



İŞLETME ANABİLİM DALI
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN KARIYER YOLU
TERCİHLERİNE ETKİSİ: ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ
ÜZERİNDE ARAŞTIRMA
Hazırlayan
Seda GÜVENÇ
YÜKSEK LİSANS TEZİ
Danışman
Prof. Dr. Sebahattin YILDIZ
Kars – 2024



T.C.

**KAFKAS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN KARIYER YOLU
TERCİHLERİNE ETKİSİ: ÜNİVERSİTE
ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE ARAŞTIRMA**

**Hazırlayan
Seda GÜVENÇ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Danışman ve Jüri Üyeleri
Prof. Dr. Sebahattin YILDIZ
Prof. Dr. Hakkı AKTAŞ
Doç. Dr. Gözde KOSA**

Kars – 2024

KAFKAS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Seda GÜVENÇ tarafından hazırlanan “*Kişilik Özelliklerinin Kariyer Yolu Tercihlerine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Araştırma*” başlıklı bu çalışma, [Savunma Sınavı Tarihi] tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda [başarılı] bulunarak jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak (oy çokluğuyla/birliğiyle) kabul edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ (Unvanı, Adı ve Soyadı)

Başkan	:	İmza:
Üye	:	İmza:
Üye	:	İmza:

ONAY

Bu tezin kabulü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun/...../.... tarih ve/..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Yaşar KOP
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek Lisans tezi olarak hazırladığım “*Kişilik Özelliklerinin Kariyer Yolu Tercihlerine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Araştırma*” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlanmasına kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

Scientific Ethic Statement

I declare that I complied with the rules of academic and scientific ethics from the proposal stage to the process of completion of the study titled “**The Effect of Personality Features on Career Path Preferences: A Research on University Students**” as a Master Thesis I prepared, that I obtained all information in term Project with the framework of scientific ethics and traditions, that I showed sources to the each quotation I made directly or indirectly in this study I prepared as a term Project in accordance with the writing rules and works which I used have been shown in the bibliography.

... / ... / 2024

Seda GÜVENÇ

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
KISALTMALAR	iii
TABLO LİSTESİ	iv
ŞEKİL LİSTESİ	vii
GİRİŞ	1

1. BÖLÜM

KİŞİLİK KAVRAMI VE KİŞİLİK KAVRAMINA KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

1.1. Kişilik Kavramı: Tanım ve Özellikleri	3
1.1.1. Kişiliğin Tanımı	3
1.1.2. Kişiliğin Özellikleri	4
1.2. Kişilik ile İlgili Kavramlar	6
1.2.1. Karakter	7
1.2.2. Mizaç	7
1.2.3. Yetenek	7
1.2.4. Benlik	8
1.3. Kişiliği Oluşturan Faktörler	8
1.3.1. Biyolojik Faktörler	8
1.3.2. Aile ve Çevresel Faktörler	9
1.3.3. Sosyal ve Kültürel Faktörler	10
1.3.4. Diğer Faktörler	11
1.4. Kişilik Kavramına Kuramsal Yaklaşımlar	11
1.4.1. Freud'un Psikanalitik Kuramı	12
1.4.2. Adler'in Üstünlük Arama Kuramı	13
1.4.3. Horney'in Kişilik Kuramı	13
1.4.4. Jung'un Analitik Psikoloji Kuramı	15
1.4.5. Fromm'un Özgürlükten Kaçma Kuramı	16
1.4.6. Beş Faktör Kişilik Kuramı	17
1.4.6.1. Dışa Dönüklük	18
1.4.6.2. Uyumluluk	19
1.4.6.3. Duygusal Denge	20

1.4.6.4. Sorumluluk.....	20
1.4.6.5. Yeni Deneyimlere Açıklık	21
1.4.6.6. Olumsuz Değerlilik	22
1.4.7. Diğer Yaklaşımlar.....	22

2. BÖLÜM

KARİYER KAVRAMI VE YAKLAŞIMLARI

2.1. Kariyer Kavramı.....	24
2.2. Kariyer Kavramının Tarihsel Gelişimi	25
2.3. Kariyer Boyutları.....	26
2.3.1. Geleneksel (Klasik) Yaklaşım.....	27
2.3.2. Örgütsel Yaklaşım (Çift Basamaklı Kariyer Yolu)	27
2.3.3. Ağ Kariyer (Davranışsal Yaklaşım) Yolu.....	28
2.4. Kariyer Yönetimi.....	28
2.5. Kariyer Tercihi	29
2.6. Kariyer Planlama: Kavramsal Çerçeve ve Süreci	30
2.6.1. Kariyer Planlama Kavramı.....	30
2.6.2. Kariyer Planlamanın Amaçları.....	30
2.6.3. Kariyer Planlamanın Olumlu ve Olumsuz Yönleri	31
2.6.4. Kariyer Planlamayı Etkileyen Faktörler	32
2.6.5. Bireysel Kariyer Planı.....	32
2.6.6. Örgütsel Kariyer Planı	33
2.6.7. Kariyer Planlamasının Aşamaları.....	33
2.7. Kariyer Planlaması Kuramları.....	34
2.7.1. Freud ve Psikanalitik Kuram.....	34
2.7.2. Super ve Gelişimsel Benlik Kuramı	34
2.7.3. Roe'nin Kişilik Kuramı	36
2.7.4. Tiedeman-Ohara ve Mesleki Gelişim Kuramı.....	37
2.7.5. Ginzberg ve Mesleki Gelişim Kuramı	38
2.7.6. Holland ve Tipoloji Kuramı.....	39
2.7.7. Diğer Yaklaşımlar.....	40
2.8. Kariyer Çapaları	40
2.8.1. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	41

2.8.2. Genel Yönetmel Yetkinlik.....	42
2.8.3. Girişimcilik Yaratıcılık	42
2.8.4. Bağımsızlık	43
2.8.5. İstikrar.....	43
2.8.6. Hizmet veya Bir Olaya Kendini Adamak	44
2.8.7. Saf Meydan Okuma	44
2.8.8. Hayat Tarzı.....	45
2.9. Kişilik Özellikleri ve Kariyer Çapaları Arası İlişkiler İlgili Çalışmalar.....	46

3. BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Konusu.....	55
3.2. Araştırmanın Amacı	55
3.3. Araştırmanın Önemi	55
3.4. Araştırma Soruları	56
3.5. Araştırma Modeli ve Hipotezler	56
3.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	60
3.7. Araştırmanın Yöntemi	61
3.7.1. Evren ve Örneklem.....	61
3.7.2. Veri Toplama Araçları	62
3.7.3. Revize Edilmiş Araştırma Modeli ve Hipotezler	73
3.7.4. Veri Toplama Formu ve Analiz Teknikleri.....	77
3.8. Araştırmanın Bulguları	77
3.8.1. Değişkenlerle İlgili Betimleyici Bulgular	77
3.8.2. Değişkenler Arası İlişkiler	78
3.8.3. Demografik Gruplardaki Farklılıklar	80
3.8.4. Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları.....	95
TARTIŞMA, SONUÇ, ÖNERİ.....	101
KAYNAKÇA.....	119
EKLER.....	136

KAFKAS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM ORGANİZASYONU BİLİM DALI
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN KARIYER YOLU TERCİHLERİNE ETKİSİ:
ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE ARAŞTIRMA
YÜKSEK LİSANS TEZİ
Seda GÜVENÇ
Tez Yöneticisi
Prof. Sebahattin YILDIZ
2024 – VIII + 140

ÖZET

Bu araştırmada kişilik özelliklerinin kariyer çapalarına etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerden 355 öğrenciye kolayda örnekleme yoluyla anket uygulanmıştır. Bulgular dikkate alındığında öğrencilerin cinsiyetine göre otonomi / bağımsızlık ile istikrar / iş güvencesi; bölümüne göre otonomi / bağımsızlık, girişimsel yaratıcılık, bir davaya hizmet veya kendini adama ile hayat tarzı; sınıfına göre teknik / fonksiyonel yetkinlikler; bölgeye göre teknik / fonksiyonel yetkinlikler, otonomi / bağımsızlık, iş güvencesi / istikrar, girişimsel yaratıcılık, bir davaya hizmet veya kendini adama; mezuniyet sonrası düşünceye göre otonomi / bağımsızlık, girişimsel yaratıcılık, saf meydan okuma kariyer çapaları anlamlı farklılık göstermiştir. Bölüm seçme tercihine göre ise kariyer çapalarında anlamlı farklılık gözlenmemiştir.

Ayrıca kişilik özelliklerinin kariyer çapalarına etkisini belirlemek üzere regresyon analizleri yapılmıştır. Buna göre kişilik özelliklerinden sorumluluk, uyumluluk ile gelişime açıklığı kariyer çapalarının tümünü pozitif yönde etkilerken, duygusal tutarsızlığın otonomi / bağımsızlık kariyer çapasını pozitif, iş güvencesi / istikrar kariyer yönelimini negatif yönde etkilediği gözlenmiştir. Dışa dönük kişiliğin ise kariyer çapalarına bir etkisi gözlenmemiştir. Genel olarak değerlendirildiğinde kariyer çapaları üzerinde kişiliğin anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, kişilik, çapa, hedef, kariyer planlama

Kafkas University
Institute of Social Sciences
Department of Business
The Effect of Personality Features on Career Path Preferences: A Research
on University Students
Master's Thesis
Seda GÜVENÇ
Supervisor
Prof. Sebahattin YILDIZ
2024 – VIII + 140

ABSTRACT

In this research, it was aimed to examine the effect of personality traits on career anchors. A survey method was applied to 355 students studying at Kafkas University Faculty of Economics and Administrative Sciences through convenience sampling method. When handled the findings, there was a significant difference students' autonomy / independence and stability / job security according to their gender; lifestyle with autonomy / independence, entrepreneurial creativity, service or dedication to a cause, depending on the department; technical / functional competencies by class; technical / functional competencies, autonomy / independence, job security / stability, entrepreneurial creativity, service or dedication to a cause, depending on the region; autonomy / independence, entrepreneurial creativity, pure challenge career anchors according to post-graduation thought. It was not observed that there was a significant difference in career anchors according to department choice.

Regression analyses were conducted to determine the effect of personality traits on career anchors. While the personality traits of responsibility, adaptability and openness to improvement positively affect all career anchors, it has been observed that emotional inconsistency positively affects the autonomy / independence career anchor and job security / stability negatively affects the career orientation. No effect of extroverted personality on career anchors was observed. When evaluated in general, it has been determined personality has a significant effect on career anchors.

Keywords: Career, personality, anchor, goal, career planning.

KISALTMALAR

DFA	Doğrulayıcı Faktörler Analizi
KFA	Keşfedici Faktör Analizi
N	Kişi Sayısı
ORT	Ortalama Değer
SPSS	Statistical Package For Social Sciences
SS	Standart Sapma



TABLO LİSTESİ

Tablo 1.1: Türkiye Örneklemindeki Kişilik Kuramları.....	18
Tablo 2.1: Kişilik Özellikleri ve Kariyer Çapalarıyla İlgili çalışmalar	46
Tablo 3.1: Çeşitli Evren Büyüklüklerine İlişkin Örnekleme Sayıları	61
Tablo 3.2: Betimleyici İstatistikler	62
Tablo 3.3: Kişilik Özellikleri Ölçeği KFA, Basıklık, Çarpıklık, Güvenilirlik ve Açıklanan Varyans Değerleri	65
Tablo 3.4: Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Kriterleri.....	67
Tablo 3.5: Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin uyum iyiliği değerleri...	68
Tablo 3.6: Kariyer Yönelimi Ölçeği KFA, Basıklık, Çarpıklık, Güvenilirlik ve Açıklanan Varyans Değerleri	70
Tablo 3.7: Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin uyum iyiliği değerleri...	73
Tablo 3.8: Değişken ve boyutlarına ilişkin betimleyici istatistikler	78
Tablo 3.9: Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri	79
Tablo 3.10: Kariyer Yolu Türlerinin Cinsiyete Göre Farklılıkları	80
Tablo 3.11: Bölüme Göre Teknik / Fonksiyonel Yetkinlik Yönelimindeki Farklılıklar	81
Tablo 3.12: Bölüme Göre Otonomi/Bağımsızlık Yönelimindeki Farklılıklar	81
Tablo 3.13: Bölüme Göre İş Güvencesi / İstikrar Yönelimindeki Farklılıklar.....	82
Tablo 3.14: Bölüme Göre Girişimsel Yaratıcılık Yönelimindeki Farklılıklar	82
Tablo 3.15: Bölüme Göre Bir Davaya Hizmet veya Kendini Adama Yönelimindeki Farklılıklar	83
Tablo 3.16: Bölüme Göre Saf Meydan Okuma (Rekabetçilik) Yönelimindeki Farklılıklar	83
Tablo 3.17: Bölüme Göre Hayat Tarzı Yönelimindeki Farklılıklar	84
Tablo 3.18: Sınıfa Göre Teknik / Fonksiyonel Yetkinlik Yönelimindeki Farklılıklar	84
Tablo 3.19: Sınıfa Göre Otonomi / Bağımsızlık Yönelimindeki Farklılıklar	84
Tablo 3.20: Sınıfa Göre İş Güvencesi / İstikrar Yönelimindeki Farklılıklar	85
Tablo 3.21: Sınıfa Göre Girişimsel Yaratıcılık Yönelimindeki Farklılıklar	85
Tablo 3.22: Sınıfa Göre Bir Davaya Hizmet veya Kendini Adama Yönelimindeki Farklılıklar	85

Tablo 3.23: Sınıfa Göre Saf Meydan Okuma (Rekabetçilik) Yönelimindeki Farklılıklar	86
Tablo 3.24: Sınıfa Göre Hayat Tarzı Yönelimindeki Farklılıklar	86
Tablo 3.25: Bölümü Seçme Durumlarına Göre Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik Yönelimindeki Farklılıklar	86
Tablo 3.26: Bölümü Seçme Durumlarına Göre Otonomi/Bağımsızlık Yönelimindeki Farklılıklar	87
Tablo 3.27: Bölümü Seçme Durumlarına Göre İş Güvencesi/İstikrar Yönelimindeki Farklılıklar	87
Tablo 3.28: Bölümü Seçme Durumlarına Göre İş Güvencesi/İstikrar Yönelimindeki Farklılıklar	87
Tablo 3.29: Bölümü Seçme Durumlarına Göre Bir Davaya Hizmet veya Kendini Adama Yönelimindeki Farklılıklar	88
Tablo 3.30: Bölümü Seçme Durumlarına Göre Saf Meydan Okuma (Rekabetçilik) Yönelimindeki Farklılıklar	88
Tablo 3.31: Bölümü Seçme Durumlarına Göre Hayat Tarzı Yönelimindeki Farklılıklar	88
Tablo 3.32: Bölgelerine Göre Teknik / Fonksiyonel Yetkinlik Yönelimindeki Farklılıklar	89
Tablo 3.33: Bölgelerine Göre Otonomi / Bağımsızlık Yönelimindeki Farklılıklar...	89
Tablo 3.34: Bölgelerine Göre İş Güvencesi/İstikrar Yönelimindeki Farklılıklar	90
Tablo 3.35: Bölgelerine Göre Girişimsel Yaratıcılık Yönelimindeki Farklılıklar	90
Tablo 3.36: Bölgelerine Göre Bir Davaya Hizmet veya Kendini Adama Yönelimindeki Farklılıklar	91
Tablo 3.37: Bölgelerine Göre Saf Meydan Okuma (Rekabetçilik) Yönelimindeki Farklılıklar	91
Tablo 3.38: Bölgelerine Göre Hayat Tarzı Yönelimindeki Farklılıklar.....	91
Tablo 3.39: Mezuniyet Sonrası Durumuna Göre Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik Yönelimindeki Farklılıklar	92
Tablo 3.40: Mezuniyet Sonrası Durumuna Göre Otonomi/Bağımsızlık Yönelimindeki Farklılıklar	92
Tablo 3.41: Mezuniyet Sonrası Durumuna Göre İş Güvencesi/İstikrar Yönelimindeki Farklılıklar	93

Tablo 3.42: Mezuniyet Sonrası Durumuna Göre Girişimsel Yaratıcılık Yönelimindeki Farklılıklar	93
Tablo 3.43: Mezuniyet Sonrası Durumuna Göre Bir Davaya Hizmet veya Kendini Adama Yönelimindeki Farklılıklar	94
Tablo 3.44: Mezuniyet Sonrası Durumuna Göre Saf Meydan Okuma (Rekabetçilik) Yönelimindeki Farklılıklar	94
Tablo 3.45: Mezuniyet Sonrası Durumuna Göre Hayat Tarzı Yönelimindeki Farklılıklar	95
Tablo 3.46: Kişilik Özelliklerinin Teknik/Fonksiyonel Yetkinliğe Etkisi	95
Tablo 3.47: Kişilik Özelliklerinin Otonomi/Bağımsızlık Yetkinliğine Etkisi.....	96
Tablo 3.48: Kişilik Özelliklerinin İş Güvencesi/İstikrar Yetkinliğine Etkisi.....	96
Tablo 3.49: Kişilik Özelliklerinin Girişimsel Yaratıcılık Yetkinliğine Etkisi.....	97
Tablo 3.50: Kişilik Özelliklerinin Bir Davaya Hizmet veya Kendini Adama Yetkinliğine Etkisi	97
Tablo 3.51: Kişilik Özelliklerinin Saf Meydan Okuma (Rekabetçilik) Yetkinliğine Etkisi	98
Tablo 3.52: Kişilik Özelliklerinin Hayat Tarzı Yetkinliğine Etkisi.....	98
Tablo 3.53: Hipotez Testi Sonuçları.....	99

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 3.1: Araştırma Modeli.....	56
Şekil 3.2: Dışadönüklük DFA sonuçları	66
Şekil 3.3: Sorumluluk DFA sonuçları.....	66
Şekil 3.4: Uyumluluk DFA sonuçları	66
Şekil 3.5: Duygusal tutarsızlık DFA sonuçları.....	67
Şekil 3.6: Gelişime açıklık DFA sonuçları.....	67
Şekil 3.7: Teknik/fonksiyonel Yetkinlik DFA Bulguları.....	71
Şekil 3.8: Genel Yönetmelik Yetkinlik DFA Bulguları	71
Şekil 3.9: Otonomi DFA Bulguları.....	71
Şekil 3.10: İş Güveniği/istikrar DFA Bulguları.....	72
Şekil 3.11: Girişimsel Yaratıcılık DFA Bulguları	72
Şekil 3.12: Bir Davaya Hizmet ya da Kendini adama DFA Bulguları.....	72
Şekil 3.13: Saf Meydan Okuma DFA Bulguları.....	72
Şekil 3.14: Hayat Tarzı DFA Bulguları	73
Şekil 3.15: Revize edilmiş araştırma Modeli	74

GİRİŞ

Kişilik ve mesleki tercih arasındaki ilişkinin iyi anlaşılması için öncelikli olarak kişilik kavramına değinilmesi gerekmektedir. Kavramsal açıdan ele alındığı zaman kişilik; insan davranışlarının, yapılarının, düşüncelerinin, eğilimlerinin, ilgilerinin, becerilerinin, ruhsal durumları ve yönelişlerinin bütünleşmesi olarak açıklanmaktadır. Kişilik doğuştan gelen bazı eğilimleri içerir, ancak büyük ölçüde çocukluktan itibaren çevrelerindeki insanlar ile etkileşimler ve bu etkileşimlerden kaynaklanan deneyimlerle şekillenmektedir. Kişilik özellikleri bir insanı diğerlerinden ayıran, tutarlı davranış kalıpları ve bu davranış kalıplarının sürekliliği olarak değerlendirilebilir (Burger, 2006). Kişiliği oluşturan özellikler birbiri ile uyumlu olmalıdır. Kariyer kişinin çalışma hayatı süresince herhangi bir iş alanında gelişmesi, beceri ve tecrübe kazanması olarak ifade edilmektedir. Fakat bugün söz konusu kavramın iş tecrübeleri neticesi ilerleme yerine beceri, bilgi, ustalık ve ilişki ağları geliştirme bakış açısını yansıttığını da belirtmek gerekmektedir.

Kişilik özellikleri kariyer tercihlerini etkilemektedir. Literatürde de yer alan çalışmalarda öğrencilerin kariyer tercihlerine yön verirken kişiliklerinin ne ölçüde etkilediğine değinildiği görülmektedir. Bireylerin kariyer planlamaları yani iş seçimleri kişilik özelliklerine uygun yapıldığında mutluluk oranının daha fazla olduğu gözlemlenmektedir. Kariyer planlaması yapmış kişilerin tercihleri kapsamında kişilik özellikler oldukça önemli bir yere sahiptir. Literatürde farklı örneklem grupları üzerinde yürütülen araştırma bulguları da kişilik özelliklerinin kariyer tercihleri üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedir (Onoyase ve Onoyase, 2009; Kemboi vd., 2016).

