2007

“The Importance of Conscientiousness in Adolescent Interpersonal Relationships”, **Personality and Social Psychology Bulletin**, 33 (3), 368-383

JENSEN-CAMPBELL, L. A.,
GLEASON, K. A., ADAMS,
R., MALCOLM, K. T.: 2003

“Interpersonal Conflict, Agreeableness, and Personality Development”, **Journal of Personality**, 71 (6), 1060-1085

JONES, L.K. J.: 1994

“Frank Parsons' Contribution to Career Counseling”, **Journal of Career Development**, Vol:20: 287

JYLHÄ, P., ISOMETSÄ, E.:
2006

“The Relationship of Neuroticism and Extraversion to Symptoms of Anxiety and Depression in the General Population”, **Depression & Anxiety**, 23 (5), 281-289

KALAFAT, T.: 2012

“Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk Örnekleme İçin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi”, **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, 4 (38), 169-179

KALAYCI, Ş.: 2006

SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, s.116, 405

KAMDAR, D., DYNE L.V.:
2007

“The Joint Effects of Personality and Workplace Social Exchange Relationships in Predicting Task Performance and Citizenship Performance”, **Journal of Applied Psychology**, Volume: 92, No: 5,

KARADAL, H. & ERDEM, A.
T.: 2018

“Boreout Sendromunun Kariyer
Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliği
Arasındaki İlişki Bağlamında Analizi
Üzerine Bir Uygulama”, **International
Journal of Academic Value Studies**,
Vol:4, Issue:18; pp:30-38

KARAKAYA, Y. E.,
KARATAŞ, Ö., ÖZDENK, Ç.,
KARATAŞ, F.: 2013

“Üniversiteli Sporcu Öğrencilerin Kariyer
Değeri Algıları”, **Doğuş Üniversitesi
Dergisi**, C.14, No.1, ss.86-94

KARCIOĞLU, F.: 2001

Kariyer Yönetimi, Karizma Yayınevi,
İstanbul, S.67

KAYNAK, T., ANDAL, Z.,
ATAAY, İ. D., V.D.: 1998

“İnsan Kaynakları Yönetimi”, **İ. Ü.
İşletme Fakültesi Yayını**, İstanbul, (276),
229

KILIÇ, G., ÖZTÜRK, Y.: 2009

“Kariyer Yönetimi: Beş Yıldızlı Otellerde
Bir Uygulama”, **Turizm Araştırmaları
Dergisi**, C.20, No.1, ss.45-60

KİM, J. T., SHİM, H. S.: 2007

“The characteristics of the Myers-Briggs
Type Indicator”, Assessta Publishers,
Seoul

KLEHE, U.-C., ZİKİC, J., VAN
VIANEN, A. E. M., KOEN, J.,
& BUYKEN, M. B. W.: 2012

“Coping proactively with economic stress:
Career adaptability in the face of job
insecurity, job loss, unemployment, and
underemployment”, In P. L. Perrewé, J.
R.B. Halbesleben, C. C. Rosen (Eds.).
**Research in Occupational Stress and
Well-being**, Volume 10, 131 – 176

KNİVETON, B. H.: 2004

“The Influences and Motivations on Which
Students Base Their Choice of Career”,
Research in Education, 72(1), 47-59

KOÇ, M., POLAT, Ü.: 2006

“Üniversite Öğrencilerinin Ruh Sağlığı”,
Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi,
3(2), 1-22

KÖKNEL, Ö.: 2005

Kaygıdan Mutluluğa Kişilik, Altın Kitaplar, İstanbul

KUZGUN, Y.: 2000

Meslek Danışmanlığı: Kuramlar ve Uygulamalar. Ankara, Nobel Yayınları

LİEBERT, M. L., SPIEGLER, M. D.: 1990

Personality Strategies and Issues, California, Brooks/Cole Publishing Company

MACKINNON D.P.: 2008

Introduction to Statistical Mediation Analysis, Mahwah, NJ, Earlbaum

MAGNESS, J. B., ROSLEWICZ, E. A.: 2009

“An Innovative Myers-Briggs Type Indicator Educational Experience Used in an Information Technology Capstone Course”, **SIGITE’09**, October 22–24, Fairfax, Virginia, USA