Kişilik özelliklerine göre şekillenen kariyer tercihleri literatürde “kariyer çapası” olarak ifade edilmektedir. Literatürde yer alan çalışmalarda sekiz kariyer çapası (güvenlik ve istikrar, teknik fonksiyonel yetkinlik, özerklik otonomi ve bağımsızlık, girişimcilik ve yaratıcılık, genel yönetsel yetkinlik, kendini adama, saf meydan okuma, hayat tarzı) bulunduğu belirtilmektedir. Teknik ve fonksiyonel yetkinlik kendi branşında çalışma eğilimini, genel yönetsel yetkinlik yöneticiliğin ön planda olduğu meslek dallarını seçmeyi, girişimci yaratıcılık kendi işini kurma eğilimini,

hizmet veya bir olaya kendini adama eğilimi toplum yararına işler yapma isteğini, saf meydan okuma başkaları tarafından zor kabul edilen işleri yapma davranışını, istikrar algısı bir işte uzun süre çalışma davranışını, otonomi genel olarak bağımsız çalışma eğilimini, kendini adama eğilimi bireyin sevdiği ve özdeşleştiği işi yapma davranışını ve hayat tarzı kendine ve ailesine denge sağlayacak işi tercih etme eğilimini arttırmaktadır (Schein, 2006). Kişilik özellikleri meslek hayatlarında başarılı olabilmeleri için kişilerin seçtikleri kariyer ile uyumlu olmalıdır. Bu durum son yıllarda kişilik özellikleri ile kariyer uyumu ve kariyer tercihleri üzerine yapılan çalışmaların artmasına katkı sağlamıştır (Creed vd., 2009, s. 219; Tolentino vd., 2014, s. 39). Ancak yapılan literatür taraması sonunda ülkemizde bu alanda yapılan çalışmaların sınırlı olduğu görülmüştür. Bu noktada yapılan bu çalışmada üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri ile kariyer çapaları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Söz konusu bu tez çalışması üç bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın ilk bölümünde kişilik kavramının tanımı ve özellikleri, kişilik ile alakalı kavramlar, kişiliği meydana getiren faktörler ve son olarak kişilik kavramında kavramsal yaklaşımlar değerlendirilmiştir. İkinci bölümünde kariyer kavramı, boyutları, tarihi, yönetimi, tercihi, planlaması kavramsal kapsamı ve süreci, kariyer planlaması kavramları ve son olarak kariyer çapaları incelenmiştir. Üçüncü bölümde ise sırasıyla araştırmada kullanılan yöntem, araştırma bulgularına ve elde edilen bulguların ilgili literatür ışığında tartışılmasına ilişkin bilgilere değinilmiştir.

1. BÖLÜM

KİŞİLİK KAVRAMI VE KİŞİLİK KAVRAMINA KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

1.1. Kişilik Kavramı: Tanım ve Özellikleri

İnsanlar sadece görünüşte değil, aynı zamanda tutum ve davranışlarda da farklılık göstermektedir. Bireysel farklılıkların birçok nedeni vardır. Bu farklılıkların nedenlerini düşündüğümüzde veya bu farklılıkların sonuçlarını belirlemeye çalıştığımızda, kişilik olarak tanımlanan temel bir değişkenin ortaya çıkmaktadır (Zel, 2001, s. 21).

1.1.1. Kişiliğin Tanımı

Kişilik, düşünme, davranma, hissetme ve insanlarla ilişki ve iletişim kurma konusundaki kalıcı özelliklerin genel bir modelidir. Kişilik doğuştan gelen bazı eğilimleri içerir, ancak büyük ölçüde çocukluktan itibaren çevrelerindeki insanlar ile etkileşimler ve bu etkileşimlerden kaynaklanan deneyimlerle şekillenmektedir. Psikologlara göre kişilik, bireyin ayırt edici ve karakteristik davranışlarının toplamı olarak tanımlanmaktadır. Batı dillerinde kullanılan kişilik ve kişisellik terimleri, Latince “maske” anlamına gelen “persona” kelimesinden türemiştir. Kişiliğin bir yönü, kişinin başkalarına karşı tutumu, sergilediği davranış yani yüzüne taktığı maskedir. İnsanlar çevreleriyle sürekli iletişim halindedir ve çoğu zaman duygu, düşünce, tutum ve eylemlerini gerçekte olduklarından farklı şekillendirmeye çalışırlar. Bazı insanlar da bulundukları çevreye göre görünüşlerini değiştirirler. Bu yüzden insanlar sürekli ya da ara sıra kullandıkları bir maskenin arkasına saklanarak, olduklarından farklı görünmeye çalışırlar. Dolayısıyla kişilik kavramı, bireyin başkalarına gösterdiği tepkileri ve kendini gösterme biçimini içermektedir (“Kişilik Nedir?”, 2023).

İnsanlar kalıtım yolu ile kendi türlerinin yanı sıra ailelere ait birçok özelliği taşımakta ve aktarmaktadırlar. Bir kişinin fiziksel yapısı, fiziksel görünümü ve

yürüme, konuşma, gülme gibi davranış biçimleri genetik faktörler tarafından belirlenmektedir. Tüm bu özelliklerden dolayı insanların farklı kişilik özelliklerine sahip oldukları söylenmektedir (Ergin, 2023).

1.1.2. Kişiliğin Özellikleri

Literatürde yer alan bilgiler değerlendirildiği zaman kişilik kavramının tanımlanmasının oldukça güç olduğu belirtilmektedir. Benzer şekilde insanların sahip oldukları kişilik özelliklerinin de sınıflandırılması oldukça zordur. Kişilik temel olarak insanların sahip oldukları fiziksel, duygusal ve zihinsel özellikleri ile sergiledikleri davranışları etkilemektedir. Bu durum kişilik özelliklerinin incelenmesi noktasında araştırmacıların dikkatini çeken konular arasında yer almasına katkı sağlamıştır (Çiçek ve Aslan, 2020). Literatürde yer alan çalışmalarda insanların sahip oldukları kişilik özelliklerinin beş ana başlık altında toplandığı görülmektedir. Söz konusu kişilik özellikleri aşağıda açıklanmıştır.

Toplumda yaygın olarak görülen kişilik özelliklerinin başında gelişime açık kişilik özelliğinin geldiği görülmektedir. Gelişime açık kişilik yapısı literatürde deneyime açık kişilik özelliği olarak da bilinmektedir. Gelişime açık kişilik özelliğine sahip olan bireyler genellikle sanata ve güzelliğe karşı ilgi duyan, yaratıcılık ve hayal gücünü kullanma gibi konularda ön planda olan kişilerdir. Gelişime açık kişiler genellikle yeniliklere açık bireyler oldukları için hayatlarında meydana gelen değişim ve gelişmelere kolay uyum sağlamaktadırlar. Bunun yanında gelişime açık kişiler yenilik peşinde koştuğu için genellikle rutin işleri yaparken sıkılma eğilimindedirler (Benet-Martínez ve John, 1998; McCrae ve Costa, 1991; Gençöz ve Öncül, 2012).

Özdenetim sahibi kişilik özelliği de toplumda sıklıkla karşılaşılan bir kişilik özelliğidir. Özdenetim sahibi kişilik özelliğine sahip bireylerde genellikle otokontrol düzeyinin yüksek olduğu, harekete geçmeden önce planlı ve temkinli davranma eğilimlerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bunun yanında özdenetim sahibi kişilik özelliğinin ön planda olduğu bireylerde hassas ve dikkatli olma, isteklerini başarma konusunda inatçılık ve güçlü iradeye sahip olma gibi özellikler gelmektedir (Arthur ve Graziano, 1996).

Kişilik özelliklerinden bir diğeri “dışadönük kişilik” özelliği olarak karşımıza

çıkılmaktadır. Dışadönük kişilik özelliğine sahip olan bireylerin genellikle yaşam enerjilerini dış dünyaya ve yaşadıkları sosyal çevreye aktardıkları görülmektedir. Bu insanların kişilik özellikleri nedeniyle toplumsal yapı içinde sosyal ve girişken bir karaktere sahip oldukları belirtilmektedir. Dışadönük kişilik özelliğine sahip olmayan bireylerin ise sosyal ilişkilerinde soğuk, mesafeli ve çekingen oldukları ifade edilmektedir. Özellikle girişimci yönleri ve sosyal ilişkilerindeki atılganlıkları nedeniyle dışadönük kişilik özelliğinin literatürde sıklıkla incelenen kişilik özellikleri arasında yer aldığı görülmektedir (Chauvin vd., 2007; Deniz ve Ünsal, 2010). Dışadönük kişilik özelliğine sahip bireyler genellikle toplum içerisinde birçok konuda avantajlı konumdadır. Bunun temelinde diğer insanlar ile kolay iletişim ve etkileşim içine girebilmeleri yatmaktadır (Doğan, 2013; Somer vd., 2002).

Toplumsal yapı içerisinde bazı insanların uyumlu kişilik özelliğine sahip oldukları görülmektedir. Uyumlu kişilik özelliği temel olarak bireyin insancıl bir kişilik yapısına sahip olduğunu ifade etmektedir. Uyumlu kişilik yapısına sahip insanların insancıl bir yapıya sahip olmaları kendilerinin fedakârlık düzeyi yüksek bireyler olmalarına katkı sağlamaktadır. Uyumlu kişilik özelliğine sahip bireylerde alçak gönüllülük düzeyinin de yüksek olduğu bilinmektedir (Costa ve McCrae, 1992; Gençöz ve Öncül, 2012). Kişiliği meydana getiren uyum alt boyutunun şefkat, çıkarıcı olmama, nezaket, işbirlikçi ve diğer insanlara güven verme gibi özellikleri de içinde barındırdığı belirtilmektedir (Çiçek ve Aslan, 2020).

Psikolojik sağlık sorunları ile karakterize kişilik özellikleri de bulunmaktadır. Nörotik/duygusal dengesiz kişilik özelliği söz konusu kişilik özellikleri arasında yer almaktadır. Nörotik kişilik özelliğine sahip bireylerin genellikle kendilerine güveni olmayan, karamsar ve kaygılı bir kişilik yapısına sahip oldukları görülmektedir. Bu durum nörotik kişilik özelliğine sahip bireylerin günlük yaşam olayları karşısında stres, kaygı ve endişe yaşamalarına, bunun yanında sinirlilik ve depresyon belirtilerinin sıklıkla yaşanmasına neden olmaktadır. Nörotik kişilerde duygu değişimlerinin de hızlı olduğu ve diğer insanlar ile ilişkilerinde verdikleri kararları sürekli değiştirdikleri görülmektedir (Gunthert vd., 1999; Tyrer vd., 1992). Bu nedenle nörotik kişilik özelliği literatürde duygusal dengesiz kişilik olarak da bilinmektedir (Doğan, 2013).

Yukarıda belirtilen kişilik özellikleri yapıları itibariyle farklı karakteristik özelliklere sahip olmalarına karşılık, kişilik özelliklerinin sahip olduğu bazı ortak noktalar da bulunmaktadır. Kişilik özellikleri şöyle sıralanmaktadır;

- Kişilik, kalıtsal ve sonradan kazanılmış tüm yatkınlıklardan oluşmaktadır,
- Kişilik, edinilen bu eğilimlerin düzenleyicisidir. Bu nedenle eğilimlerden ortaya çıkan yapıdan bahsedilmektedir,
- Kişilik, bireylerin eğilimlerini çevreye göre ayarlamaktadır,
- İnsanın yalnızca bir kalıtsal karakteri vardır ve karakter, kişiliğin gerekli bir unsurudur (Eren, 2004, s. 44).
- Kişilik, belirli davranış kalıplarının toplamıdır,
- Kişilik, özel bir ortamın yarattığı bir olgudur,
- Kişilik, bireysel dengenin sonucudur (Erdoğan, 1994).

Tüm bu açıklamaların ışığında kişilik özellikleri, bir insanı diğerlerinden ayıran, tutarlı davranış kalıpları ve bu davranış kalıplarının sürekliliği olarak değerlendirilebilir (Burger, 2006). Kişiliği oluşturan özellikler birbiri ile uyumlu olmalıdır. Kişilik özellikleri, insan ilişkilerinin biçimlerini etkiler ve gelişim aşamasında insan ilişkileri de kişilik özelliklerini etkilemektedir (Zel, 2001, s.24).

İnsanların ortaya koydukları kişilik özellikleri genellikle belli başlı ve kalıplaşmış bir yapıya sahip olmakla beraber, insanların değişen yaşam koşullarına paralel olarak istek, fikir ve duygularının değişmesi söz konusu olabilmektedir. Bu durum zaman içerisinde sahip olunan kişilik özelliklerinin değişime uğrayabileceğini göstermektedir. Örneğin; sosyal ilişkileri zayıf olan kişiler zaman içerisinde insanlar ile iletişime geçerek sosyal yönü güçlü bir kişilik yapısına bürünebilmektedir. Benzer şekilde insanlar arası iletişim becerisi zayıf kişilik yapısına sahip olan bir kişi zaman içerisinde insanlar ile daha etkili ve sağlıklı iletişim kurabilmektedir (Aytaç, 2001).

1.2. Kişilik ile İlgili Kavramlar

Kişilik kavramları karakter, mizaç, yetenek ve benlik olmak üzere dört başlıkta açıklanmaktadır.

1.2.1. Karakter

Karakter, çocuğun savunma mekanizmalarının içsel mizaç eğilimlerine ve çevresel etkilere uyum sağlamasının sonucudur. Karakter, çocukluktan yetişkinliğe adım adım olgunlaşır. Bu olgunlaşma, daha önceki mizaç kalıpları ve sosyokültürel eğitim ile doğrusal olarak ilişkili değildir. Karakter, gönüllü amaç ve tutumlar içinde verilen tepkilerdir (Burhanoglu, 2015).

Karakter, eğitim ve çevrenin etkisiyle zaman içinde değişebilen bir kavramdır. Sosyal bir çevrede öğrenilir ve belirli değerlerin benimsenmesi ile gelişmektedir. Karakter özellikleri, insan ilişkilerinde görülen tutum ve davranışlar ile onlarda bırakılan etkinin sonucu olarak belirlenmektedir (Mehmedoğlu, 2004, s. 48).

1.2.2. Mizaç

Mizaç tabiat, yaratılış ve huy anlamında kullanılır. Mizaç, uyaranlara belirli bir şekilde tepki verme konusunda doğuştan gelen bir eğilimdir. Son zamanlarda moda olan fitre kelimesini de mizaç yerine kullanabilmektedir. Mizaç, antik çağlarda „bireyin ve benliğin benzersizliğinin ve özelliklerinin biyolojik temeli“ olarak tanımlanmıştır. Mizaç alanları, çocukluktan yetişkinliğe kadar sabit kalırken, kültürler ve etnik kökenler arasında yapısal olarak tutarlıdır. Bireylerde gözlenen mizaç özellikleri 50% kalıtsal olabilir. Genetik faktörler sıklıkla mizaç tipini belirlemektedir. Öte yandan, mizacın zaman içinde kısmi boyutlar boyunca değiştiği düşünülmektedir (Burhanoglu, 2015).

1.2.3. Yetenek

Yetenek, kelime anlamı ile bir kişinin bir şeyi anlama, yapma veya etkileme gücüdür. Yeteneğin psikolojideki tanımı, bir kişinin öğrenme ve çabalamanın ötesinde anlama ve gerçekleştirebilme gücüdür. Yetenek, kimsenin yapamadığını yapmak yerine bir şeyi daha kolay, daha farklı, daha iyi ve daha hızlı yapmak demektir (“Yetenek Nedir?”, 2023). Yetenek, kişilik katmanının önemli bir parçasıdır. Yetenek, zihinsel ve fiziksel yetenekler olarak ikiye ayrılmaktadır. Birincisi zihinsel yetenekler,

kavrama, algılama ve sentezleme gibi durumları anlama, ilişki kurma ve iletişim kurma gibi zihinsel nitelikler; İkincisi ise fiziksel yetenekler, bir kişinin doğuştan gelen ve zamanla gelişebilecek nitelikleri içermektedir. Yürümek, koşmak, eğlenmek, spor yapmak gibi nitelikler en önemli fiziksel becerilerdir(Zel, 2001).

1.2.4. Benlik

Benlik kavramı, kişinin varlığını anlamının bir yoludur. Bir insanı diğer insanlardan ayıran ve kendisi yapan özelliğine benlik denir. Başka bir bakış açısıyla, benlikte özne olan "ben" nesnesi olan "ben" kavramını düşünmektedir. Benlik, son yıllarda psikolojide çok geniş ve derin bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişisel kimlik ve sosyal kimlik ikisi birleşerek benliği oluşturmaktadır. Kişisel kimlik, bireyin tüm kişilik özelliklerini ortaya koymaktadır. Sosyal kimlik ise kişinin ait olduğu din, toplum ve eğitim gibi konuları da içermektedir.

Benlik, kişinin kendini bilmekle başlamaktadır. Özellikle çocukluk döneminde başlayan bu farkındalık, “sen, ben, biz” kavramlarına karşı duyarlı hale gelmesiyle ortaya çıkıyor. Benlik kavramının oluşumu kişiden kişiye farklılık gösterir. Kişinin benliğini farklı faktörlerden oluşmaktadır. Benlik kişiliğin temel özelliklerini ortaya koyar (“Benlik Nedir?”, 2021).

1.3. Kişiliği Oluşturan Faktörler

Kişiliğin ana faktörleri arasında bireyin fizyolojik yapısı, biyolojik yapısı, rol davranışı, sosyal statüsü ve grup üyeliği sayılmak ile birlikte birçok farklı faktör öne çıkarılabilir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2008). Aşağıda kişiliği oluşturan faktörler biyolojik faktörler, aile ve çevresel faktörler, sosyal ve kültürel faktörler ve diğer faktörler olarak sınıflandırılmıştır.

1.3.1. Biyolojik Faktörler

Günümüzde çeşitli araştırma sonuçları, biyolojik faktörlerin kişilik gelişimini doğrudan değil, dolaylı olarak etkilediğini bulmuştur. Biyolojik faktörler kişinin fiziksel özelliklerini, saç rengini, boyunu, kilosunu ve vücut yapısını etkilemektedir.

İnsanların kısa veya uzun olması, fazla kilolu veya zayıf olması kişiliklerini dolaylı olarak etkilediği söylenir. Biyolojik faktörler kişilik üzerindeki etkisi kişiden kişiye değişmektedir. Kişilerin Biyolojik yapısı ile özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu gibi, kişilik ile kişiliğin davranışsal yönleri arasında da anlamlı bir ilişki mevcuttur. Bazı kişilik teorisyenleri, bireylerin cinsiyeti, yaşı, vücut yapısı ve kişiliği arasında bir ilişki olduğunu savunurlar.

Örnek olarak, bir kişinin cinsiyetine göre yapabileceği ya da yapamadığı davranışlar kişilik gelişiminde etki yapmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2004).

Kişinin kalıtsal tüm özelliklerini içeren genotip, kişinin dışa vuran özelliklerini içeren fenotipleri birbirinden ayırmayı mümkün kılmaktadır. Böylece, bir genotip, farklı kişilik ve yeteneklere sahip, farklı şekil ve boyutlarda sınırsız sayıda fenotip üretebilir (Büyükkaragöz vd., 1998).

Kalıtsal özellikler, insanların davranış eğilimi, zihinsel ve fiziksel özelliklerinin şekillenmesinde etkiliyken, insanların inanç sistemleri ile ideallerinin şekillenmesinde çevresel faktörler daha etkilidir (Çiftçi, 2018).

1.3.2. Aile ve Çevresel Faktörler

İnsanların dünyaya ilk geldiklerinde karşılaştıkları sosyal grup ailedir. Aile, insanın temel biyolojik özelliklerinin bir sonucu olarak ortaya çıkan bir kurum olmakla birlikte, diğer toplumsal kurumların yerine getiremediği bazı işlevleri yerine getiren önemli bir yapıdır. Bu, aile kurumunu toplumda varlığı ve güvenilirliği kalıcı kılmaktadır (Özkan, 2014). Davranış eğilimlerinin benimsendiği ve değerlerin öğrenildiği ilk yer aile ortamıdır. Aile ortamında, insanlar bir ödül ve ceza sistemi aracılığıyla sosyal normları öğrenirler. İnsanların içinde doğup olgunlaştığı aile yapısı ve o çevredeki insanlar ile olan etkileşimleri kişiliğin gelişmesinde büyük rol oynar (Morgan, 1991). Örneğin anne baba, ailenin sosyal ilişkilerinde demokratik bir yapı oluşturursa çocuk olaylara objektif bir bakış açısı ile büyümektedir (Burger, 2006).