MATTHEWS, G., DERRYBERRY, D., SIEGLE, G. J.: 2000

Personality and Emotion: Cognitive Science Perspectives in Advances in Personality Psychology. (Ed.) S. E., Hampson, Psychology Press Ltd., East Sussex

MBTI TÜRKİYE,
Erişim 20 Eylül, 2018

“Demografik Özellikler ve Kişilik Tipleri” (<https://mbtiturkiye.wordpress.com/> 20.09.2018)

MCCRAE R. R., COSTA, P. T.: 1987

“Validation of the Five-Factor Model of Personality Across Instruments and Observers”, **Journal of Personality and Social Psychology**, (52) 1, 81-90

MCCRAE, R. R., COSTA, P. T.: 2003

Personality in Adulthood: A Five-Factor Theory Perspective (2nd Ed.), New York, Guilford

MCCRAE, R., JOHN, O.: 1992

“An Introduction to Five Factor Model and Its Applications”, **Journal of Personality**, 60

MOBERG, P. J.: 2001

“Linking Conflict Strategy to the Five Factor Model: Theoretical and Empirical Foundations”, **International Journal of Conflict Management**, 12 (1), 47-22

MORRIS, CHARLES G.: 1996

Psychology An Introduction, 9. Ed., New Jersey, Prentice Hall

MÜFTÜOĞLU, V. Y., EROL, İ.: 2013

“Kariyer Kavramı ve Maden Mühendisleri İçin Kariyer Seçenekleri”, **Madencilik Dergisi**, C.52, No.4, ss.37-43

NİLES, G.S., HARRIS-BOWLSBEY, J.: 2009

Career Development Interventions in the 21st Century (3rd Ed), Pearson Education Inc, New Jersey

NOLLER, P., LAW, H., COMREY, A.L.: 1987

“Cattell, Comrey, and Eysenck Personality Factors Compared: More Evidence for the Five Robust Factors”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 53, 775-782

ONAY, M., VEZNELİ, Z.: 2012

“Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer: Akademisyenlerin Kariyer Yaşamı”, **Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi**, C.4, No.1, ss.193-202

OTTE, F. L., HUTCHESON, P.G.: 1992

Helping Employees Manage Careers, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, s. 56

ÖGE, H. S.: 1998

“Kariyer Yönetimi Ve Kariyer Yönetiminde Karşılaşılan Güncel Sorunlar”, **MPM Verimlilik Dergisi**, s.44

ÖZDEMİR, Y., MAZGAL, S.: 2012

“Bir Kariyer Tercihi Olarak Girişimcilikte Dışsal Faktörlerin Etkisi: Sakarya Örneği”, **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, C.7, No.1, ss.87-102

ÖZDEMİR, Y.: 2013

“Marmara Bölgesindeki İşletmelerin İK Yöneticilerinin Kariyer Anlayışındaki Değişime Yönelik Değerlendirmeleri”,

ÖZDEN, M. C.: 2001

Bireysel Kariyer Yönetimi, McOzden,
Ankara

ÖZDOĞAN, F. B., TÜZÜN, İ.
K.: 2007

“Öğrencilerin Üniversitelerine Duydukları
Güven Üzerine Bir Araştırma”,
Kastamonu Eğitim Dergisi, 15(2), 639-
650: 644

ÖZEN, Y.: 2011

“Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer
Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik
Faktörler”, **Eğitim ve İnsani Bilimler
Dergisi**, C.2, No.3, ss.81-96

ÖZGEN H., ÖZTÜRK, A.,
YALÇIN A.: 2005

İnsan Kaynakları Yönetimi, Adana,
Nobel Kitabevi

ÖZGÜN, M. S.: 2007

“Okul Psikolojik Danışmanlarının Kişilik
Özellikleri İle Mesleki Yetkinlik
Beklentileri Arasındaki İlişkinin
İncelenmesi”, **Yüksek Lisans Tezi**,
Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler
Enstitüsü, Adana