İnsanları doğumdan itibaren etkileyen çevresel faktörler, doğum öncesi faktörler, doğum sırasındaki faktörler ve doğum sonrası faktörler olmak üzere üç temel faktöre

dayanmaktadır. Annenin yaşı, kan grubu, diyeti, kronik hastalıkları, sigara ve alkol tüketimi, gebelikte geçirdiği hastalıklar ve radyasyon doğum öncesi faktörler olarak sayılır. Doğum sırasındaki faktörler; erken ya da geç doğum ve doğum sırasında yaşanan durumlardır. Doğum sonrası faktörler arasında çocuk ve anne beslenmesinde yaşanan sorunlar, çocukluk hastalıkları, kazalar, kardeş sayısı, ebeveyn eğitim düzeyi, coğrafi bölge, toplum vb. sayılabilir (Özkan, 2014).

1.3.3. Sosyal ve Kültürel Faktörler

İnsanların ait olduğu sosyal sınıf ve yapılar, kişilik gelişimini etkileyen bir diğer faktördür. Örnek olarak sosyo-ekonomik düzeyi yüksek bir aileden gelen bir çocuk, gelecek planlarında sonları düşünmeden eğitim için çabalar. Ancak, bu sınırlı mali kaynaklara sahip bir kişi için söylenemez. Bu kişi geleceğine yön vermek ve olduğundan daha iyi bir konumda olmak hedefiyle eğitim fırsatlarını görür.

Bu örnekteki gibi, bireylerin ait olduğu sosyal sınıflar ve yapılar, onların düşüncelerini ve yaşam biçimlerini etkileyebilmektedir (Zel, 2006, s. 15). Günümüzde çok sayıda insan, aynı gelir düzeyi, eğitim, iş ve kabaca karşılaştırılabilir değerlere dayalı bir sosyal sınıf olarak tanımlanır. Sınıfsal ortamı insanların davranışlarını, fikirlerini ve düşüncelerini etkiler (Özkalp ve Kirel, 2004). İçinde yaşadığımız sosyal çevre, bireyler arasında benzer davranış eğilimlerinin gösterilmesinde de etkili olmaktadır. İnsanların benzer kalıplarda davranması ortak bir karaktere sahip olmalarını, ortak bir karaktere sahip olmaları da benzer kişilik özelliklerine sahip olmalarını sağlamaktadır (Uzun, 2020).

Kişisel gelişimi etkileyen faktörlerinden birisi, toplumun kültürel özellikleridir. Kültür, toplumun benimsediği, yaşamını sürdürmek ve sorunları çözmek için kullandığı her türlü davranış sistemleri ve maddi kaynaklar olarak tanımlanmaktadır (Bahar, 2009). Kültür, biyolojik mirasın aksine sosyal miras olarak adlandırılır ve bir sosyal grup içinde nesilden nesile aktarılmaktadır (Tezcan, 1987).

Herkesin içinde yaşadığı toplumun kültürel özellikleri onun kişiliği üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. Toplumda geliştirilen normlar, bireyleri belirli davranış biçimlerinde hareket ettirir. Bu nedenle insanlar, kültürü koşulsuz benimsemektedir ve kültür de aynı zamanda insanların kişiliğini etkilemektedir (Uzun, 2020).

1.3.4. Diğer Faktörler

İnsanların kişiliği yaşadıkları yerin iklimi, doğası ve coğrafi koşullarından da etkilenmektedir. Dağlık bölgelerde, ovalarda, sıcak veya soğuk iklimlerde, iç kesimlerde ve coğrafi olarak farklı bölgelerde yaşayan insanlar farklı kişilik özelliklerine sahiptir. Örnek olarak soğuk iklim kuşağında yaşayan bir insanın yaşam tarzı buna göre şekillenir. Bu alanlarda tarımsal üretim yapılamadığından insanlar ağırlıklı olarak avcılık ve balıkçılık ile geçimlerini sağlamakta ve aynı zamanda vücutları soğuğa karşı dayanıklıdır. Bu açıdan bakıldığında insanların yaşadıkları coğrafi bölgelerin kişiliklerini etkilediği söylenebilir (Zel, 2006). Bugün medya da insanların kişiliği büyük ölçüde etkilemektedir.

Medya, insanların küçük yaştaki sosyalleşme ve toplumsallaştırma süreçlerinde büyük bir etkiye sahiptir. Kısacası, medyanın çocukların ve yetişkinlerin yaşamlarında ve kişilik gelişimlerinde derin izler bıraktığı tespit edilmiştir (Arslan, 2004).

1.4. Kişilik Kavramına Kuramsal Yaklaşımlar

İnsanoğlunun varoluşundan bu yana kişilik hakkında çeşitli görüşler ve fikirler ortaya konulmuştur. Davranış bilimlerinde her geçen gün yeni gelişmeler yaşanmakta ve bununla birlikte kişiliğe ilişkin farklı görüşlerin sayısı da artmaktadır (Çetiner, 2014). Kişilik üzerine çalışmalar 20. yüzyılında başlamış ve psikologlar birçok kişilik kuramı geliştirmiştir. Sunulan kişilik teorilerinin her biri insan kişiliği hakkında varsayımlarda bulunmuş, farklı yaklaşımlar geliştirmiş ve kişilik gelişimi hakkında görüşler sunmuştur. İnsan kişiliğinin karmaşık yapısının açıklanması konusunda birçok araştırmaya rağmen bir fikir birliğine varılamamıştır. Önerilen bu teorilerden bazıları kişilik yönüne, bazıları ise gelişimsel biçime dayalı olarak geliştirilmiştir (Özdemir vd., 2012).

Kişiliği ve nasıl geliştiğini açıklamaya yönelik Freud'un Psikanalitik yaklaşımı Adler'in Üstünlük Arama kuramı, Jung'un Analitik Psikoloji kuramı, Horney'in Kişilik kuramı, Fromm'un Özgürlükten Kaçma kuramı ve Beş Faktör Kişilik kuramı olmak üzere birçok yaklaşımların geliştirildiği görülmektedir. Çok geniş bir alanı

kapsadığı için bu çalışmada sadece birkaç temel kişilik kuramına değinilecektir.

1.4.1. Freud'un Psikanalitik Kuramı

Psikanalitik kuramı Sigmund Freud tarafından geliştirilmiştir. Freud, sinir bozuklukları olan hastaları tedavi etmek için bir psikoterapi sistemi geliştirmiş (Atkinson, Bem ve Hoeksema, 2006). Freud, insan zihnini topografik olarak üç katmanda değerlendirmiştir: bilinç, önbilinç ve bilinçaltı. Freud'un gruplandırmasında bilinçaltı fonksiyonlarının serbest sinyallere dayalı olması önemli görülmektedir.

Ayrıca insanın, iç dünyasının sırrını taşıyan bilinçaltı ile dış dünyasının bütün görüntüleri olan bilinçdışı arasında sıkışıp kaldığını söylemektedir.

Burada bilinçdışının önce bilinçaltı, sonra bilinçaltının bilinci oluşturduğu vurgulanmakla birlikte, bilinçdışının duyu organları aracılığı ile aracılık ettiği ölçüde bireyin bilinç düzeyinde temsil edildiği de savunulmaktadır (Baysal ve Tekarslan, 1998).

Freud'a göre kişiliğin id, ego ve superego olmak üzere üç ana bölümü vardır. Ama bu üç bölüm birbirinden net sınırlar ile ayrılamaz (Burger, 2006);

İd, insanların en ilkel, ham, kalıtsal dürtü ve arzularını depoladıkları kişilik birimidir. Bu kalıtsal dürtüler arasında cinsellik ve saldırganlık diğer bilinçdışı içgüdülere göre daha baskındır. İd, insan davranışının psikolojik enerjisinin kaynağıdır.

Ego, insanın gerçeklik mekanizmasını oluşturan ve dış dünya ile ilişkilerini düzenleyen kişilik birimidir. Bu kişilik birimi id'i kontrol etmeye çalışır. Gerçeklik ilkesiyle hareket eden ego, id'in taleplerini geciktirir ve dış dünyada hedeflerini gerçekleştirmek için ihtiyaçlarını karşılayabilecek uygun bir nesne bulunana kadar hareket etmesini engeller. Böylece ego, gerçek dünyayla id arasında bir köprüdür.

Süper ego, insanların doğru ve yanlış eylemleri etkili bir şekilde ayırt etmesine yardımcı olur. Herkesin bir vicdanı vardır. Freud, bireylerin davranışlarını değerlendirirken, düşünme yoluyla adlandırdıkları vicdanlarını süperego yani üst ben olarak tanımlar.

1.4.2. Adler'in Üstünlük Arama Kuramı

Alfred Adler'in kişilik kuramında, Freud'un sunduğu id, ego ve süperegö çatışmasının oluşturduğu kişilik yapısından farklı olarak, insanların doğuştan gelen pozitif güdülere sahip oldukları ve bireysel olarak mükemmel olmak ve kendilerini en üst düzeye çıkarmak için çabaladıkları savunulmaktadır. Adler, kişilik oluşumunun ilk yıllarında ailenin kişilik oluşumu üzerindeki etkisini vurgular. Çocuklarını çok fazla önemseyen, onları çok seven ya da koruyan ailelerin çocuklarının kişilik yapısı da bu duruma göre şekillenmektedir. Adler, bazı kişilik problemlerinin erken yaştaki ihmale dayandığını belirtmektedir.

Aslında Adler, tüm bireylerin çocuk iken kendilerinden daha güçlü olan bir ebeveynle bağımlı olmaları nedeniyle doğuştan bir aşağılık duygusuna sahip olduklarını belirtmekte ve bireyin bu aşağılık duygusunu yenmek için hayatı boyunca mükemmellik arayışı içinde olduğunu savunmaktadır (Yıldırım, 2019).

Adler'e göre üstünlük duygusu bireyin ulaşmak istediği en önemli güçtür ve cinsel istekten daha güçlüdür. Üstünlük duygusu, insanların kendilerini diğerlerinden daha iyi veya daha kötü olarak tanımlamalarına neden olmaktadır. Üstünlük arzusunu tetikleyen duygu ise aşağılık duygusudur. Üstünlük duygusu tatmin olmayan kişi kendini aşağılık ve yetersiz hisseder (Houston, Bee ve Rimm, 2013). Kişinin yetersizlik duygusunu ve bunun üstesinden gelme çabasını ifade eden aşağılık duygusu, yaşamın her dönemindeki davranışlarımızı belirlemektedir. Aşağılık duygusu, insanın gerçekten çaresiz ve yardıma muhtaç olduğu çocukluk döneminde ortaya çıkar ve yerleşir (Cüceloğlu, 2005). Adler, insanlarda aşağılık duygusu ya da üstünlük isteği şeklinde görülebilen anormalliklerin giderilebileceği yerin toplum olduğunu ve dolayısıyla insanların topluma karşı sorumlu olduklarını düşünmektedir (Mosak ve Maniacci, 1999).

1.4.3. Horney'in Kişilik Kuramı

İlk feminist teorisyenlerden biri olan Horney, kültürel faktörlerin kaygı ve nevroza neden olduğu bütüncül bir yaklaşım benimsemiştir. Birey davranışlarının içgüdüsel adı verilen fizyolojik olaylardan kaynaklandığını öne süren Freudçu yaklaşıma karşı

ıkan Horney, düzensiz davranışların aile ilişkilerindeki bozulmalar sonucunda ortaya çıktığını ve sosyo-kültürel faktörlerin bu öğrenme sürecini önemli ölçüde etkilediğini savunmaktadır. Horney, kişiliği, insanın yaşamı boyunca edindiği çevresel etkenler sonucunda gelişen ve algı, duygu, düşünce, yargı ve hedeflerin etkileşimi sonucunda ortaya çıkan bir süreç olarak tanımlamaktadır. Nevrotik bir kişiliğin gelişiminde kültürün rolüne vurgu yapan Horney, nevrozu etkileyen en önemli faktörün çocukluk döneminde yaşanan temel kaygı deneyimi olduğunu ileri sürmektedir (Kavut, 2018).

Freud'un erkek ve kadınların kişilik yapılarının doğumdan itibaren farklılık gösterdiği yönündeki iddialarına karşı çıkan Horney, kadınların cinsiyetleri nedeniyle farklı kişilik özellikleri göstermelerinin nedeninin biyolojik değil toplumsal faktörler olduğunu vurgulamaktadır. Freud, insan davranışında etkili olan kaygının cinsel karşılaşmalarla ortaya çıktığını belirtirken, Horney kaygının cinsel olmayan ortamlarda da görülebileceğini ne sürer. Örneğin, ocukların erken yaşta ebeveynlerinden yeterli ilgi ve desteği alamamaları kaygıya neden olur ve böyle bir durumda doyum ve güvenlik duygusu ile ilgili koruyucu durumlar geliştirirler. Horney, yetişkinlerin sorunlarını çözmek için kısaca duygusal değişkenlik olarak tanımlanan nevroitik eğilimlerden birini benimsediklerini ne sürüyor. Horney, nevroitik eğilimlerin duygusal sorunları çözmede ve bireyi güvende tutmada etkili olduğunu savunmaktadır. Horney'in ortaya koyduğu nevroitik eğilimler, insanlara yönelmek, insanlara karşı hareket etmek ve insanlardan kaçınmak olarak sıralanabilmektedir (Yıldırım, 2019).

Horney'nin teorisi, bireyin düşmanca bir dünyada hayatta kalabilmek için çocukluktan itibaren geliştirdiği ve giderek kişiliğinin bir parçası haline gelen, kendisinin "nevroitik eğilimler" adını verdiği kalıcı karakter yönelimlerine dayanmaktadır. Horney, güven ve memnuniyet duyguların kişiliğin en önemli itici gleri olduğundan bahseder. Yani; güven duygusu oluşturmak ile çocuklukta kabul edilmek arasında bir bağlantı vardır ve tam tersi olan tatminsizlik ise kaygıya neden olmaktadır. Kaygıya neden olan koşullar baskınlık, soğukluk, ilgisizlik ve izolasyondur. Bu nedenle Horney, bireyin kaygıdan kurtulması için öncelikle kişinin kendisine ve sonra çevresine değer vermesi gerektiğini vurgulamaktadır (Horney, 2012).

1.4.4. Jung'un Analitik Psikoloji Kuramı

Jung, analitik psikoloji teorisini Freud'un psikanaliz teorisine dayandırmıştır. Jung, Freud'un cinsellik ve aşk motiflerinin abartıldığını savunan psikanaliz yerine analitik psikolojinin temelini atmıştır. Jung, zihinsel süreçler ile Freud'dan fazla ilgilenmiştir ve insan ruhundaki cinselliğin önemine de az yer vermiştir (Miller ve Shelly, 2000).

Jung'a göre analitik psikoloji ile deneysel psikoloji arasındaki fark, önce duyuşal işlevler, duygusal olgular, düşünce süreçleri gibi bireysel işlevleri ayırması ve daha sonra bunları araştırma amacıyla deneysel koşullara maruz bırakmamasıdır. Analitik psikoloji, doğal bir fenomen olarak psişenin bütünlüğü yapısıyla daha çok ilgilenmektedir. Jung, analitik psikoloji ile önceki psikolojiler arasındaki farkı, analitik psikolojinin en zor ve karmaşık süreçlerin üstesinden gelmekten çekinmemesinde görmektedir. Diğer bir farkı ise metodolojisinde yatmaktadır. Jung, sofistike bir laboratuvar ekipmanı olmadığını söylüyor; onların laboratuvarı dünyadır. Jung, testlerinin insan hayatındaki gerçek, günlük olaylarla ilgili olduğunu ve deneklerinin hastaları, akrabaları, arkadaşları ve son olarak da kendisi olduğunu söylemektedir. Kader ise deneyci rolünü oynamaktadır. Jung, laboratuvar deneyleri için iğneler, yapay şoklar ve gereken aletler olmadığını söylüyor. Onların materyalleri ise gerçek hayattaki umutlar ve korkular, acılar ve sevinçler, hatalar ve başarılarıdır (Jung, 2015:109-110).

Jung'ın yaklaşımına göre insan eylemleri öngörülebilir bir unsurdur. Nitekim bireyler doğuştan gelen dürtüler ile harekete geçmektedir. Jung, iki tür kişilik özelliği önermiştir. Bunlardan biri içe dönüklük diğer de dışa dönüklüktür. Dışa dönüklük dışarıdan içe dönüklük de içerideki dünyadan etkilenmektedir (Uslav ve Kuşluvan, 2002).

Jung'a göre kişilik, karşılıklı birçok sistemden ve bunların etkileşimlerinden oluşmaktadır. Bilinç, kişisel bilinçaltı, kolektif bilinçdışı ve arketipler birbiriyle etkileşim halinde olan sistemlerdir. Bilinç faktörü bilincinde olduğumuz durumların saklandığı yer olarak bilinmektedir. Kişisel bilinçaltı, geçmiş olayları hatırlatmaktadır. kolektif bilinçaltı, nesilden nesile aktarılan, insanlara dair her şeyin korunduğu kısımdır (Miller ve Shelly, 2000, 61).

1.4.5. Fromm'un Özgürlükten Kaçma Kuramı

Fromm, bireynin kişiliğinin onun sosyal sınıfını, eğitim düzeyini, dini ve felsefi geçmişini, mesleğini ve benzeri durumlarını yansıttığını iddia etmektedir.

Başka bir deyişle, kişilik, sosyal etkilerin bir sonucu olarak yaşam deneyimleri ile şekillenmektedir. Kalıcı kişilik, tüm sosyal ve kültürel etkilerin ve bireyin fiziksel yapısının ve mizacının kalıtsal yönlerinin ortak ürünüdür (Saltürk, 2008). Fromm'a göre insanın özü özgürlüktü. Yani insan özgür olmak ve özgür kalmak için doğmuştur. Ancak Fromm'a göre özgürlük insanlar için ne kadar çekiciyse, özgürlüğün sonuçları da o kadar ağırdır. Özgürlüğün bir bedeli olduğunu anlamak insanlar için kolay olmamıştır. İlk olarak; izolasyon, güvensizlik ve endişe, özgürlüğü insanlar için kaçınılması gereken bir durum haline dönüştürmüştür. Daha sonra Fromm, teorisinde insanların özgürlükten ve dolayısıyla „öz“lerinden kaçışlarını bir nevroz olarak tanımlamıştır (Yavuzer, 2013).

Fromm, insanların özgürlükten kaçmak için kullandıkları yöntemleri üç kategoride nitelendirmiştir (Fromm, 2011);

- Otoriterlik: bu yaklaşımda özgürlükten kaçan birey, itaat eden ya da itaat ettiği bir modeldir. İtaat yaklaşımını üstlenen birey, kendisine gösterilen davranışa ve her türlü davranışa boyun eğmektedir. Otoriter ilişkide, itaat eden kadar kuran da diğerine gereksinim duyulmaktadır. Kısaca itaat kuran, otoriterisini hayata geçirebileceği bir itaat eden gereksinim duyulmaktadır.
- Yıkıcılık: bireylerin diğerlerine ya da sosyal çevrelerindeki bireylere zarar verme eğilimi göstermektedir. Eğer çevrelerine zarar vermelerine izin verilmezse içlerindeki bu durum kendilerine yöneldiği bilinmektedir. Uyuşturucu ya da alkol kötüye kullanım gibi farklı biçimlerde kendilerine zarar verme ve yitirme eğilimi göstermektedir.
- Robotsu Konformite: toplumda diğer bireyler gibi davranış göstermek, ait olduğu grubun hareketini, davranış ve tutumunu benimsemek bu kaçış yöntemini tercih eden bireylerin özelliklerindendir. Kontrol ve sorgulamak yerine, dışlanmamak, reddedilmemek adına toplumsal normları

benimserler ve bu çerçevede davranış gösterirler.

Fromm'a göre, insanın çevresel etkileşim iki taraflıdır ilki asimilasyon diğer de sosyalleşmedir. Toplumsallaşma semiyotik ilişkilere, yıkıma ve geri çekilmeye dönüşebilmektedir.