ÖZTÜRK, Z., BİLKAY, T. A.:
2016

“Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumunda
Çalışan Kadınların Kariyer Engelleri ve
Cam Tavan Sendromu Algıları”, **Gazi
Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C.3,
No.6, ss.89-102

PALMER, M. J.: 1993

Performans Değerlendirmeleri, Rota
Yayın-Yapım Tic. Ltd. Şti, İstanbul, s.79

PARK, H., ANTONİONİ, D.:
2007

“Personality, Reciprocity and Strength of
Conflict Resolution Strategy”, **Journal of
Research in Personality**, 41, 110-125

PATTON, W., BARTRUM, D.
A. VE CREED, P. A.: 2004

“Gender Differences for Optimism, Self-
Esteem, Expectations and Goals in
Predicting Career Planning and

- Exploration in Adolescents”,
International Journal for Educational and Vocational Guidance, 4(2-3), 193-209
- PEABODY, D., GOLBERG, L.: 1989
“Some Determinants of Factor Structures from Personality-Trait Descriptors”,
Journal of Personality and Social Psychology, 57, 552-567
- PEKKAYA, M., ÇOLAK, N.: 2013
“Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Önem Derecelerinin AHP ile Belirlenmesi”, **The Journal of Academic Social Science Studies**, C.6, No.2, ss.797-818
- PİEDMONT, R. L., MCCRAE, R. R., COSTA, P. T.: 1991
“Adjective Check List Scales and the Five-Factor Model”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 60 (4), 630-637
- PİLAVCI, D.: 2007
“Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama”, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana
- PİŞKİN, M.: 2014
Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler, Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya, Pegem Akademi, Ankara
- PİTTENGER, D. J.: 1993
“The Utility of the Myers-Briggs Type Indicator”, **Review of Educational Research**. 63 (4),467-488
- QUENK, N.: 2009
Essentials of Myers-Briggs Type Indicator Assessment, Vol. 66. Wiley
- REİD, H.: 2014
"Understanding Career Counselling: Theory, Research And Practice" **British Journal Of Guidance & Counselling**, 35(1), 147-149

ROBBINS S. P., JUDGE, T. A.: 2012

Örgütsel Davranış. 14. Bs. Çeviri
Editörü: İnci Erdem, Ankara, Nobel
Akademik Yayıncılık

ROTTINGHAUS, P. J., DAY, S. X., BORGAN, F. H.: 2005

“The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism”, **Journal Of Career Assessment**, Vol. 13 No. 1, 3–24

SABUNCUOĞLU, Z.: 2000

İnsan Kaynakları Yönetimi, Ezgi Kitabevi, Bursa

SABUNCUOĞLU, Z.: 1997

Personel Yönetimi – Politika ve Yönetmelikler, Ezgi Kitabevi, VIII. Baskı, Bursa

SARIKAYA, T., KHORSHID, L.: 2009

“Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi” **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, 7(2), 393-423

SEVİ, E. S.: 2009

“Psikobiyolojik Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Kuramı: Mizaç ve Karakter Envanteri (TCI) İle Beş Faktör Kişilik Envanterinin (5FKE) Karşılaştırılması”, **Yüksek Lisans Tezi**, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir

SCHEİN, E.H.: 1985

Organizational Culture and Leadership, San Francisco

SCHERMELLEH-ENGEL, K., MOOSBRUGGER, H., MÜLLER, H.: 2003

“Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures”, **Methods of Psychological Research Online**, 8(2), 23-74

SCHNEER, J. A., CHANIN, M. N.: 1987

“Manifest Needs as Personality Predispositions to Conflict Handling Behavior”, **Human Relations**, 40, 575-590

SEKİGUÇI, T.: 2004

“Person-Organization Fit and Person-Job Fit in Employee Selection: A Review of the Literature”, **Osaka Keidai Ronshu**, Cilt.54, Sayı.6, 179-196

SEZİCİ, E.: 2015

“Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Rolü”, **Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi**, C.7. S.14, 1-22

SHARF, R. S.: 2006

Applying Career Development Theory to Counseling, 4th Ed. Belmont: Thomson, Brooks/Cole