Semiyotij ilişkiler, bireyin sosyal ilişkilerinde diğer bireylere bağımlı olduğu zamandır. Geri çekilme ve yıkım, sosyal tutumlarının aktif-pasif şekilleri olarak açıklanmaktadır. Geri çekilme konusunda birey çevresini güvenli duruma getirmeye çalışır. Asimilasyon bireylerin soyut ve somut bütün nesneleri kullanma ve toplama şeklini kapsamaktadır (Saltürk, 2008, s. 124).

1.4.6. Beş Faktör Kişilik Kuramı

Psikolojide kişiliği açıklayan en önemli boyutlu modellerden biri, Robert McCrea ve Paul Costa tarafından geliştirilen "beş faktörlü kişilik kuramı"dır. Beş faktör kişilik teorisi, insanlar arasındaki farklılıkların dünyanın tüm dillerinde kodlanabileceği, günlük konuşmadaki kelimelere yansıdığı ve bu kelimelerin insanların kişilik yapısını içeren bir sınıflandırmaya izin verdiği varsayımına dayanmaktadır. Bugünün psikologları, bu teoriyi kişilik değerlendirmesinde kullanılan ortak bir tanım olarak görmektedir (Tatlıhoğlu, 2014).

Beş faktörlü kişilik modeli, kişiliklerle ilgili kavramları anlamak için gelişmiş bir teori olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsanların birçok kişilik özelliği olmasına rağmen araştırmalar sonucunda ortaya çıkan beş faktör modelinin faydalı bir sınıflandırma olduğu belirtilmiştir. Farklı yöntemlerle yapılan araştırmalarda her seferinde beş faktörün ortaya çıkması sonucunda bu faktörler araştırmacılar tarafından Büyük Beşli olarak adlandırılmıştır (Yurtsever, 2009).

1983-1985 yılları arasında McCrea ve Costa tarafından geliştirilen beş faktör kişilik kuramına göre, kişilik beş temel boyuttan ve her boyut ise iki zıt uçtan oluşmaktadır. Buna göre model, dışa dönüklük/içe dönüklük, saldırganlık-uyumluluk, sorunluluk-düzensizlik, gerginlik-denge ve yeni tecrübelerle geleneksellik-açıklık boyutlarını kapsamaktadır. Söz konusu boyutlar da kendi içerisinde alt boyutlardan oluşmakta ve toplam olarak 30 faktör oluşturmaktadır. Sözgelimi; dinamik, dışadönüklük, neşeli,

şefkat, coşkulu, girişken, kendine güvenen ve sosyal özellikleri içermektedir (Yanbastı, 1990).

Bireyin bu özelliklere sahip olma düzeyi çok önemli olmakla birlikte her iki yöne de çok yakın olmak (örneğin aşırı dışa dönük ya da tamamen içe dönük gibi) kişiler arası ilişkilerde sorun yaşama olasılığını artırabilmektedir. Bu özellikler çiftlerin uyumu için de belirleyici olabilir (Yaycı Koçak, 2023).

Aşağıdaki Tablo 1.1’de Türkiye örnekleminde incelenen kişilik kuramları görünmektedir.

Tablo 1.1: Türkiye Örneklemindeki Kişilik Kuramları

Dışa Dönüklük	Dışa dönüklük, bir kişiyi dinamik, kararlı, enerjik, kendine güvenen, konuşkan ve açık yürekli olarak tanımlar.
Uyumluluk	Uyumluluk, bireyin insani yönünü vurgulayan bir niteliktir.
Duygusal Denge	Duygusal istikrar, bir kişinin zorluklarla baş etme yeteneğini göstermektedir.
Sorumluluk	Sorumluluk özelliği yüksek olanlar güvenilir ve karardır. İşlerini planlı yapıp başarı odaklıdır.
Yeni Deneyimlere Açıklık	Yeni deneyimlere açık bireyler, kurallar konusunda esnektirler, geleneksel cinsiyet kurallarını kabul etmezler, gelişime ilgi gösterirler ve her sınava alaycı bir anlayışla yaklaşır.
Olumsuz Değerlik	Kişi kendisine olumsuz özellikler atfettiği için birçok konuda kendisini yetersiz ve değersiz görmektedir.

Kaynak: Gençöz ve Öncül, 2012.

1.4.6.1. Dışa Dönüklük

Dışadönüklük ve diğer uç olan içe dönüklük, beş faktörlü kişilik modelinin alt boyutlarıdır. Beş faktörlü kişilik dağılımında, dışa dönüklük faktörün alt boyutları sosyallik, canlılık ve zıt alt boyutu ise içe dönüklüktür (Morris, 2002).

Dışa dönüklük, kişiliğin sosyal tarafının daha güçlü olduğu boyuttur. Dışadönükler olumlu duygulara eğilimlidir. Dışa dönüklük, bir kişiyi dinamik, kararlı, enerjik, kendine güvenen, konuşkan ve açık yürekli olarak tanımlar. Özgüvenlerinden dolayı insanlarla iyi anlaşır ve sohbeti başlatabilirler. Üstün olma ve ödül kazanma arzusu, dışadönüklerin ana motivasyon faktörlerinden biridir. Dışadönükler, stresli

durumlarda sorun odaklı başa çıkma stratejileri kullanmaktadırlar.

Dışa dönüklük düzeyi yüksek olan bireyler daha sosyal, neşeli, canlısı, girişken, arkadaş, eğlenceli ve sevecendir. Bu düzeyin düşük olması, utangaçlık, bireysellikten daha çok zevk alma ve daha az sosyallik gibi durumlarda kendini göstermektedir (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2012). Dışadönüklerin, kişilerarası ilişkilerinde içedönüklere göre daha fazla yakınlık ve kontrol duygusu gösterdikleri görülmektedir. Çalışma hayatı açısından bakıldığında, dışa dönüklerde iş tatminin ve işten ayrılma niyetinin genellikle yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Birçok araştırma dışa dönüklerin işlerinin motivasyonel yönlerine daha duyarlı olduğunu göstermiştir.

Bu, dışadönüklerin ödüllere ve içedönüklerin cezalara karşı daha duyarlı olduğu yaklaşımıyla tutarlıdır (Günşel, 2001, s. 198-199). Bu kişilere ilişkin örnek davranışlara konuşkan olma, iddiacı olma, hevesli ve istekli olma ile enerji dolu olma gibi davranışlar gösterilebilir (Göksal, 2017, s. 121).

1.4.6.2. Uyumluluk

Uyumluluk boyutu, yumuşak başlılık ya da uzlaşmacılık olarak da tanımlanır. Dışadönüklük daha çok sosyal uyaranların miktarıyla, uyumluluk ise ilişkinin özellikleriyle ilgilidir. Literatürde uyumluluğun kişilerarası ilişkileri etkilemesinin yanı sıra bireyin benlik algısını da etkilediği belirtilmiş ve aynı zamanda bu faktörün sosyal davranışların ve hayat felsefesinin oluşmasında da etkili olduğu belirtilmiştir (Yanbastı, 1990).

Uyumluluk, bireyin insani yönünü vurgulayan bir niteliktir. Uyumluluk düzeyinin yüksekliği, kişinin daha nazik, yardımsever, şefkatli, alçakgönüllü, esnek ve duygusal olması olarak tanımlanır. Kişinin uyum düzeyi düştüğünde ise soğukluk, yakınlık kuramama ve katılık gibi nitelikler ortaya çıkar (İnanç ve Yerlikaya, 2012). Uyumluluk düzeyi düşük olan kişiler yardım etmek istemezler, başkalarını rakip görürler, çabuk sinirlenirler, inatçıdırlar ve davranışları ile çevresindekileri rahatsız edebilirler. Ayrıca yakın iş ilişkilerinden de kaçınırlar (Zel, 2006). Bu kişilere ilişkin örnek davranışlara her konuda nazik davranma, yardımsever olma, affetme ve başkalarına güven telkin etme gibi davranışlar gösterilebilir (Göksal, 2017).

1.4.6.3. Duygusal Denge

Duygusal denge, insan ilişkilerinde belirleyici bir faktör olmasına rağmen, beş faktör kişilik modelinde en az tartışılan boyuttur. Alt boyutları ise kaygı, özgüven ve duygusal dengesizliğe eğilimlidir. Duygusal dengenin alt boyutu, olumsuz ve olumlu duygusal eğilimlerin oluşumunu açıklamaktadır (Çetiner, 2014).

Duygusal istikrar, bir kişinin zorluklarla baş etme yeteneğini göstermektedir. Olumlu duygusal istikrara sahip insanlar kendine güvenen ve sakin kişiliklere sahiptir. Duygusal istikrar eğilimi yüksek olan kişiler, kendinden emin, sakin, dengeli, esnek, kontrollü ve diğer insanlarla etkileşimde rahattır. Bu açıdan bakıldığında duygusal istikrarı düşük olan kişilerin günlük yaşamlarında karşılaştıkları problemlerde daha fazla stres yaşadıkları söylenebilir. Duygusal istikrarı yüksek olan insanlar, başkalarını yönetmenin stresiyle iyi başa çıkma eğilimindedir. Bu nedenle örgütlerde liderlik pozisyonları için duygusal olarak olgun kişiler daha fazla tercih edilir (Yıldızoğlu, 2013). Bu kişilere ilişkin örnek davranışlara her konuda nazik davranma, çıkarcılıktan ziyade yardımsever davranma, affetme ve başkalarına güven telkin etme gibi davranışlar gösterilebilir (Göksal, 2017, s. 121). Bu kişilere ilişkin örnek davranışlara stresli durumlarda sakin kalma ve stres ile kolayca başa çıkmaya çalışma gibi davranışlar gösterilebilir (Göksal, 2017, s. 121).

1.4.6.4. Sorumluluk

Sorumluluk, hayatın en bariz niteliklerinden olup profesyonel yaşamda da eşit derecede aranan niteliklerden biridir. Beş faktörlü kişilik kuramında sorumluluk boyutu özdenetim ile birlikte ele alınmaktadır. Sorumluluk, başarı arayışı ve zekâ ile ilişkilidir (Çetiner, 2014). Sorumluluk boyutu eylem ve odaklanmayı birlikte içerdiğinden hem ilerleyici hem de önleyici yönlerini kapsar. Sorumluluk boyutunun ilerleyici yönü, başarı ve iş istikrarı içerirken, önleyici yönü, katılık ve ahlaki tedbiri içermektedir (Öztürk, 1997).

Sorumluluk özelliği yüksek olanlar güvenilir ve kararlıdır. İşlerini planlı yapıp başarı odaklıdır. Bu tür insanların karakteristik özelliği, kendilerine verilen sorumluluğun bilincinde olmaları ve buna göre davranmalarıdır. Bu kişilik boyutu öz disiplin ve öz

denetim ile ilişkilidir. Bu tür insanların hem otonom hem hiyerarşik olarak işleyen bir organizasyonda başarılı olma olasılığı yüksektir (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002). Sorumluluğu yüksek olan bireylerin iş doyumları ve motivasyonları yüksektir. Bu bağlamda sorumluluk ve iş motivasyonu arasında etkileşim olduğu, çalışanın görevine, işine ve örgütsel otoritesine karşı sorumluluk gösterdiğinde ödüllendirildiği ve ödüllendirildiğinde ise sorumlu davranışın da arttığı söylenebilir. Sorumluluk duygusu, bir kişilik özelliği olarak akademik başarımı ve iş verimliliğini ortaya çıkarmakta ve maaş, performans ve profesyonel statü ile pozitif yönde ilişkili olduğu söylenir (Zel, 2001).

Düşük sorumluluk özelliğine sahip kişiler dikkatsiz, güvensiz ve amaçlarına ulaşmak için gerekli çabayı göstermeyen kişilerdir. İş yerinde hızlı karar verip fevri davranırlar ve kurallara uymaktan kaçınmaya çalışırlar (Somer vd., 2002). Sorumluluk özelliği düşük olanlar erteleme eğilimindedirler, hayal kırıklığıyla karşılaştıklarında hemen pes eder ve devam etmezler (Güney, 2006). Bu kişilere ilişkin örnek davranışlara işini zamanında ve verimli yapmaya çalışma, güvenilir bir çalışan olmaya özen gösterme ve görev tamamlandıktan sonra sebat etme gibi davranışlar gösterilebilir (Göksal, 2017, s. 122).

1.4.6.5. Yeni Deneyimlere Açıklık

Araştırmacıların üzerinde anlaşılmadıkları bu boyut bazen gelişime açıklık, bazen de kültür olarak tanımlanır. Yeni deneyimlere açıklık boyutunda, kişide belirgin hayal gücü ve yaratıcılığın yanı sıra bunu gerçekleştirme gücü de görülür. Bu boyut ise kişinin eğitimine göre değişmektedir (Daco, 1983).

Yeni deneyimlere açık bireyler, kurallar konusunda esnektirler, geleneksel cinsiyet kurallarını kabul etmezler, gelişime ilgi gösterirler ve her sınava alaycı bir anlayışla yaklaşırlar. Bu tür kişiler, kurallara katı ve koşulsuz uyulması gerektiğine inanmamakla birlikte, ifadelerinde bağımsızlık ve özgünlük kavramlarını da kullanırlar (Baymur, 1993, s. 255). Yeni deneyimlere açık olan insanlar hayal gücü kuvvetli, anlayışlı, yaratıcı, cesur, farklılıkları seven ve özgür kişilerdir. Yeni deneyimlere kapalı kişiler ise kişilerarası ilişkilerde geleneksel davranışlar sergileyen, kurallara bağlı, yaratıcı olmayan, hayal gücünü kullanmayan, maceracı

ruha sahip olmayan ve itaatkâr kişilerdir (Eroğlu, 1998). Bu kişilere ilişkin örnek davranışlara keşfetme, orijinal davranma, sanata ve estetiğe değer verme, farklı konuları merak etme ve etkin düşünme gibi davranışlar gösterilebilir (Göksal, 2017).

1.4.6.6. Olumsuz Değerlilik

Olumsuz değerlilik kavramı temel olarak bireyin kendisine olumsuz özellikler atfetmesi olarak tanımlanmaktadır. Kişi kendisine olumsuz özellikler atfettiği için birçok konuda kendisini yetersiz ve değersiz görmektedir. Bu durum karşılaşılan basit problemlerin çözümünde bile kişinin sorun yaşamasına neden olmaktadır (Vatan, 2013). Bunun yanında olumsuz değerlilik düzeyi yüksek olan kişilerde duygu düzenleme güçlüklerine sıklıkla rastlanmaktadır. Çocukluk yıllarında korkulu ve kayıtsız bağlanma stillerinin olumsuz değerlilik düzeyini arttıran unsurlar arasında yer aldığı belirtilmektedir (Bilge ve Sezgin, 2020, s. 310). Bu kişilerin sergiledikleri temel davranışların başında yaşam olayları karşısında kendini yetersiz ve değersiz görme davranışının geldiği görülmektedir (Göksal, 2017, s. 122).

1.4.7. Diğer Yaklaşımlar

Yukarıda bahsedilen kişilik kavramına ilişkin yaklaşımlara ek olarak, aşağıda diğer bazı yaklaşımlar da kısaca açıklanmıştır.

Stack Sullivan'ın Kişilik Kuramı: Sullivan, kişiliği; "insanların yaşamlarını karakterize eden, kalıcı kalıpları" olarak tanımlamıştır (İnanç ve Yerlikaya, 2011). Sullivan, kişiliğin, kişilerarası ilişkilerden ayrılamayan bir yapı olduğuna, annemizle olan ilişkilerimizle başladığına ve başkalarıyla bağlantı kurduğumuzda geliştiğine inanıyordu (Ashcraft, 2009).

Allport'un Ayırıcı Özellik Kuramı: Allport, kişilik özelliklerini kardinal, merkezi ve ikincil özellikler olarak üç gruba ayırmıştır. Kardinal özellikler, insanların yaşamlarını yöneten özelliklerdir. Kardinal özellikler, insanların yaşamlarında en önemli olan ve başka hiçbir şeyle değiştirilemeyecek niteliklerdir. Örneğin, zengin olmak için çok çalışan, ailesi ve arkadaşlarıyla vakit geçirmeyen insanın kardinal bir özelliği vardır. Allport'a göre, bir özelliğin kardinal olarak kabul edilebilmesi için, bu

özelliğın kişinin hayatında her şeyden önemli olması gerekir. Bu özelliğe sahip insanların eylemleri, yaşamlarında bir hedefe ulaşmak için yapılır (Nairne, 2009).

Raymond Cattell'ın Faktör Analitik Ayrıcı Özellik Kuramı: Cattell, kişilik çalışmalarında deneysel araştırma yöntemlerini takiben tümevarımsal yaklaşımı benimsemiştir.

Kişisel beklentileri ve klinik izlenimleri diğer teorisyenlerden daha az önemli bulan Cattell, kişiliği, bir kişinin belirli bir ortamda nasıl davranacağını belirleyen tüm faktörler olarak tanımlamaktadır. Yaklaşımında psikanalitik ve öğrenme yaklaşımlarını birleştiren Cattell, çevrenin kişilik gelişiminde çok etkili olduğunu belirterek, en önemli çevresel faktörün aile olduğunu vurgulamaktadır (Ünlü, 2001).

2. BÖLÜM

KARİYER KAVRAMI VE YAKLAŞIMLARI

2.1. Kariyer Kavramı

Dünyadaki hızlı değişimler insanları etkilemesinin yanı sıra çeşitli konularda organizasyonlarda da değişimlere neden olmuştur. Örgütlerin yapılarında özellikle insan kaynakları alanındaki bu değişimler ile görev tanımlarındaki farklılıklar, kariyer konularının yaşamdaki önemini artırmıştır (Kılıç, 2008). İş hayatında yaşanan değişimler ve rekabet sonucunda bireyselliğin çalışanlar için önemi de artmıştır. Organizasyon değiştirme fikrinin yaygınlaşmasıyla birlikte iş değiştirme ve farklı mesleklere yönelme yoluyla yaşam standardının yükseltilmesi de söz konusu olmuştur. Dolayısıyla kariyer kavramının önemini artıran önemli etkenlerden biri de örgütlerde bu değişimlerin yaşanmasıdır (Şimşek vd., 2004).

“Kariyer” kelimesi, İngilizce ’de “Career” sözcüğünün karşılığı olarak Türk edebiyatına girmiştir (Gürüz ve Özdemir, 2004, s. 184). Kariyer, genel anlamda seçilen bir iş alanında ilerlemek ve bunun sonucunda sorumluluk, mevki ve itibar kazanmak demektir (Taştepe, 2001). Alanyazındaki bir diğer tanıma göre kariyer, kişinin hayatı boyunca işle ilgili pozisyonları birbiri ardına yerine getirmesi durumudur (Baruch, 2004). Kariyer, insan davranış kalıplarıyla donanmış, ömür boyu süren meslekler dizisidir. Kariyer, kişinin yaşamı boyunca deneyimlediği ve bir dereceye kadar kontrol ettiği iş deneyimleri ve faaliyetleri ile doğrudan ilişkili bir süreçtir (Mucuk, 2005).

Kariyer; insanın iş yaşamı süresince yaptığı işlerin toplamı şeklinde tanımlanmış olsa da bireyin kariyeri yalnızca işi olmayıp, aynı zamanda iş ortamında kendisine verilen iş rolü ile ilgili amaç, beklenti, duygu ve isteklerini gerçekleştirmek üzere eğitilmiş olması ve bu sayede bilgi, yetenek, beceri ve çalışma isteğiyle bu işte ilerleyebilmesi anlamına gelmektedir (Yalçın, 1999).

İnsanlar, kariyeri farklı şekillerde tanımlamışlardır. Bu farklı kariyer tanımları aşağıdaki maddelerle özetlenebilir (Lawrence vd., 1985);

- İlerleme: kariyeri bir örgütte ve mesleki hiyerarşide en üstten aşağı doğru tanımlanmaktadır.
- Profesyonel Özgeçmiş: Kariyer, objektif olarak sunulan kişisel bir çalışma geçmişi olarak kabul edilmektedir.
- Meslek: Bazı meslekler (yönetim, hukuk, doktorluk vb.) kariyer olarak değerlendirilirken, diğerleri ise (garson, sekreter, memur gibi) iş olarak kabul edilmektedir.
- İş Deneyimi: Kariyer, bir insanın yaşamı boyunca iş ile ilgili deneyimler ve faaliyetler ile ilişkili, kişisel olarak edindiği davranış ve tutumlar kümesidir.

Tüm bu tanımlara baktığımızda, ortak noktalarının ise, çalışanın başarısını, mesleki görevlerinde ilerlemesi ve organizasyonel hiyerarşide en üstte çıkabilmeyi temel alan bir kavram olarak bilinmektedir (Aytaç, 1997). Diğer bir söylemle kariyer kişinin çalışma yaşamı süresince üstlendiği kademeler ve yaptığı görevler ile bu pozisyonlarla ilişkili davranım ve tutumları kapsayan bir evredir. Kariyer, bir kişiye başarı duygusu vererek elde edilebilecek fırsatları, görkemleri, psikolojik faydaları ve daha iyi yaşam tarzını açıklar (Akoğlu, 2001).

2.2. Kariyer Kavramının Tarihsel Gelişimi

Hızla değişen dünyada, geleneksel kariyer biçimi de etkisini göstermiştir. Günümüzde yeni bakış açısıyla değerlendirilen iş ve kariyer geliştirme süreci büyük değişimler yaşamıştır. Özellikle de son yüzyılda kariyer kavramı önemli ölçüde değişmiştir. Tarihsel perspektifinden bakıldığında kariyer, modern sanayi kuruluşlarının ortaya çıkması ile kullanılmaya başlamıştır. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra, Amerika ve diğer sanayileşmiş ülkeler öngörülemez bir ekonomik gelişme yaşamıştır. Bu gelişme aynı zamanda mevcut firmaların büyümesine ve çok sayıda yeni işletmelerin açılmasına da olanak sağlamıştır. Bu ortamda beşeri sermaye ihtiyacı önemli ölçüde artmıştır. Çalışanlar daha önce mümkün olmayan iş fırsatları buldular. İnsanlar işlerini tek bir örgüt çerçevesinde ele aldılar ve böylece örgütsel kariyer kavramı ortaya çıktı. Bu bakış açısıyla örgütsel kariyer, kişinin aynı örgütteki yaşamı boyunca kazandığı iş deneyimlerini içermektedir (Akday, 2015).

Kariyer kavramı; 16. yüzyılında keşfedilmiştir; ancak iş dünyasında bilimsel olarak ilk kez 1956 yılında Anne Roe tarafından yazılan "Meslek Psikolojisi" kitabıyla kullanılmıştır. Daha sonra kariyer konusu, 1957'de Donald E. Supper tarafından yazılan "Kariyer Psikolojisi", 1963'te Tiedeman ve Ohara tarafından "Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyarlanması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi" ve 1966'da John Holland tarafından yazılan "Meslek Tercihi Teorisi" ile tartışmalı bir konu haline gelmiştir. 1970'li yıllardan itibaren bilim insanları kariyerin ve insan yaşamının nasıl gelişip değiştiğiyle ilgilenmişlerdir. 1980'lerden sonra yeni yönetim yaklaşımları, kariyer konusunu gündeme getirmiştir (Şimşek vd., 2004).

Bu nedenle kariyer kavramının gelişiminin 19. yüzyılın sonu ve 20. yüzyılın başında ortaya çıkmaya başlayan ve 20. yüzyılda muazzam bir gelişme gösteren bürokratik örgütlerin varlığına dayandığı söylenebilir. Bu organizasyonlar, yüksek performanslı çalışanlar için doğal yükselme fırsatları sunmuşlar ve uzun vadeli iş garantileri sağlamışlardır (Peiperl ve Baruch, 1997). Fakat, bugün kariyerin açık bir yapı olarak hiyerarşik yükselme manasına geldiği bürokrasi temelli kariyer sisteminin yerini dinamik ve sınırsız bir yaklaşımı aldığı görülmektedir (Baruch, 2004).

2.3. Kariyer Boyutları

Kariyer içsel ve dışsal olmak üzere iki boyuta ayrılmaktadır:

Kariyerin içsel boyutları, bireyin örgütteki zihinsel boyutunu içermektedir. Bireylerin algıları ve beklentileri, davranış ve eylemlerinden etkilenmektedir. Kişi kariyer planları hazırlarken hayatında yapmış olduğu kariyerleri karşılaştırarak değerlendirir (Vural, 2006, s. 7). Mutlu-mutsuz, iyi-kötü, başarılı-başarısız gibi derecelendirmelerle kariyer planlarını değerlendirir ve ona göre yeni kariyer planlarını yapar. Kısaca bireynin kendi kendisini değerlendirmesi olarak da tanımlanır (Çetin ve Özcan, 2014). Bir insanın yaşamı boyunca kendisini ve kişilik gelişimini etkileyen düşünceler, duygular, ilgi, beceri ve başarı gibi faktörler, bireyin kariyerini de etkilemektedir (Eryiğit, 2000).

Kariyerin dışsal boyutu, genellikle bireye yönelik olsa da örgüt ve diğer dış etkenlerden de etkilenmektedir. Dış etkenlerden de çok kişinin örgütteki durumuyla ilgilenmektedir. Bireyin ve örgütün amaçları uyum içinde olduğu zaman bireyin

örgütteki yüksek performansıyla verimlilik artacaktır (Vural, 2006, s. 7).

Bireyin ailesi, çevresi, sosyal ve ekonomik durumu dışsal boyutunun büyük bir bölümünü oluşturmaktadır. Bu faktörler, bireyin motivasyonunu ve kariyer kararlarını etkilemekte ve yönlendirmektedir. Bunların yanı sıra, teknolojinin gelişmesi de insanların kariyer tercihlerini ve kararlarını büyük ölçüde etkilemektedir (Eryiğit, 2000, s. 13).

2.3.1. Geleneksel (Klasik) Yaklaşım

Geleneksel anlamda kariyer, büyük, istikrarlı ve hiyerarşik bir yapıya sahip bir veya iki organizasyonda, organizasyonel basamaklarını tırmanmayı ifade etmektedir. Bu yaklaşıma göre kariyer başarısı da terfi ve maaş artışı ile ölçülen ve örgütler tarafından tanımlanan bir süreçtir. Örgütsel kariyer olarak da tanımlanan bu yaklaşım, 1980'li yıllarda dönemin örgütsel yapılarıyla desteklenen istihdam biçimlerine egemen olmuştur (Michael ve Denise, 1996; Sherry ve Sullivan, 1999).

Geleneksel kariyer yaklaşımında, çalışanlar aynı meslekte ve genellikle istihdam süresine bağlı olarak yukarı doğru hareket etmektedirler. Bu nedenle, organizasyon içindeki ilerleme fırsatları da açıkça belirlenir. Dolayısıyla geleneksel kariyer yaklaşımında, kariyer geliştirmek ve yatay deneyim kazanmak mümkün değildir. Bu bağlamda, geleneksel kariyerler insanlara tüm olaylardan haberdar olma ve kariyerlerini planlama fırsatı vermemektedir (Aytaç, 1997, s. 179-180).

2.3.2. Örgütsel Yaklaşım (Çift Basamaklı Kariyer Yolu)

Bu yaklaşım, teknik mesleklerde çalışan bireylerin sorunlarını çözmek için geliştirilmiştir. Başka bir deyişle, teknik düzeyde çalışan kişilerin yönetim alanında daha kolay ilerleyebilmesi için çift basamaklı kariyer yolu oluşturulmuştur. Teknik çalışanların üst seviyelere çıkmasını sağlayan bu yaklaşım, aynı zamanda bu kişilere becerilerini geliştirme fırsatı da vermektedir. Çift basamaklı kariyer yaklaşımı sayesinde, iyi bir teknisyenin kötü bir yönetici olması yerine, organizasyon hem yetenekli yöneticileri hem de teknik çalışanları elinde tutmaktadır. Son yıllarda mühendislik alanında sıklıkla kullanılmaya başlayan bu kariyer yaklaşımı hem

kuruma hem de bireylere fayda sağlamaktadır. Organizasyonlarda başarılı çalışanları bu yönde destekleme imkanına sahip olurlar ve böylece motivasyonlarını da kaybetmezler (Mert, 2022).

2.3.3. Ağ Kariyer (Davranışsal Yaklaşım) Yolu

Bu yaklaşıma göre çalışanlar, kariyer gelişim sürecinde hem yatay hem de dikey kariyer olanaklarından yararlanmaktadır. Bu yaklaşım, kısıtlayıcı bir yükselme sistemi yerine çeşitli yükselme seçenekleri sunmaktadır. İş gereklilikleri, yetenek ve deneyimler bu kariyer yolunda önemli faktörler arasında yer almaktadır. Ancak yaş faktörlerin bu yaklaşımda etkisi yoktur (Mert, 2022).

2.4. Kariyer Yönetimi

Örgütlerin verimliliğinin artırılması gerektiğinde mevcut boş yerlerin doldurulması hususu üzerinde özen gösterilmesi gereken bir planlama sistemi gerektirdiği bilinmektedir. Bu yöntem örgütlerde kariyer yöntemi hususuna dikkat çekmektedir. Örgütlerde farklılaşan istek ve talepler kapsamında başarılı çalışanları örgüte dahil etmek, beceri yönetimlerini sağlamak, kendilerini ve kariyerlerini geliştirmek için insan kaynakları planlaması yapmak oldukça önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Kaynak, 1996; Mathis ve Jackson, 2000; Sabuncuoğlu, 2003; Ünsalan ve Şimşeker, 2006).

Kariyer yönetimi, bireyin kariyer hedeflerine ulaşması için organizasyon tarafından desteklenmesi anlamına gelmektedir. Kariyer yönetimi gayesi, bireysel ve örgütsel amaçlara ulaşmak için çalışanların örgüt sistemindeki kariyer hareketlerini planlamak, geliştirmek ve yönetmektir (Bağcıvan, 2002).

Kariyer yönetimi, kariyer geliştirme ve kariyer planlama kavramları birbirleri ile ilişkilidir ve literatürde birbirinden net bir şekilde ayrılmamıştır. Bazı araştırmalar kariyer yönetimi, kariyer geliştirme ve kariyer planlama kavramlarını birbirinden bağımsız incelerken, bazı araştırmalar ise kariyer yönetimi, kariyer geliştirme ve kariyer planlama, kariyer yönetiminin fonksiyonları olarak ele alınması gereken kavramlar olduğunu öne sürmektedir. Öte yandan, bazı araştırmalarda kariyer

gelişimi, kariyer yönetimi ve kariyer planlamasını içeren bir kavram olarak ele alınmıştır. Ayrıca kariyer yönetim sistemi başlığı altında kariyer yönetimi, kariyer geliştirme ve kariyer planlama kavramlarını ele alan çalışmalar da bulunmaktadır (Kılıç, 2008, s. 24).

Kariyer yönetiminin günümüzde öneminin artmasının en zorlayıcı nedenlerinden biri, gelecekte örgütlerde ihtiyaç duyulabilecek liderlik profiline belirlenmesi ve uygulanması gereken kariyer yönetimi aşamalarının oluşturulmasıdır (Yaylacı, 2000). Çalışanlar için kariyer yönetimini başarıyla uygulayan kuruluşlar, örn. çalışanların kariyerlerinde ilerlemeleri için gerekli altyapıyı hazırlayan örgütler, genç ve dinamik yeni iş arayanları bünyesine çekebilmekte ve iyi çalışanların da örgütte kalmasını sağlayabilmektedir (Kozak, 2001).

Kariyer yönetimi, işe başlama anından emekliliğe ve örgütten ayrılmaya kadar geçen süreci kapsamaktadır. Bu sürecin unsurları; istihdam, terfi, transfer, istifa, örgütsel yedekleme ve emekliliktir (Aldemir, Ataol ve Budak, 2004; Aytaç, 1997; Şimşek vd., 2004).

2.5. Kariyer Tercihi

Bir insanın hayatında verdiği en önemli kararlardan biri kariyer tercihidir. İnsan hayatının büyük bir bölümünü iş hayatında geçiriyor. İnsanlar özelliklerine uygun bir meslek seçme ve seçtikleri mesleğe uygun bir alanda çalışarak kariyer hedeflerine ulaşma eğilimindedirler (Bingöl, 2010).

Bundan dolayı kariyer tercihi uzun ve karmaşık bir evredir ve bireyin yapmak istediği işi veya mesleği belirlemesi anlamına gelmektedir. Bu tercih, çalışma hayatı boyunca kalıcı olmasa da amaç hangi mesleğin tercih edildiği ile alakalıdır. Kariyer seçimine yönelik değerlendirmede iki tercihten birini amaçlarına eğilim göstermektedir. Bu tercihlerden birinci seçeneğin çerçevesi, ikincisi tercih evresinde tercihlerin nasıl olduğu veya nasıl gerçekleşeceği ile ilgilidir (Arnold, 2009).

İnsanların kariyer tercihleri hakkında birçok teori geliştirilmiştir ve kariyer tercihleri ile ilgili çalışmaların Frank Parsons'a (1909) kadar dayandığı bilinmektedir. Frank Parson'un 1909'da yayınlanan „Mesleğini Seçmek“ adlı kitabı, kariyer ve kariyer

seçimi için kavramsal bir çerçeve olarak kabul edilmektedir. Frank Parson (1909), kişisel özellikleri belirlemek ve mesleğe ilişkin bilgi edinmek için kişinin kendisine en uygun mesleği seçmesinin önemli olduğunu düşünmüştür (Brown, 2003).

2.6. Kariyer Planlama: Kavramsal Çerçeve ve Süreci

Bu bölümde kariyer planlama kavramı, kariyer planlamanın amaçları, kariyer planlamanın olumlu ve olumsuz yönleri, kariyer planlamayı etkileyen faktörler, bireysel kariyer planı, örgütsel kariyer planı ve kariyer planlamasının aşamaları tartışılmaktadır.

2.6.1. Kariyer Planlama Kavramı

Kişilerin önlerindeki fırsat ve seçeneklerin farkına varmalarını, kariyeriyle ilgili hedefleri belirlemelerini ve bu kariyer hedeflerine ulaşmak için yön ve zaman planlamalarını sağlayan iş, eğitim ve diğer gelişim faaliyetlerinin programlanması “Kariyer Planlama” olarak adlandırılmaktadır (Kocabey, 2010).

Kariyer planlama, bireyin kendisini değerlendirmek; güçlü ve geliştirilmesi gereken yönlerini belirlemek; bilgi, beceri ve ilgilerine göre kariyer beklenti ve amaçlarını oluşturmak ve bunlara nasıl ulaşabileceği ile ilgili planlarını geliştirmektir (İbiş, 2011). Kariyer planlaması, işgörenlerin gereksinimleri ve değerleri ile iş deneyimleri imkanları arasında en uyumlu ilişkiyi meydana getirmeye ilişkin problem çözme ve karar verme evresi olarak açıklanmaktadır (Gürel, 2010).

2.6.2. Kariyer Planlamanın Amaçları

Kariyer planlaması kavramı bireysel hedeflere dayanmaktadır. Bireyler kendileri için önemli olan şeyleri bulduklarında, hedeflerini ve hayatlarını buna göre şekillendirmektedir. Kişinin kariyerinde ilerlemesi için bu hedefleri açıkça ifade etmesi gerekir. Hedefleri net olarak tanımlayabilen bireyler, alternatif fırsatları daha doğru bir şekilde kullanabilirler (Aytaç, 1997).

Kariyer planlama, kuruluşlarda kaliteyi, motivasyonu, kişi ve kuruluşların amaçlarını tek bir amaç doğrultusunda buluşturarak yükseltmek maksadı ile İKY’nin etkili bir

uygulaması haline gelmiştir. Bu anlamda kariyer planlaması, çalışanın bilgi, beceri, yetenek ve motivasyonunu geliştirmeye yönelik çalışmalar yaparak bir örgütte ilerleme veya yükselmeyi planlamak olarak tanımlanabilir (Şimşek vd., 2004).

Kariyer planlamasının amaçları aşağıda sıralanmıştır (Bayraktaroğlu, 2006);

- İnsanların kendi kariyer başarısını sağlamak,
- İnsan kaynaklarının etkin kullanımını sağlamak,
- Personel gelişimini sağlamak,
- İş başarısının yükselmesini sağlamak,
- İş güvenliğini sağlamak,
- Çalışan bağlılığını güçlendirmek,

2.6.3. Kariyer Planlamanın Olumlu ve Olumsuz Yönleri

Kariyer planlamasının olumlu yönleri aşağıdaki gibidir;

- İşgücü çeşitliliğini desteklemek,
- Uluslararası çalışma olanakları sağlamak,
- İş bağımlılığı sağlamak,
- Organizasyonel destek oluşturmak,
- Organizasyon içinde ilerleme olanağı sağlamak,
- Personel fazlalığını azaltmak,
- Çalışanların ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlamak,
- Eşit çalışanlara eşit ücret sağlamak,
- Adil istihdam, terfi ve iş değişikliği ile ilgili eşit istihdam fırsatı oluşturmak,
- Personele şirket içinde yatay ve dikey hareket imkanı sağlamak için organizasyonel hareketlilik yaratmak.
- Çalışanların kariyer gelişimi, kaynakları ve sistem kullanımı için bir ekip oluşturmaya destek sağlamak.

Kariyer planlamasının olumlu etkilerinin yanı sıra hem örgüt hem de çalışan üzerinde olumsuz etkileri de bulunmaktadır. Örgütün iş gücünü artıracığı düşünülen yönetim, kariyer planlaması yapmaktan kaçınmakta ve ayrıca danışmanlık yardımları ile hizmet içi eğitim ve öğretim yardımlarının artırılmasının bütçeye ek yük getireceğini

düşünmektedir (Bayraktaroğlu, 2006).

Ayrıca kariyer planlaması çalışanların isteklerini artırabilir, gerginlik ve stres yaratabilir. Bu kadar büyük beklentilerin neden olduğu endişe, çalışan motivasyonunu artırabiliyorsa faydalıdır. Ancak gerçekleşmeyen umutlar, hayal kırıklıkları, düşük moral ve stres yaratarak örgüte sadakati azaltmaktadır. Sonuç olarak motivasyonunu kaybeden ve işinden beklediğini alamayan kişi başka bir iş arayacaktır (Uyargil, 1994).

2.6.4. Kariyer Planlamayı Etkileyen Faktörler

Kariyer planlamayı etkileyen birçok faktör vardır. Bu faktörler demografik ve çevresel faktörler olarak ayrılabilir (Seçer, 2013).

Demografik Faktörler: Demografik faktörler, başta öğrenciler olmak üzere kişilerin meslek seçimlerinde çok önemlidir. Kişilerin yaşı, cinsiyeti, bireysel özellikleri ve yetenekleri kariyer planlarında demografik faktörler olarak etkili bir role sahiptir (İbiş, 2011).

Çevresel Faktörler: İçinde yaşadığımız toplum, kişilerin kariyer seçimlerini etkileyen faktörleri de içermektedir. Toplumun meslek seçiminde etkisi, toplumun en küçük birimi olan tüm bireyleri içeren aile ile başlar. Belli bir yaşta aileden ayrılan bir kişi için siyasi ve yasal yükümlülükler, sosyo-ekonomik ortam ve kültür diğer belirleyici unsurlar olarak sayılmaktadır (Adıgüzel, 2008).

2.6.5. Bireysel Kariyer Planı

Bireysel kariyer planlaması, bireyin iş yaşamı süresince kariyer amaçlarına erişmek adına yapacağı davranış ve girişimleri içeren planlar olarak açıklanmaktadır (Çilingir, 2014, s. 34). Kişisel kariyer planlaması yöntemi ile bireyler, geleceklerini denetlemek ve etkilemek istemektedirler (Erme, 2014, s. 36). Kişi plansız hareket ettiğinde kendini olumsuz hissedip zamanının boşa gittiğini düşünmektedir. Bu nedenle hedef belirleyerek harekete geçmek, bireysel kariyer planlamasının en önemli unsurudur (Bayındır, 2019, s. 57).

2.6.6. Örgütsel Kariyer Planı

Örgütsel kariyer planlaması, işgörenler adına örgütsel kariyer alanları oluşturduğu ve amaçlarına göre planladığı evredir (Mavisu, 2010, s. 22). Bu evrede örgüt, iş ortamında rekabet sağlamak ve iş performansını geliştirmek adına kariyer planlamasının yapılabilmesi için insan kaynakları alanında yapılan planlamalara ihtiyaç duyulmaktadır (Ekşili, Ünal ve Gündüz, 2016; Bayındır, 2019, s. 59). Bireysel ve örgütsel kariyer planları birbiriyle uyushmaktadır. Bundan dolayı örgütsel hedefler ve kişisel amaçların uyumlu olduğu sürece örgüt başarılı kabul edilmektedir (Aytaç, 1997).