SİYEZ, D., BELKIS, Ö.: 2016

“Üniversite Öğrencilerinde Kariyer İyimserliği Ve Uyumluluğu İle Toplumsal Cinsiyet Algısı Arasındaki İlişki”, **Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi**, Cilt:5, Sayı:4, Makale No: 28

SİYEZ, D. M. VE YUSUPU, R.: 2015

“Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliğinin Cinsiyet Rolü Değişkenine Göre İncelenmesi”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 17(1): 78-88

SOBEL, M. E.: 1982

Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equations Models, In S. Leinhardt (Ed.), Sociological Methodology, Vol.13, s.290-312

SOMER, O.: 1998

“Türkçe’de Kişilik Özelliği Tanımlayan Sıfatların Yapısı ve Beş Faktör Modeli”, **Türk Psikoloji Dergisi**, 13 (42), 17-32

SOMER, O., KORKMAZ, M. VE TATAR, A.: 2001

Kuramdan Uygulamaya Beş Faktör Kişilik Modeli Ve Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE), İzmir, Ege Üniversitesi

SOMER, O., KORKMAZ, M.,
TATAR, A.: 2002

“Beş Faktör Kişilik Envanteri’nin
Geliştirilmesi–I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin
Oluşturulması”, **Türk Psikoloji Dergisi**,
17 (49), 21–33

SOYSAL, A.: 2004

**Kariyer Yönetimi: Çağdaş Yönetim
Yaklaşımları, İlkeler, Kavramlar ve
Yaklaşımlar**. İstanbul, Beta Yayınları

SOYSAL, A.: 2006

“Kariyer Yönetiminde Yeni Strateji
Arayışları”, **Çimento İşveren Dergisi**,
Eylül, ss.2-25

SPOKANE, A. R., CRUZA-
GUET, M. C.: 2005

**Holland’s Theory of Vocational
Personalities in Work Enviroments**, In
S. D. Brown & R.W. Lent (Eds.), New
Jersey, John Wiley & Sons, pp. 24-41

STERNBERG, R.T, J. VE
GRİGORENKO, E. L.: 1997

“Are Cognitive Styles Still in Style?”,
American Psychologist, 52, (7), 700-712

ŞİMŞEK, M. Ş.: 1998

Yönetim ve Organizasyon. Konya,
DamlaYayınevi

ŞİMŞEK, M. Ş., ÖĞE, H. S.,:
2007

**Stratejik ve Uluslararası Boyutları ile
İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ankara,
Gazi Kitabevi

TAGGAR, S., HACKETT, R.,
SAHA, S.: 1999

“Leadership Emergence in Autonomous
Work Teams: Antecedents And
Outcomes”, **Personnel Psychology**,
Vol.52, No.4

TAŞLIYAN, M., ARI, N. Ü.,
DUZMAN, B.: 2011

“İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer
Planlama Ve Kariyer Yönetimi: İİBF
Öğrencileri Üzerinde Bir Alan
Araştırması”, **Organizasyon Ve Yönetim
Bilimleri Dergisi**, (3)2, 233-241

THE MYERS AND BRİGGS
FOUNDATION. “MBTI
BASİCS”

<https://www.myersbriggs.org/my-mbti-personality-type/mbti-basics/>

ERİŞİM 30 EYLÜL, 2018.

TUNÇER, P.: 2012

“Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi”, **Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, (1) 31, 203-233

TURUNÇ, Ö., ÇELİK, M.: 2012

“İş Tatmini-Kişİ-Örgüt Uyumu ve Amire Güven-KişİÖrgüt Uyumu İlişkisinde Dağıtım Adaletinin Düzenleyici Rolü”, **"İş, Güç" Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi**, (14), 57-78

UNESCO: 2002

Handbook on Career Counselling, Paris

URAL, A., KILIÇ, İ.: 2005

Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS Veri Analizi, Ankara, Detay Yayıncılık

ÜNSAL, P.: 2010

Beş Faktörlü Kişilik Modeli, “Endüstri, Kurumlarda İyilik de Var”, 1. Bs. Editör: Güler İslamoğlu, Ankara, Nobel Yayın

VERGİLİEL T., M.: 2013

“Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar”, **U. Ü. Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi**, (4), 169-176

YAZGAN İNANÇ, B., YERLİKAYA, ESEF E.: 2017

Kişilik Kuramları, Ankara, Pegem Akademi.