2.6.7. Kariyer Planlamasının Aşamaları

İnsanlar zamanlarının çoğunu eğitimlerini, işlerini ve kariyerlerini planlamakla geçirirler (Sav, 2008). İnsanlar üstün olma eğilimindedir ve bu üstünlük elde etme arzusunu tatmin edebilmek ve hayatını en iyi şekilde yaşayabilmek için para, yüksek öğrenim, makam ve benzeri güç araçlarına sahip olmak isterler. Buna göre kişi kariyerini bu araçları elde etmek için planlar (Ece, 2016).

Kariyer planlaması farklı aşamalardan oluşan ve birbiri ile bağlantılı bir sistemdir. Bu sistem, çalışanların çalışma yaşamlarını kapsayan planları içermektedir. Bireyler yeteneklerini, becerilerini ve ilgi alanlarını değerlendirir, kariyer fırsatlarını inceler, kariyer hedeflerini belirler buna göre uygun planlama aşamalarını takip ederler. Bu aşamalar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Aytaç, 1997);

- Kendini değerlendirme: Kişinin kendisi hakkında bilgi toplama ve kariyer kararı vermek için bu bilgileri analiz etme aşamasıdır.
- Fırsatları tanımlama: Kişinin kariyer kararı vermek için fırsatları tanımlama aşamasıdır.
- Hedef belirleme: Fırsatları belirledikten sonra kişinin kariyer kararı verebilmesi için kariyer hedefi belirlemesi gerekmektedir.
- Planları hazırlama: Bireyler hedeflerine ulaşabilmek için planladıkları kariyer kararını uygulama aşamasına geçmelidir.

2.7. Kariyer Planlaması Kuramları

Kariyer planlaması ile ilgili kuramlar aşağıda verilmiştir.

2.7.1. Freud ve Psikanalitik Kuram

Psikanalitik kuramı, insanın kariyer seçimi, tutum ve davranışları ile bireyin bilinçdışı ihtiyaçlarını tatmin etmeyi amaçlayarak, bireyin bilinçdışı ihtiyaçları, kariyer seçimi, özdeşleşmesi ve yüceltilmesi olarak ifade edilmektedir. Yüceltme kavramı, toplumsal olarak kabul edilemez kişisel davranışın toplumsal olarak kabul edilebilir davranışa dönüştürülmesidir. Kişinin kariyer seçiminde özdeşleşme, kişinin yakın ilişki veya duygusal bağ kurduğu kişilere benzer bir sistem olarak ifade edilmektedir. Böylece kişinin bilinçaltındaki düşünceleri ve ihtiyaçları, toplum tarafından kabul gören bir meslek nitelik haline gelir (Özgüven, 2003).

Psikanalitik kuramı, bilinçaltı ve bilinçdışı kavramları ile davranış bozukluğu üzerine araştırmalar yapan Sigmund Freud tarafından geliştirilmiştir (Topses ve Serin, 2012). Zihinsel durumu bir buzdağına benzeten Sigmund Freud, hareketlerin altında bilinçsiz eğilimlerin olduğunu belirtmiş ve insanların bilinçdışı faktörlerin etkisi altında kalarak davranışlarını düzenlediklerini kabul etmiştir (İnanç ve Yerlikaya, 2011).

Psikanalitik yaklaşımın temsilcilerinden biri olan Bordine'e göre kariyer, kişiliğin bir göstergesidir. Kariyer seçimi, çalışma yoluyla kişisel bir kimlik yaratma çabasıdır. Yaşamın ilk altı yılı kişiliğin oluşmasını sağlayan bir süreçtir ve bu dönemde çevreye uyum sağlayan sistemler geliştirilerek karmaşık durumların gelişmesi için gerekli altyapıyı oluşturulmaktadır. Bu yaklaşıma göre, bilinçdışı dürtüler bireyin hangi durumda tatmin olacağını gösteren uygun bir rehber oldukları için kariyer seçimi konusunda rehberliğe ihtiyaç duymazlar (Karancı, 2003, s. 121-122; Kuzgun, 1995, s. 95-99).

2.7.2. Super ve Gelişimsel Benlik Kuramı

Super benlik ve kariyer tercihi arasında bir ilişki olduğu bilinmektedir. Haliyle bu

teoriye göre bireylerin meslek tercihinde bir analiz yapılmakta ve beceri, ilgi alanları ve kişisel projeler belirleyici faktörlerdir. Böylece benlik kuramı uzun çalışmalar sonucunda Super tarafından geliştirilmiştir. Benlik kavramı kariyer seçimini etkiler. Mesleki gelişim evresi benlik kavramı içerisindeki farklı evreler ile değişim gösterebilmektedir. Bu evreler araştırma, büyüme, yerleşme, çöküş ve koruma süreci biçiminde ifade edilmektedir (“Super Benlik Kuramı”, 2022);

- **Büyüme Evresi:** Bu aşama 0-4 yaşları içermektedir. Bu, mesleki benlik kavramının gelişmeye başladığı aşamadır. Kişinin çevresi ile özdeşleşmesi benliğin gelişiminde önemli rol oynamaktadır. Bu aşamanın başında fantezi ihtiyaçları önemlidir. Daha sonra ilgi ve beceriler önemli bir rol oynamaya başlar. Büyüme evresi üç alt aşamadan oluşmaktadır; Hayal kurma aşaması (4- 10 yaşları), ilgi aşaması (11-12 yaşları), yetenek aşaması (12-14 yaşları).
- **Araştırma Evresi:** 14-24 yaşları kapsamaktadır. Yani ergenlikten yetişkinliğe kadar olan dönemi kapsamaktadır. Bu aşamada insanlar kendilerinin ve başkalarının profesyonel rollerini ve iş dünyasını anlamaya çalışırlar. Başkalarıyla olan ilişkileri, faaliyetleri, deneyimleri, yarı zamanlı işlerde üstlendikleri roller, benlik kavramı verilerinin kaynağını oluşturur. Bu aşama üç alt aşamadan oluşmaktadır; Deneme aşaması (14-17 yaşları), geçiş aşaması (18-21 yaşları), sınama ve izleme aşaması (22-24 yaşları).
- **Yerleşme Evresi:** 25-44 yaşları kapsar. Bu aşamada kişi, profesyonel benlik kavramı geliştirmeye çalışır. Bu aşamada kafa karışıklığı yaşanabilir. Profesyonel benlik kavramı sabitlendikçe, iş alanında ilerlemek için daha fazla çaba sarf edilir. Bu aşama iki alt aşama içerir; Sınama aşaması (25- 30 yaşları), sağlamlaştırma aşaması (31-44 yaşları).
- **Koruma Evresi:** 45-64 yaşları kapsar. Bu aşamada, birey yerleşik bir profesyonel benlik kavramını sürdürmeye çalışır. Elindeki işleri en pratik şekilde yapar ve kendini geliştirmeye çalışır.
- **Çöküş Evresi:** 65 yaş ve üzerini kapsar. Bu aşamada bazı fiziksel ve zihinsel süreçler yavaşlayıp enerji düzeyi düşebilmektedir. Çökme

aşamasında birey, daha az sorumluluk ve iş yükü alabilir. Ayrıca daha önceki deneyim ve bilgilerden faydalanılması tercih edilir. Bu aşama iki alt aşamadan oluşmaktadır; Yavaşlama aşaması (65-70 yaşları), emeklilik aşaması (71 yaş ve üzeri).

2.7.3. Roe'nin Kişilik Kuramı

Anne Roe, erken çocukluk deneyimlerinin kariyer davranışları etkilediğini savunmuştur. Roe'a göre, erken çocukluk deneyimleri ile daha sonraki kariyer davranışlar arasındaki ilişkiye, "çocukluktaki hayal kırıklıklarına ve doyumlara bağlı olarak gelişen psikolojik bir ihtiyaç yapısı" aracılık eder. Bu ihtiyaç yapısı, insanları diğer insanlara ya yaklaştırır ya da onlardan uzaklaştırır. Maslow'un teorisine dayanan Roe, tatmin edilmemiş ihtiyaçların insanların kariyer seçimlerinde önemli bir rol oynadığını savunmaktadır (Niles, Bowlsbey ve Owen, 2013).

Roe, çocuğun yaşadığı ortamla ilgili 3 temel tip tanımlamıştır: duygusal yoğunlaşma, kaçınma ve kabullenme (Sharf, 2002, s. 318). Çocuğa duygusal yoğunlaşma; aşırı koruyucu davranıştan aşırı talepkâr davranışa kadar değişmektedir. Fiziksel ihtiyaçlar karşılanırken, psikolojik ihtiyaçlar ancak anne babanın sevgi ve kabul görme koşulları karşılandığında karşılanır. Aşırı korumacı ortamlarda büyüyen çocuklar, duyarlı olmanın ödülleri olduğunu öğrenirler. Bu yüzden çocuklar, onay almak ve olumlu bir benlik imajı geliştirmek için başkalarına bağımlıdır. Aşırı talepkâr ortamlardaki çocuklar "ya hep ya hiç" standardına göre yaşamayı öğrenip çocuklarda mükemmeliyetçi eğilimler geliştirmelerine neden olmaktadır. Roe'ya göre; bir çocuğun fiziksel ihtiyaçlarını göz ardı etmekten çocuğun duygusal ihtiyaçlarını reddetmeye kadar uzanmaktadır. Çocuğun kabulü, çocuğun fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılandığı bir ortamı gerektirmektedir (Aytaç, 1997, s. 5-7; Roe, 1946, s. 95).

Bu koşullar çocuğun ihtiyaçlarının karşılanmasını ve çocuk büyüdüğünde kariyer seçimini etkilemektedir (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 1995). Örnek olarak, hizmet mesleklerle ilgilenen yetişkinler daha fazla insan odaklı olma eğilimindedir ve bu yüzden erken çocukluk döneminde aşırı korunma ve sevgiye maruz kalma olasılıkları yüksektir. Bilimsel kariyerlerle ilgilenen yetişkinler daha az insan odaklı olma

eğilimindedir ve bu nedenle erken çocukluk döneminde kaçınan ve reddeden ortamlara maruz kalma olasılıkları daha yüksektir (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014).

2.7.4. Tiedeman-O'hara ve Mesleki Gelişim Kuramı

Tiedeman ve O'Hara (1963) mesleki gelişimi, kimlik gelişimi olarak ifade etmiş ve yaklaşımlarını Ginzberg ve Super'in araştırmalarına yoğunlaşmıştır. Tiedeman ve O'Hara'ya göre insan kendini gözlemlemekten çok kendini değerlendirerek geliştirir. Benlik kavramı oluşturma süreci yaşam boyu devam eder. Kişi akademik ya da çalışma hayatında çeşitli sorunlarla mücadele ederken, mesleki kimliği oluşur. Kişinin kariyer değiştirmesi benliğini de değiştirmektedir (Kuzgun, 2014). Tiedeman ve O'Hara'ya göre mesleki gelişim, benlik krizinin bir sonucu olarak ortaya çıkan bilişsel büyüme ile uyumludur (Tan ve Baloğlu, 2013).

Bu kuramının önemli unsuru karar aşamasıdır. Entegrasyon ve ayrıştırma Sistemlerden oluşan karar verme süreci farklı durumlarda tekrarlanabilir. Tiedeman ve O'Hara, karar verme sürecini bekleme süreci ile gerçekleşme ve uyum süreci olmak üzere iki aşamada analiz etmiştir (Bayrakdar, 2009);

Bekleme süreci: Dört aşamaya ayrılır;

- Araştırma: Bu aşamada birey birbiri ile ilişkili olmayan alternatifleri göz önünde bulundurarak, geçmiş deneyimlerden yararlanarak amaçlarını belirler,
- Kristalleşme: Bu aşamada seçenekler ve bunların avantaj ve dezavantajları incelenerek kişilerin neler yapabileceği belirlenir,
- Seçim: Kişi konumunu ve amaçlarını farklı açılardan netleştirir ve sonra bu yönde bir karar verir,
- Açıklama: Kişi, bir seçim yapar ve o doğrultuda hareket eder. Bu aşamada, tüm şüpheler ortadan kalkar.

Gerçekleşme ve uyum süreci: Üç aşamaya ayrılır (Gümüş, 2021);

- Endüksiyon: Kişi, önceki aşamalardaki deneyimlere dayanarak aldığı kararlara göre hareket eder,
- Reformasyon: Kişinin kabulü ve başarısı, kariyerine yönelmesini

ve odaklanmasını sağlar,

- Bütünleşme: Bireyin ihtiyaçları ile içinde bulunduğu grubun talepleri arasında bir denge oluşturur.

2.7.5. Ginzberg ve Mesleki Gelişim Kuramı

Ginzberg'e göre kariyer seçimi büyük ölçüde geri dönüşü olmayan bir süreç ve insanların arzuları ile bunun için sağlanan fırsatlar arasında bir uzlaşma olarak görülmektedir. Bu tanıma göre kariyer seçiminde, süreç, geri dönülmezlik ve uzlaşma olmak üzere üç faktör vardır ("Ginzberg ve Mesleki Gelişim Kuramı", 2019);

- Süreç: Kariyer kararı vermenin ergenlikten önce başlayan ve 10'lu yaşların sonu veya 20'li yaşların başına kadar devam eden bir dönemde gerçekleştiğini belirtir.
- Geri dönülmezlik: Bu süreç geri dönülmez ve buradaki en zorlayıcı faktör zamanın olduğunu söylenmektedir. Diğer bir deyişle, bir kişi önceki eğitiminden bağımsız olarak kariyer seçiminde değişiklik yapmak istiyorsa, seçtiği yeni kariyer ile ilgili eğitim görmelidir. Bu eğitim ek süre gerektirir. Burada bazı psikolojik etkenler (hatalarını kabul etmemek gibi) ve sosyal etkenler (evlilik gibi) bireyin ilk kararını değiştirmesine engel olabilir.
- Uzlaşma: Seçim süreci, her zaman kişinin arzuları ile kendisine sunulan imkanlar arasında bir uzlaşmayı içermektedir. Ayrıca kişi ilgi alanları, değerleri ve yetenekleri arasında bir uzlaşma sağlamaya çalışır. Ginzberg, kariyer seçiminin billurlaşmasında uzlaşmanın kaçınılmaz olduğuna inanmaktadır.

Bu teoride, mesleki gelişim süreci üç aşamada incelenmektedir ("Mesleki Danışma Kuramları", 2022);

- Hayal Gücü Süreci (Fantezi Seçenekleri, 5 veya 7-11 yaş): Ginzberg'e göre bu yaş grupları arasında kariyer seçimlerinde zevk ilkesi önemli rol oynamaktadır. Çocuklar bu dönemde sevdikleri kariyerlere sahip olmak istediklerini söylüyorlar.

- Geçici seçimler (Deneme Süreci, 11-17 yaş): Bu süreçte seçimler deneysel ve geçicidir. Kişi, kendi ilgilerinin, yeteneklerinin ve değerlerinin farkına vardığında ve dış gerçekleri anladığında düşünceleri değişir. Bu süreç ilgi (11-12 Yaş), yetenek (13-14 Yaş), değer (15-16 Yaş) ve geçiş (17-18 Yaş) aşamalarına ayrılmıştır.
- Gerçekçi Seçimler Süreci (17-23 Yaş): Seçimlerin netleştiği ve gerçeğe dönüştüğü aşamadır. Bu süreç Araştırma-Keşfetme (17 – 19 Yaş), Billurlaşma (19 – 21 Yaş) ve Belirleme (21 – 23 Yaş) aşamalarına ayrılmıştır.

2.7.6. Holland ve Tipoloji Kuramı

Holland, insanların kişilik özellikleriyle bu özelliklere bağlı çalışma ortamı arasında bağlantı kuran Kariyer Tercihi Kuramını geliştirmiştir (Holland, 1997). Bu kurama göre, insanların altı farklı kişilik özelliği vardır. Holland, Mesleki Tercih Envanteri adlı çalışmasında kişilik tiplerini gerçekçi kişilik, sosyal kişilik, araştırmacı kişilik, girişimci kişilik, geleneksel kişilik ve sanatçı kişilik olarak tanımlamıştır. Kurama göre, herkes bu altı kişilik özelliğinden bir veya daha fazlasına sahip olabilir. Holland tarafından geliştirilen sisteme göre kişilik, bireyler için en yüksek puana sahip üç kategorinin baş harfleriyle tanımlanmaktadır. Örnek olarak kişi gerçekçi, sanatçı ve sosyal ise; gerçekçinin G'si, sanatçının S'si ve sosyalin S'si birlikte yazılarak kişilik tanımı GSS olarak belirlenmektedir. Holland bu değerlendirme sistemini Kendini Araştırma Ölçeği olarak adlandırdı (Çakan, 2020).

Holland, çevreyi de benzer isimler ile modellemiştir. Çevreyi anlatan modeller; gerçekçi, araştırmacı, sanatsal, sosyal, girişimci ve gelenekseldir. Kurama göre, insanın kişilik yapısı ile çevresini modellemesi birbiriyle uyumlu ise o kişinin mesleğiyle ilgili verdiği kararlarının doğruluğuna ilişkin bulgular elde edilir (Ünsal, 2014). Ayrıca kişilik tipleri iş ortamı ile uyumlu ise bu aynı zamanda bireyin benzer kişilik tipleri ile birlikte olacağı anlamına gelir. Bu kurama göre bir meslek grubunda toplanan insanlar benzer kişilik özelliklerine sahip olduklarında, benzer sorunlara benzer tepki verirler (Kuzgun, 2014).

2.7.7. Diğer Yaklaşımlar

Yukarıda bahsedilen kariyer planlaması kavramına ilişkin yaklaşımlara ek olarak, aşağıda diğer bazı yaklaşımlar da kısaca açıklanmıştır.

Schein'in Kariyer Değerleri Kuramı: Kariyer değerleri dengesi kuramı, bir kişinin yeteneklerinden, temel değerlerinden, motivasyonlarından ve ihtiyaçlarından oluşan benlik olarak ifade edilir. Kariyer değerlerinin bileşenleri ise bireyin kendi kendine algılamış olduğu beceriler ve yetenekler, bireyin kendi kendine algılamış olduğu ihtiyaçlar ve motivasyonlar, bireyin kendi kendine algılamış olduğu tutumlar ve değerlerdir (Aytaç, 1997; Schein, 1990).

Gottfredson'ın Kariyer Seçimi Kuramı: Gottfredson'ın kuramı, bireyin kariyer hedefinin nasıl oluştuğunu anlatmaktadır. Bu teori 4 varsayıma dayanmaktadır (Brown, 2003);

- Kariyer gelişimi çocuklukta başlar,
- Kariyer hedefleri kişinin benliğini gösterir,
- Kariyer doyumu, bireyin algısı ile kariyeri arasındaki uyum ile ilgilidir,
- Kişi kariyer seçimi aşamasında kendisine yol gösteren profesyonel tipler geliştirir.

Sosyal Öğrenme Kuramı: Krumboltz ve Mitchell 1979 yılında Bandura'nın davranışsal yaklaşım teorisine dayanan sosyal öğrenme kuramı geliştirmişlerdir. Davranışsal yaklaşım teoriye göre kişilik, çevre ile etkileşim yoluyla oluşmaktadır. Bu etkileşimler iki yönlüdür. İnsanlar hem çevreye tepki verirler hem de o ortamdaki öğrenme deneyimlerini aktif olarak geliştirirler (Sharf, 2002, s. 335). Krumboltz'a göre; ilgiler, değerler, beceriler, çalışma alışkanlıkları ve kişilik özellikleri, öğrenme ve davranışların bir sonucu olarak zamanla değişmektedir (Krumboltz ve Worthington, 1999).

2.8. Kariyer Çapaları

Ekonomik, sosyal ve siyasal koşulların sürekli olarak değişmesi işletmecilik anlayışının da değişmesine zemin hazırlamıştır. Bu durum yeni iş yaşamında insanların kariyer tercihlerini ve planlarını etkileyen unsurların ele alındığı

Çalışmaların artmasına katkı sağlamıştır. Kariyer apası kavramı da bu gelişmelerin sonucunda ortaya ık mıştır (Ünal ve Gizir, 2014). Kavramsal açıdan ele alındığı zaman kariyer apaları; Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nden Edgar Schein'in, 44 mezun ile 10-12 yıllık bir çalışma süreci oluşturarak bireylerin kariyer seçeneklerinin sebeplerini meydana çıkarmaya çabalamış bir yaklaşımdır. Söz konusu modelde bireylerin hangi değerleri barındırdığı ve hangi mesleklerin kendilerine uygun olduğunu ifade eden değerler sekiz sınıfa ayrışmaktadır (Edinsel ve Adıgüzel, 2014).

Kariyer apaları 8 yetkinlikten oluşmaktadır (Schein, 2006). Söz konusu yetkinlikler aşağıda açıklanmıştır.

2.8.1. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik

İnsanların meslek seçmek için verdikleri teknik mücadeleye dayanır. Bir finansal analistin alanında kalma mücadelesi buna bir örnek olabilir. Bu insanlar, yapmak için eğitildikleri çalışma grubundaki becerilerinden yararlanmaya devam etmek isterler. Bu kariyer çapasına sahip bireyler, teknik fonksiyonel ya da işlevsel becerilere yönelik yetenekleri kullanmaya ve bu yetenekleri geliştirerek en yüksek seviyeye çıkarmaya yönelik fırsatlar aramaktadırlar (Gezen ve Köroğlu, 2014; Yarnall, 1998, s. 57). Başka bir deyişle, bireylerin kariyer seçimleri teknik yeteneğe dayalıdır. Bu kişiler istedikleri meslek için eğitim alırlar ve başka bir işe geçmek istemezler (Aytaç, 1997). Bunun temel nedenlerinin başında söz konusu kişilerin mümkün olduğu kadar kendi yeteneklerine uygun işlerde çalışma eğilimleri gelmektedir. Bu noktada teknik ve fonksiyonel yetkinlik düzeyi yüksek olan bireylerin iş yaşamında başarılı olabilmeleri için yeteneklerine uygun işlerde çalışmaları gerektiği belirtilmektedir (Schein, 1990).

Bu tür kişiler için başarı, yetenekli oldukları alanda sürekli gelişmek ve uzmanlaşmaktır. Bu yüzden en iyi olmak adına sürekli mücadele ederler (Bayram vd., 2012: s. 182). Dolayısıyla bu bireyler yüksek mevki ve kazanç sunulsa bile uzmanlık alanı dışında çalışmak istememektedirler (Türkay ve Eryılmaz, 2010: s. 182).

Schein'e (2006) göre, teknik ve fonksiyonel yetkinlik düzeyi yüksek olan kişiler kendi branşında değil ise mevcut işte çalışmak istemeyen, kendi bilgi ve uzmanlık

alanına uygun işleri tercih eden, kendi uzmanlığı olduğu yerde gerekirse ikinci planda bir çalışan olmayı önemli gören yapıya sahiptirler.

2.8.2. Genel Yönetmel Yetkinlik

Genel yönetim yetkinliği kariyer değerine sahip olan kişiler, organizasyon içinde terfi imkanları ile terfi edecek ve diğer çalışanların işlerine yönlendirme ve müdahale yetkisi ile belirli bir bölümün sonuçlarından sorumlu olma imkânına sahip olacaklardır (Adıgüzel, 2008). Bu kişiler için önemli olan konu iş yaşamında takdir edilme ve terfi almadır. Kişi terfi ve dışsal ödüller elde edebilmek için genellikle sahip olduğu yetenekleri kullanma yoluna gitmektedir. Bu kişilerin yeteneklerine uygun olmayan, bunun yanında kariyer yapma imkânı bulmadıkları işlerde uzun süre çalışmadıkları ve farklı mesleklere yöneldikleri görülmektedir (Schein, 1990). Bu bireyler, yüksek seviyelerde sorumluluk ve liderlik fırsatları sunan, bütünleştirici, zorlu ve farklı işlerde çalışmak istemektedirler (İçerli ve Arsu, 2019; Schein, 1996: s. 84).

Schein'e (2006) göre, genel yönetmel yetkinlik düzeyi yüksek kişilerin sergiledikleri davranışların başında gelecekte yönetici pozisyonunda çalışma ve insanları yönetebilecekleri işlerin hayalini kurma gibi davranışlar gelmektedir.

2.8.3. Girişimcilik Yaratıcılık

Bu kariyer çapasına sahip kişiler, yüksek düzeyde sorumluluk, liderlik fırsatları, zorlu, çeşitli ve bütünleşik işler ve şirketlerine katkıda bulunma fırsatı isterler. Bu değere sahip kişiler kendilerini gelir düzeyi ile ölçerler, yüksek maaş talep ederler ve başarılarını kişisel servetleri olarak görürler (Çalık ve Ereş, 2006). Bu nedenle söz konusu kişilerin genellikle kendi işlerini kurma ve kendi işlerinin patronu olma eğilimlerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu bireyler, kolayca sıkılırlar ve projeden projeye geçmeyi severler; kurulmuş olanları yönetmekten ziyade yeni bir şeylerin başlatılmasına daha fazla ilgi duyarlar (İçerli ve Arsu, 2019; Dangizer, 2008: s. 8). Bu kişiler çalıştıkları işlerinde söz konusu işi kendi başlarına da yapabileceklerini düşündükleri zaman hemen kendi işlerini kurma yoluna gitmektedirler (Schein, 1996).

Schein'e (2006) göre, girişimci yaratıcılık düzeyi yüksek kişilerin sergiledikleri davranışların başında kendi işini kurma, yeni projelerde yaratıcılığını kullanma ve kendi işini kurduğu bir örgüt yapısı içinde yönetici olmaya çalışma gibi davranışlar gelmektedir.

2.8.4. Bağımsızlık

Temel kariyer değerleri bağımsızlık olan kişiler, kariyerlerini fırsatlarına göre tanımlamak isterler. Başka bir deyişle, işlerinin sınırı yoktur. Baskı altında ve bağımlı olmak yerine kendi başlarına çalışmak isterler. Kendilerine ne yapmaları gerektiğinin söylenmesinden hoşlanmayan kişilerdir (İçerli ve Arsu, 2019; Bayram vd., 2012: s.182). Bu yönüyle bağımsızlık düzeyi yüksek olan bireylerin özerkliğinin ön planda olduğu meslek dallarına yöneldikleri görülmektedir. Bu kişiler için iş yaşamında önemli olan konuların başında kendilerini özgür hissedebilecekleri işlerde çalışma amacı gelmektedir (Schein, 1990).

Schein (1990), bu kişilerin temel davranışlarının başında kendi işini kurma, özgür çalışma ortamı, kontrolden uzak olma ve kendi görev alanını kendi belirleme gibi davranışların geldiğini belirtmiştir.

2.8.5. İstikrar

Bu kariyer çapasına sahip insanlara göre seçtikleri işte uzun süre kalmaları kariyer tercihlerinde etkili bir konuma sahiptir. İnsanlar için iş güvenliği ve sosyal güvenlik çok değerli ve önemlidir. Çalıştıkları işin uzun vadeli ve istikrarlı olması, sosyal güvenlik, emeklilik, sağlık ve sosyal güvenceyi sağlaması bu bireyler için motive edici unsurlardandır. Bu bireyler açık ve net görev tanımlarına ve prosedürlere önem vermektedirler (İçerli ve Arsu, 2019; Koca, 2010: s. 58). İnsanlar ileriki yıllarda karşılaşılabilecekleri sorun ve zorluklardan sosyal güvenlik tarafından korunmak isterler. Emeklilik döneminde maddi ve sosyal güvencenin sağlanması iş seçiminde oldukça önemlidir (Adıgüzel, 2008). Söz konusu bilgiler değerlendirildiği zaman istikrarı ön planda tutan bireylerin genellikle iş güvenliğini ve işin sürekliliğini ön planda tutarak meslek tercih ettikleri görülmektedir. Bu kişilerin iş yaşamındaki temel kaygılarının başında emeklilik yıllarını rahat geçirebilecekleri, sosyal

güvencesi olan ve mali güvenliklerini sağlayacakları bir iş sahibi olma amacı gelmektedir. Bu nedenle söz konusu kişiler sosyal güvence ve maddi istikrar sağlanmayan işlerde çalıştıkları zaman kendilerini huzursuz hissetmektedir (Schein, 1990).

İstikrar algı düzeyi yüksek kişilerin sergiledikleri davranışların iş güvencesi olan pozisyonda çalışma, uzun süreli istihdam ve kendini güvende hissetmeye çalışma gibi davranışlar gelmektedir (Schein, 2006).

2.8.6. Hizmet veya Bir Olaya Kendini Adamak

Bu kariyer çapasına sahip olan kişiler, dünyayı daha iyi bir yer yapmaya çalışırlar, çevre sorunları ve insanlar arasındaki problemleri çözerler, başkalarına yardım ederler, insanların güvenliğini artırır, yeni ilaçlar, tedaviler vb. şeyler gibi faydalı işlere odaklanırlar (Erdoğan, 2003). Bu kişilerin genellikle sosyal yönlerinin ve ikili ilişkilerinin gelişmiş olduğu görülmektedir. Bu nedenle iş yaşamında temel amaçları kariyer ve terfi elde etmekten ziyade başka insanlara yardım etme, çevrenin korunmasına katkı sağlama ve güvenliğin sağlanması gibi konularda hizmet etme amacı gelmektedir (Schein, 1990). Bu kariyer değeri baskın olan bireyler; sosyal sorumluluğa önem veren meslekler, hemşirelik, eczacılık ve öğretmenlik gibi alanlarda ya da kâr amacı gütmeyen organizasyonlarda çalışmaya isteklidirler (İçerli ve Arsu, 2019; Batur ve Adıgüzel, 2014: s. 331).

Hizmet veya bir olaya kendini adama eğilimi yüksek olan kişilerin sergiledikleri davranışların başında yaptığı işler ile gerçek anlamda insanlığa ve topluma katkı sağlamaya çalışma gibi davranışlar gelmektedir (Schein, 2006).

2.8.7. Saf Meydan Okuma

Temel kariyer değeri saf meydan okuma olan insanlar, zor görünen sorunları çözmeyi, zorlu rakipler karşısında başarılı olmayı veya zorlu engelleri aşmayı gerektiren işler ile uğraşmaya severler (Adıgüzel, 2008). Bunun temel nedenlerinin başında söz konusu kişilerin rekabet duygularının gelişmiş olması yatmaktadır. Bu değere sahip olan bireylerde güç değeri en baskın duygudur. Yenilik, değişiklik ve

zorluk aradıkları iş özellikleridir (İçerli ve Arsu, 2019). Bu kişiler iş yaşamında zor gördükleri herhangi bir konuyu çözebilmek için kendilerinde yeterli özgüveni bulabilmektedir. Bu kişiler zor işlerle uğraşmayı sevdikleri için yaptıkları işin zorluk derecesi azaldığı zaman işten sıkılmaya başlamaktadır (Schein, 1990).

Saf meydan okuma düzeyi yüksek olan kişilerin sergiledikleri davranışların başında zor görülen problemleri çözmeye çalışma ve dünyayı daha yaşanabilir bir hale getirmeye çalışma gibi davranışlar gelmektedir (Schein, 2006).

2.8.8. Hayat Tarzı

Yaşam tarzı eksikliğini düzelten bir kişi, kariyerinin kendisi için daha az önemli olduğunu ve bu nedenle kariyer değerlerinin olmadığını düşünür. Bu kişiler, kariyer değerlerinin ne olduğunu bulamazlar ve kariyer çapaları içinde tartışmaya girerler (Schein, 1990). Bunun yanında söz konusu kişiler genellikle ailelerinin gereksinimleri ile kendi mesleki beklentilerini dengede tutabilecekleri esnek işlere yönelme eğilimindedirler. Dolayısıyla çalıştıkları kurumunda kişisel hayata ve aile yaşamına saygı duyan bir kurum olmasını tercih etmektedirler (İçerli ve Arsu, 2019; Koca, 2010: s. 59). Teknik ve fonksiyonel yetkinlik düzeyi yüksek olan kişiler gelecekte hangi şartlarda nasıl bir hayat süreceklerini tasarlamaya çalışmakta hem kendilerine hem de ailelerine vakit ayırabilecekleri meslek dallarında kariyer yapmaya çalışmaktadır (Schein, 1996).

Hayat tarzına önem veren bireylerin sergiledikleri davranışların başında hem kendisi hem de ailesi için değerli olan işlerde çalışma ve ailesine katkı sağlamak için yüksek düzeyde yönetici olma isteği gibi davranışların geldiği görülmektedir (Schein, 2006).

Yukarıda belirtilen kariyer çapaları bireyin iş yaşamını ve mesleki kariyer tercihlerini doğrudan etkileyen bir yapıya sahiptir. Bu nedenle kariyer çapaları üzerine yapılacak çalışmaların artması kariyer değerlerinin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacaktır. Bunun yanında çalışanların ve örgütlerin kariyer yönetim süreçlerini daha sağlıklı yönetmeleri için kariyer çapaları konusunda bilgi sahibi olmaları gerekmektedir (Sakal ve Yıldız, 2015).

2.9. Kişilik Özellikleri ve Kariyer Çapaları Arası İlişkiler İlgili Çalışmalar

Aşağıdaki Tablo 2.1’de kişilik özellikleri ve kariyer çapalarıyla ilgili literatürde okunan 35 makale raporlanmıştır.

Tablo 2.1: Kişilik Özellikleri ve Kariyer Çapalarıyla İlgili çalışmalar

No	Yazar	Yıl	Makalenin Amacı	Yöntemi	Sonucu
1	Adwoa Yeboaa OWUSU vd.	2023	Bu çalışmanın amacı, Öğrencilerin kariyer tercihlerinin kişilik özelliklerine göre incelenmesidir.	Anket Yöntemi	Çalışmanın sonunda kişilik özelliklerinin kariyer tercihlerini etkilediği, kişilik özelliklerinin kariyer tercihleri üzerindeki etkilerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı bulunmuştur.
2	Yusuf Burhan GÜMÜŞ	2021	Bu çalışmanın amacı kariyer planlama evresinde kişilik özellikleri ve kariyer gelişimlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesidir.	Anket Yöntemi	Çalışma sonunda yaratıcı kişilik özelliklerinin bireylerin cinsiyet değişkenlerine göre farklılık gösterdiği, aynı zamanda yaratıcı kişilik özelliği hem yaratıcı kişilik hem de kariyer çapaları algı düzeyi baba meslek türüne göre farklılık gösterdiği, baba özel sektörde çalışma durumuna göre istihdama katılanların baba emekli olan katılımcılara göre yaratıcı kişilik özelliği oldukça yüksek düzeyde olduğu, buna paralel olarak lisans mezunu olan babaya sahip bireylerin lise mezunu babaya sahip bireylere kıyasla kariyer çapa algısı daha yüksek düzeyde olduğu, özetle kariyer çapa algısı için baba eğitim düzeyinin etkisinin oldukça yüksek olduğu rapor edilmiştir.
3	Feyyaz C. DİKMEN, Şahin ÖZDEMİR	2021	Bu çalışmanın amacı, üniversitede öğrenim gören bireylerin kariyer planlamalarının kişilik özellikleri bazı demografik değişkenler açısından incelenmesidir.	Anket Yöntemi (SPSS Programı)	Çalışma sonunda kariyer planlaması yapma eğilimleri ile kişilik özellikleri arasında pozitif yönde bir ilişki bulunduğu, öğrencilerin kişilik özelliklerinin farkında olma düzeyi arttıkça kariyer planlaması yapma eğilimlerinin de arttığı rapor edilmiştir.
4	Hüseyin SARTIK, İpek KOCA BALLI	2020	Bu çalışmada, kişilik özellikleri ve kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişki incelenmiştir.	Anket Yöntemi	Üniversite öğrencilerinde kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneğinin %28,8’ini açıkladığı bulunmuştur. Bunun yanında dışadönük kişilik, sorumlu kişilik ve deneyime açık kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneğini etkilediği rapor edilmiştir.

No	Yazar	Yıl	Makalenin Amacı	Yöntemi	Sonucu
5	Melek TURAN, Özcan ZORLU, Ali KABAKULAK	2020	Bu araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin kişilik özelliklerinin ve kariyer planlamalarının incelenmesidir.	Anket Yöntemi	Araştırma sonunda bireylerin kişilik özelliklerinin kariyer planlamaları üzerinde etkisinin olduğu, kariyer planlamasına etki eden kişilik özelliklerinin duygusal denge ve dışa dönüklük olduğu rapor edilmiştir.
6	Gülşah AKSOY	2020	Bu çalışmada, üniversitede öğrenim gören bireylerin kişilik özellikleri ile kariyer planlaması arasındaki ilişkinin incelenmiştir.	Anket Yöntemi (SPSS Programı)	Çalışmanın sonunda nevrozizm ile kariyer planlaması arasında negatif bir ilişki bulunduğu, bunun yanında kariyer planlaması ve Dışadönüklük, uyumluluk, açıklık ve vicdanlılık arasında ise pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.
7	Semanur KAYADİBİ	2019	Bu çalışmada, lise öğrencilerinde kariyer algısı ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri incelenmiştir.	Anket Yöntemi (SPSS Programı)	Öğrencilerin kariyer kaygıları ile kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuştur. Regresyon analizi sonucuna göre kişilik özelliklerinin kariyer kaygısındaki varyansın %19'unu açıkladığı belirlenmiştir.
8	Şule ÇAKAR	2019	Bu araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinde kişilik özelliklerinin bireysel kariyer engelleri ile ilişkisinin belirlenmesidir.	Anket Yöntemi	Araştırmanın sonunda öğrencilerin uyumlu, gelişime açık, dışadönük, duygusal kararlı ve sorumlu kişilik özelliklerinin kariyer yönetim süreçlerini etkilediği bulunmuştur.
9	Leyla İÇERLİ, Şerife UĞUZ ARSU	2019	Bu araştırmanın amacı, öğrencilerin kişilik özelliklerinin, kariyer tercihleri üzerindeki etkisinin incelenmesidir.	Anket Yöntemi	Çalışmanın sonunda kişilik özellikleri ile kariyer değerleri arasında istatistiksel açıdan, anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu, duygusal denge ve gelişime açıklık, sorumluluk boyutlarının kariyer değeri bulunan otonomi üzerinde dışadönüklük ile duygusal denge ve uyumluluk boyutlarının güvenlik faktörü üzerinde gelişime açıklık ve uyumluluk boyutunun, teknik yetkinlik üzerinde anlamlı etkisi olduğu rapor edilmiştir.

No	Yazar	Yıl	Makalenin Amacı	Yöntemi	Sonucu
10	Nihan YAVUZ, Mehmet SAĞLAM, Beliz ÜLGEN,	2018	Bu çalışmanın amacı, lisans öğrencilerinde kişilik özelliklerine göre kariyer tercihlerinin incelenmesidir.	Anket Yöntemi	Araştırmada kariyer çapalarının güvenlik alt boyutu ile öğrencilerin uyumlu kişilik özellikleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu, yaşam tarzı alt boyutuyla ise öğrencilerin deneyime açık kişilik özellikleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur.
11	Güneş Han SALİHOĞLU	2018	Bu çalışmanın amacı, bireylerin mesleki başarı algıları ile kariyer eğilimleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir.	Anket Yöntemi	Çalışmanın sonunda mesleki başarı ile kişilik özellikleri arasında ilişki olduğu, bunun yanında mesleki başarı algısı ile kariyer yönelimi arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu rapor edilmiştir.
12	Sercan EDİNSEL	2018	Bu çalışmanın amacı, Y kuşağında kişilik özellikleri ve kariyer planlamasının, kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinin incelenmesidir.	Anket Yöntemi	Çalışmanın sonunda işgörenlerin örgütsel kariyer planlamalarına ilişkin algı düzeyleri ile bireysel kariyer planlamaları arasında işgörenlerin örgütsel kariyer planlamalarına ilişkin algıları ile kariyer tatminleri arasında kişilik özellikleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu rapor edilmiştir.
13	S. PREETHA, S. DEEPA	2017	Bu çalışmanın amacı, beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer seçimine etkisinin incelenmesidir.	Anket Yöntemi	Çalışmanın sonunda beş faktör kişilik özelliğinin tamamının katılımcıların kariyer seçimlerinde belirleyici olduğu bulunmuştur.
14	Şafak ECE	2016	Bu çalışmanın amacı, kariyer planlamasının işten ayrılma niyetine ve örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesidir.	Anket Yöntemi	Çalışmanın sonunda kariyer planlama faaliyetleri örgüte bağlılık üzerinde bir etkiye sahip olmazken, işten ayrılma niyetini de azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

No	Yazar	Yıl	Makalenin Amacı	Yöntemi	Sonucu
15	Merve MUCUR	2016	Bu çalışmanın amacı, çalışanların kariyer planlamalarının incelenmesidir.	Mülakat Değerleme	Çalışmanın sonunda örgütlerin işgören kariyerlerinin başarılı sonuçlanması için sundukları fırsatları belirttikleri, örgütün kariyer planlamasının olması çalışanların iş motivasyonlarını ve deneyimlerini arttığı rapor edilmiştir.
16	Rebecca J. K. KEMBOI, Nyaga KİNDİKİ, Benard MİSİGO	2016	Bu çalışmanın amacı, lisans öğrencilerinin kişilik tipleri ile kariyer seçimleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir.	Anket Yöntemi	Araştırma sonucunda, lisans öğrencileri arasında kişilik tipleri ile kariyer seçimleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, bu doğrultuda kişiliğin kariyer seçimi ile ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak, birçok öğrenci hala kişilik tipleriyle uyumlu olmayan bölümlerde bulunmaktadır. Bu tür öğrenciler ilgi, değer ve yeteneklerini geliştiremediği sonucuna varılmıştır.
17	Önder SAKAL, Sebahattin YILDIZ	2015	Bu çalışmada, kariyer çapaları ile kariyer tatmini arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi hedeflenmiştir.	Anket Yöntemi	Çalışmanın sonunda kariyer tatmini üzerinde kariyer çapalarının etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.
18	Aytunç Bayram VURAL	2015	Bu çalışmada, kariyer planlaması ile iş doyumu arasındaki ilişki incelenmiştir.	Anket Yöntemi	Çalışmanın sonunda örgütler çalışanlarının dikkatlerini çekebilmekte ve kariyer gelişimlerine bir imaj olarak ortaya çıktığı, kariyer planlaması örgüt kimliği, ücret ve örgüt kültürü iş doyumunu etkilediği sonucuna varılmıştır.