YELBOĞA, A.: 2006

“Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Arşiv Cilt 8, Sayı 2, 196 – 217

YEŞİLYAPRAK, B.: 2014

Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya, Pegem Akademi, Ankara

YILDIZ, M. L.: 2013

“Algılanan Kişi-Örgüt Uyum, Tanınırlık, İmaj, Örgütsel Çekicilik ve İşe Başvurma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İncelenmesi”, **Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi**, (14) 1, 153-173

YILMAZ, İ. A., DURSUN, B., PEKTAŞ, K., ALTAY, A.: 2012

“Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar MYO Örneği”, **Electronic Journal of Vocational Colleges**, Aralık (9-21)

YÜRÜR, S.: 2009

“Yöneticilerin Çatışma Yönetim Tarzları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir Araştırma” **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 10(1), 23-42

ZHANG, L., STERNBERG, R. J.: 2006

The Nature of Intellectual Styles, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, New Jersey

ZEL, U., BERKMAN, Ü., CAN, H., YÜKSEL, Ö. vd.: 200

Yönetim ve Organizasyon, “Yönetimde Kişilik ve Kişilik Teorileri”, Editör: Salih Güney, 2. Baskı, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım

ZUNKER, V. G.: 2006

Career Counseling: A Holistic Approach (7th ed.), Belmont, Thomson Brooks/Cole

16 PERSONALİTİES.
“CAREER PATHS OF 16 PERSONALİTİES” ERİŞİM 10 AĞUSTOS, 2018.

<https://www.16personalities.com/>

EKLER

Ek 1 – Katılımcı Anketi

Bu anket verileri yüksek lisans tez çalışmasında kullanılacaktır.

Lütfen kişisel bilgilerinizi belirtmeyiniz. Ankete katıldığınız için Teşekkürler.

Aşağıdaki ifadeleri belirtilen kriterlere göre yanıtlayınız.

(5) Kesinlikle Katılıyorum (4) Katılıyorum (3) Fikrim Yok (2) Katılmıyorum (1) Hiç Katılmıyorum

KARİYER GELECEĞİ ÖLÇEĞİ

İşimdeki yeni düzenlemelere kolayca uyum sağlarım.	(5) (4) (3) (2) (1)
Kariyer planlarımdaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim	(5) (4) (3) (2) (1)
Kariyerimde meydana gelebilecek potansiyel engellerin üstesinden gelebilirim.	(5) (4) (3) (2) (1)
İşimle ilgili yeni görevleri üstlenmeyi denemekten hoşlanırım.	(5) (4) (3) (2) (1)
İş dünyasındaki değişikliklere uyum sağlayabilirim.	(5) (4) (3) (2) (1)
İş yaşamının artan (<i>değişken</i>) taleplerine kolayca uyum sağlayabilirim.	(5) (4) (3) (2) (1)
Başkaları kariyer planlarımdaki değişimlere uyum sağlayabilen biri olduğumu söyler.	(5) (4) (3) (2) (1)
Kariyer başarım, gösterdiğim çabaya bağlıdır.	(5) (4) (3) (2) (1)
Kariyer planlarım tam istediğim sonucu vermediğinde hevesimi kaybeder gibiyim.	(5) (4) (3) (2) (1)
Kariyerim üzerinde çok az kontrole sahibim	(5) (4) (3) (2) (1)
Kariyerimdeki başarılar üzerinde çok az kontrole sahibim	(5) (4) (3) (2) (1)
Kariyerim hakkında düşündüğümde heyecanlanırım.	(5) (4) (3) (2) (1)
Kariyerim hakkında düşünmek bana ilham verir.	(5) (4) (3) (2) (1)
Kariyerim hakkında düşünmek canımı sıkır.	(5) (4) (3) (2) (1)
Kariyer hedefleri belirlemekte zorlanırım.	(5) (4) (3) (2) (1)
Belirli bir kariyer planı ile yeteneklerimi ilişkilendirmekte zorlanırım.	(5) (4) (3) (2) (1)
İşimle alakalı konulardaki ilgilerimin bilincindeyim.	(5) (4) (3) (2) (1)
Kariyer hayallerimin peşinde koşmaya hevesliyim.	(5) (4) (3) (2) (1)
Gelecekteki kariyer başarımdan emin değilim.	(5) (4) (3) (2) (1)
Doğru kariyeri keşfetmek zordur.	(5) (4) (3) (2) (1)
Kariyerimi planlamak doğal bir eylemdir.	(5) (4) (3) (2) (1)
Kariyerimle ilgili kesinlikle doğru kararları vereceğim.	(5) (4) (3) (2) (1)
İş bulma piyasasındaki eğilimleri anlamada iyiyimdir.	(5) (4) (3) (2) (1)
İş piyasasındaki eğilimleri anlayamıyorum.	(5) (4) (3) (2) (1)
İş piyasasının gelecekteki eğilimlerini anlamak kolaydır.	(5) (4) (3) (2) (1)

Aşağıdaki ifadeleri kendi durumunuzu göz önünde bulundurarak belirtilen kriterlere göre yanıtlayınız.
Bu kriterler: (5) Kesinlikle Katılıyorum (4) Katılıyorum (3) Fikrim Yok (2) Katılmıyorum (1) Hiç Katılmıyorum

DANIŞMANLIK HİZMETİNDEN BEKLENTİ

Kariyer danışmanım tarafından önemsenmek	(5) (4) (3) (2) (1)
Kariyer gelişimim hakkında kariyer danışmanımdan geri bildirim almak	(5) (4) (3) (2) (1)
Kariyer danışmanımın bireysel farklılıkları dikkate alması	(5) (4) (3) (2) (1)
Kariyer danışmanımın görevini severek ve içtenlikle yapması	(5) (4) (3) (2) (1)
Kariyer danışmanımın planlanan görüşmelere önem vermesi ve iyi hazırlanması	(5) (4) (3) (2) (1)
Kariyer danışmanımın planlanan görüşmeler dışında da rahatça ulaşılabilir olması	(5) (4) (3) (2) (1)
Kariyer danışmanlarının konularına hakim olması	(5) (4) (3) (2) (1)
Kariyer danışmanlarının alandaki yenilikleri ve gelişmeleri danışanlarla paylaşmaları	(5) (4) (3) (2) (1)
Danışmanlık faaliyet ve uygulamalarının danışanın kariyer beklentilerine dönük olması	(5) (4) (3) (2) (1)
Danışanın kariyer beklentilerini karşılayacak farklı seçeneklerin kariyer danışmanı tarafından sunulması	(5) (4) (3) (2) (1)

Lütfen aşağıda verilen SIFATLARI kendi durumunuzu göz önüne alarak belirtilen kriterlere göre yanıtlayınız.
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ* SDKT – Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi Ölçeği

Cinsiyetiniz:	(1) Bay	(2) Bayan		
Yaşınız:	(1) 25'den az	(2) 25-29	(3) 30-34	(4) 35 ve üzeri
Eğitim Düzeyiniz:	(1) Lise	(2) Ön Lisans	(3) Lisans	(4) Yüksek Lisans
Göreviniz:	(1) Uzman	(2) Şef/Amir	(3) Orta Kademe Yönetici	(4) Üst Kademe Yönetici
Mesleki Deneyiminiz:	(1) 1 yıldan az	(2) 1-5 yıl arası	(3) 5-10 yıl arası	(4) 10 yıl ve üzeri
Kariyer Danışmanlığı Hizmeti Aldınız mı?	(a) Evet		(b) Hayır	

***Anketin “Kişilik Özellikleri” bölümünde yer alan “SDKT - Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi Ölçeği” yazarın araştırma için kullanım izni olduğundan dolayı yayınlanmamıştır.**