No	Yazar	Yıl	Makalenin Amacı	Yöntemi	Sonucu
19	Kemal ÖZARSLAN	2015	Bu çalışmada, kariyer planlaması ile iş doyumu arasındaki ilişki incelenmiştir.	Anket Yöntemi	Çalışmanın sonunda kadınların erkeklere sağlanan kariyer geliştirme olanaklarının ve terfi imkanlarının kadınlara kıyasla daha fazla olduğu, kadın işgörenlerin iş verim düzeyleri ve iş doyumu seviyelerine negatif yönde etki ettiği, kariyer gelişiminin iş doyumu üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu, kendisine verilen imkanlar ile kariyer gelişimini sağlayan işgörenin işinden memnun bir biçimde çalışacağı, böylece iş doyumunun sağlandığı, örgüt içi kariyer imkanları sunuldukça iş doyumunun arttığı rapor edilmiştir.
20	Hacer AKDOĞAN	2014	Bu araştırmada, örgütsel bağlılık ile kariyer yönetimi arasındaki ilişki incelenmiştir.	Anket Yöntemi	Çalışmanın sonunda örgütlerin kariyer geliştirme planlarının diğer yaklaşımlara göre daha pozitif yönde olduğu, örgütsel bağlılık ile kariyer yönetimi arasında ve örgütsel bağlılık ile kariyer planlaması arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.
21	Laramie R. TOLENTİNO vd.	2014	Bu çalışmanın amacı, üniversite öğrencileri arasında Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'nin (CAAS) psikometrik özelliklerini ve bunun uyum sağlama (yani öğrenme hedef yönelimi, proaktif kişilik ve kariyer iyimserliği) ile ilişkisinin incelenmesidir.		Çalışmanın sonunda mevcut doğrulama çabası, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'nin çeşitli kültürel bağlamlarda kullanımına ilişkin büyüyen literatürü desteklemektedir. Başarılı kariyer adaptasyonunun önemli öncülleri olarak tanımlanan uyum sağlamaya hazır olma ve uyum sağlama kaynakları arasındaki ilişkisel bulgular, artan kariyer uyumuna katkıda bulunduğu sonucuna varılmıştır.

No	Yazar	Yıl	Makalenin Amacı	Yöntemi	Sonucu
22	Melike ÇETİNER	2014	Çalışmanın amacı, lisansüstü öğrencilerin kişilik özellikleri ile kariyer planlamaları arasındaki ilişkinin iş doyumuna etkisinin incelenmesidir.	Anket Yöntemi	Çalışmanın sonunda bireylerin yaş, medeni durum, mesleki tecrübe ve çalışma süresine göre kariyer planlaması, iş doyumunu ve kişilik üzerinde etkisi olduğu, aynı zamanda cinsiyet ve yaş değişkeninin kariyer planlama ve iş doyumunu üzerinde etkisinin bulunmadığı ancak kişilikte etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
23	Emre EROL	2013	Bu çalışmanın amacı, kişilik tipleri ve demografik özelliklerin kariyer tercihleri üzerindeki etkilerinin incelenmesidir.	Anket Yöntemi	Araştırmada katılımcıların sorumlu, uyumlu ve duygusal dengesiz kişilik özellikleri ile kariyer tercihleri arasında anlamlı ilişki olmadığı bulunmuştur. Buna karşılık deneyime açık ve dışadönük kişilik özelliklerini, demografik özelliklerin birçok yönüyle kariyer tercihleri üzerinde doğrudan rolü bulunduğu rapor edilmiştir.
24	Nuran BAYRAM, Sevda GÜRSAKAL, Serpil AYTAÇ	2012	Bu çalışmanın amacı, öğrencilerde kariyer değerlerinin açıklanmasında kişilik özelliklerinin rolünün incelenmesidir.	Anket Yöntemi	Öğrencilerin gelişime açık kişilik özellikleri ile meydan okuyucu meslekleri tercih etme eğilimleri arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur.
25	Habibe MAVİSU	2010	Bu çalışmanın amacı, kariyer başarısı ile bireysel hedef belirleme arasındaki ilişkinin incelenmesidir.	Anket yöntemi (SPSS programı)	Çalışma sonunda bireylerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu vb. demografik değişkenlerinin açısından kariyer başarısını etkilediği, ancak öznel kariyer başarısını anlamlı düzeyde etkilemediği, kişisel kariyer planlama ve amaç belirlemenin nesnel kariyer başarı düzeyini pozitif yönde fakat düşük seviyede etkilediği, bunun yanında kariyer hedefleri saptanırken içsel faktörün etkili olduğunu düşünen bireylere kıyasla etkili olmadığını düşünen bireylere kıyasla kariyerlerinden memnun olmadığı sonucuna varılmıştır.

No	Yazar	Yıl	Makalenin Amacı	Yöntemi	Sonucu
26	Dilek GÜLTEKİN	2010	Bu çalışmanın amacı, iş doyumu üzerinde kurumsal kariyer planlamasının etkisinin incelenmesidir.	Anket yöntemi (SPSS programı)	Araştırmanın sonunda örgütsel kariyer planlamasının iş doyumunu yüksek düzeyde etkilediği sonucuna varılmıştır.
27	Melis Tuğçe GÜREL	2010	Bu çalışmanın amacı, kariyer planlaması evresinde yetkinliklerinin incelenmesidir.	Anket yöntemi (SPSS programı)	Araştırma sonucunda, X firmasında yapılan çalışmada, çalışanların yetkinliklerinin belirlenmesi ve kariyer planlaması arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuçlar, çeşitli demografik özelliklerin ve yetkinliklerin kariyer planlama sürecinde önemli rol oynadığını göstermektedir. Özellikle, bazı yetkinliklerin belirli kariyer tercihlerini etkilediği ve performans değerlendirmesi, eğitim ve geliştirme gibi insan kaynakları süreçlerinin yetkinliklere dayalı olarak şekillendirilmesinin önemli olduğu ortaya konmuştur. Bu nedenle, işletmelerin yetkinliklere odaklanarak kariyer planlama süreçlerini güçlendirmesi ve çalışanlarının gelişimine yatırım yapması önerilmektedir.
28	Özlem BAŞTÜRK	2010	Bu çalışmanın amacı, kadın akademisyenlerin kariyer planlamalarını ve etkileyen değişkenlerin incelenmesidir.	Anket Yöntemi	Çalışmanın sonunda iş yaşamında kadın bireylere cinsiyetçilik yapılmadığı, eşi akademisyen olanların kariyer planlamalarının daha düzenli ve etkili olduğu, kariyer planlamasında toplumun engel olmadığı, ancak bilimsel çalışmalar konusunda yeterli düzeyde desteklenmedikleri ve ödüllendirilmedikleri sonucuna varılmıştır.
29	Gülizar ŞAHİN	2009	Bu çalışmanın amacı, kariyer planlamasının işgören iş motivasyonu üzerindeki etkilerinin incelenmesidir.	Anket Yöntemi (SPSS programı)	Çalışma sonunda, alınan cevapların analizi sonucunda kariyer planlama ve motivasyon arasında anlamlı düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Yapılan analizlerle de kariyer planlamanın çalışanların motivasyon seviyelerini yükselttiği ortaya konulmuştur.

No	Yazar	Yıl	Makalenin Amacı	Yöntemi	Sonucu
30	Nejat BASIM, Harun ŞEŞEN, Cem Harun MEYDAN	2009	Bu çalışmanın amacı, bireylerarası çatışma çözme yöntemlerine etki eden kişilik özelliklerinin etkisinin incelenmesidir.	Anket Yöntemi	Araştırma sonunda uyumluluk ve gelişime açıklık kişilik özelliklerinin, bütün çatışma çözme becerilerini yordadığı, katılımcıların dışa dönüklük ve öz disiplin kişilik özellikleri çatışma çöz süreçlerinde ciddi düzeyde bir etkiye sahip olduğu, bunun yanında nörotiklik özelliğinin çatışma çözme becerilerini yordamadığı, bazı demografik özellikleri (cinsiyet) çatışma süreçlerinde hangi çözüm yöntemlerinin benimsendiğini açıklamada, ciddi bir faktör olduğu sonucuna varılmıştır.
31	Dickson ONOYASE, Anna ONOYASE	2009	Bu çalışmanın amacı, kişilik tipleri ile kariyer arasındaki ilişkinin incelenmesidir.	Anket Yöntemi	Araştırmanın sonuçlarıyla ilgili derslerin ilişkileriyle ilgili bilgisizliği, kişilerin kişilik özellikleri ve kariyer ilişkileriyle ilgili bilgisizliği, prestijli kariyer seçimi ve kişilik uyumsuzluğu rehberlik danışmanlarının eksikliğinden kaynaklandığı sonucuna varılmıştır.
32	Peter A. CREED, Tracy FALCON, Michelle HOOD	2009	Bu çalışmanın amacı, kariyer uyum yeteneği değişkenlerinin, kariyer uyum yeteneğinin ikinci dereceden bir faktörü ile temsil edilip edilemeyeceğinin; kariyer uyumluluğu, hedef yönelimi ve sosyal desteğin daha az kariyer kaygısıyla ilişkilendirilip ilişkilendirilmediğinin ve kariyer uyumluluğunun hedef yönelimi ile sosyal destek ve kariyer kaygıları arasındaki ilişkiye aracılık edip etmediğinin incelemesidir.	Anket Yöntemi	Araştırmanın sonunda, öğrenme yönelimi yüksek olan bireylerin daha iyi karar verme yetisine ve daha az kariyer kaygısına sahip olduğu, performans kanıtlama yönelimi yüksek olan bireylerin ise daha zayıf karar verme yetisine ve daha fazla kariyer kaygısına sahip olduğunun sonucuna varılmıştır.

No	Yazar	Yıl	Makalenin Amacı	Yöntemi	Sonucu
33	Gonca KILIÇ	2008	Bu çalışmanın amacı, kariyer yönetim sistemiyle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesidir.	Anket Yöntemi	Araştırmanın sonunda kariyer yönetimi uygulamalarına yönelik düşüncelerinin kariyer geliştirme ve kariyer planlamasına yönelik görüşlerinin pozitif yönde olduğu, işletmenin kariyer yönetim sistemindeki çalışmalarının rota seviyede olduğu, işgörenlerin örgütsel bağlılığının ise orta seviyede olduğu, buna paralel olarak kariyer yönetimi ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu, bunun yanında kariyer geliştirme değişkenlerinin kariyer yönetiminin örgütsel bağlılık üzerinde ciddi bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır.
34	Celalettin SERİNKAN, Esin BARUTÇU	2006	Bu araştırmada, üniversite öğrencilerinde kariyer planları ve kişilik özellikleri, otonomi ve sosyotropi ölçeğinin boyutları arasındaki korelasyonlar incelenmiştir.	Anket Yöntemi	Araştırma kapsamında; bay ve bayan öğrenciler arasında kişilik özellikleri bakımından birtakım farklılıklar söz konusu olmasına rağmen cinsiyet değişkeni açısından kariyer planları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öğrencilerin gelir durumları, bölümleri ve kardeş sayıları açısından birtakım farklılıklar söz konusudur.
35	Uma SEKARAN	1992	Bu çalışmanın amacı, öğrencilere ve araştırmacılara iş araştırmalarında kullanılan yöntemleri öğretmek ve onların araştırma becerilerini geliştirmek için yapılan araştırma incelemesidir.	Anket Yöntemi	İş araştırmaları alanında sağlam bir temel sağlayarak, araştırmacıların bilimsel yöntemleri etkin bir şekilde kullanmalarını ve iş dünyasında karşılaştıkları problemleri çözmelerini kolaylaştırır. Böylelikle, iş araştırmalarının kalitesini artıracak ve işletmelere daha güvenilir ve geçerli bilgiler sunmuştur.

3. BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Konusu

Bu çalışmanın konusu kariyer planlaması tamamlanmış insanlardan daha çok, iş hayatına atılmaya hazırlanmakta olan üniversite öğrencilerinde kişilik türleri ve kariyer çapaları arasındaki ilişkiler üzerinedir.

3.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, kişilik özelliklerinin kariyer yolu tercihlerine (kariyer yönelimine) etkisinin üniversite öğrencileri üzerinde araştırılmasıdır. Ayrıca demografik özelliklere göre kariyer çapalarındaki farklılıkları da incelemek bu araştırmanın diğer amacıdır.

3.3. Araştırmanın Önemi

Üniversite öğrencilerinin iş yaşamına dahil olmadan evvel kariyer planını oluşturmuş olması önemli bir husus haline gelmiş, kendi becerilerini ve ilgi alanlarını tanıması, güçsüz ve güçlü boyutlarını değerlendirerek tercih yapması kariyer planının doğru yapıldığının delili olmaktadır.

Örgütler ve kişiler amaçladığı pozisyonu dikkate alarak performanslarını geliştirmek ve artırmayı arzulamaktadır. Böylece hedefe erişmek adına program yaparak eyleme geçerler ve söz konusu durum kariyer geliştirme şeklinde açıklanmaktadır. Kariyer geliştirmede temel gaye örgüte ilişkin iş gücü oluşturmak ve devamlılığının sağlanması olarak ifade edilmektedir. Kariyer planlamasının yapılması çalışanların iş doyumuna, iş performansına, verimine ve örgütsel bağlılığına olumlu yönde etki ettiği düşünülmektedir. Bu nedenle kariyer planlamasının etkili ve doğru yapılması önemli kabul edilmektedir. Araştırmanın bundan sonraki çalışmalara yol göstereceği düşünülmektedir.

İktisadi ve İdari Bilimlerde öğrenim gören öğrencilerin hangi kişilik özelliklerinin hangi kariyer yolu tercihlerine yol açacağını belirlemesi bu araştırmanın önemini ifade etmektedir.

3.4. Araştırma Soruları

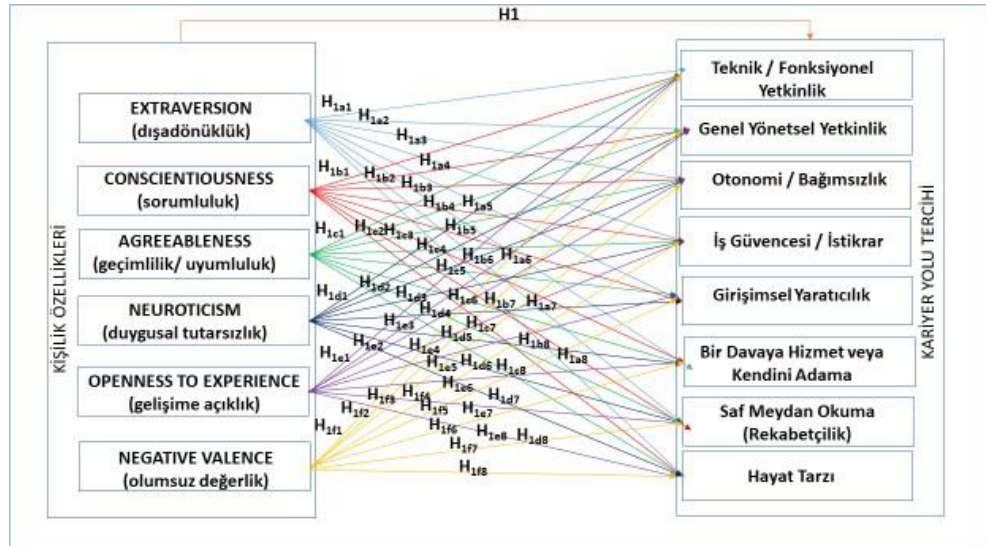
Bu çalışmada kuramsal çerçeveden yola çıkarak aşağıda verilen sorulara yanıt vermeye çalışılmıştır:

- Öğrencilerin kişilik özelliklerinin kariyer yolu tercihlerine etkisi var mıdır?
- Öğrencilerin kariyer yolu tercihi onların cinsiyetlerine, üniversitedeki bölümüne, sınıfına, bölümünü seçmede etkili olan faktöre ve ailesinin ikamet ettiği bölgeye göre bir farklılık göstermekte midir?

3.5. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırmaya ait model Şekil 3.1’de gösterilmiştir.

Şekil 3.1: Araştırma Modeli



Araştırmanın test edilmek üzere hazırlanan 49 hipotezi aşağıda geliştirilmiştir:

H₁: Öğrencilerin kişilik özellikleri öğrencilerin kariyer yolu tercihlerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1a1}: Öğrencilerin dışadönüklüğü öğrencilerin teknik/fonksiyonel yetkinliklerini

pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1a2}: Öğrencilerin dışadönüklüğü öğrencilerin genel yönetsel yetkinliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1a3}: Öğrencilerin dışadönüklüğü öğrencilerin otonomilerini/bağımsızlıklarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1a4}: Öğrencilerin dışadönüklüğü öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1a5}: Öğrencilerin dışadönüklüğü öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1a6}: Öğrencilerin dışadönüklüğü öğrencilerin bir davaya hizmet ya da kendini adamasını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1a7}: Öğrencilerin dışadönüklüğü öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1a8}: Öğrencilerin dışadönüklüğü hayat tarzını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1b1}: Öğrencilerin sorumluluğu öğrencilerin teknik/fonksiyonel yetkinliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1b2}: Öğrencilerin sorumluluğu öğrencilerin genel yönetsel yetkinliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1b3}: Öğrencilerin sorumluluğu öğrencilerin otonomilerini/bağımsızlıklarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1b4}: Öğrencilerin sorumluluğu öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1b5}: Öğrencilerin sorumluluğu öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1b6}: Öğrencilerin sorumluluğu öğrencilerin bir davaya hizmet ya da kendini

adamasını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1b7}: Öğrencilerin sorumluluğu öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1b8}: Öğrencilerin sorumluluğu hayat tarzını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1c1}: Öğrencilerin geçimliliği/uyumluluğu öğrencilerin teknik/fonksiyonel yetkinliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1c2}: Öğrencilerin geçimliliği/uyumluluğu öğrencilerin genel yönetsel yetkinliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1c3}: Öğrencilerin geçimliliği/uyumluluğu öğrencilerin otonomilerini/bağımsızlıklarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1c4}: Öğrencilerin geçimliliği/uyumluluğu öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1c5}: Öğrencilerin geçimliliği/uyumluluğu öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1c6}: Öğrencilerin geçimliliği/uyumluluğu öğrencilerin bir davaya hizmet ya da kendini adamasını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1c7}: Öğrencilerin geçimliliği/uyumluluğu öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1c8}: Öğrencilerin geçimliliği/uyumluluğu hayat tarzını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1d1}: Öğrencilerin duygusal tutarsızlığı öğrencilerin teknik/fonksiyonel yetkinliklerini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1d2}: Öğrencilerin duygusal tutarsızlığı öğrencilerin genel yönetsel yetkinliklerini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1d3}: Öğrencilerin duygusal tutarsızlığı öğrencilerin negatif pozitif ve anlamlı olarak

etkiler.

H_{1d4}: Öğrencilerin duygusal tutarsızlığı öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1d5}: Öğrencilerin duygusal tutarsızlığı öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1d6}: Öğrencilerin duygusal tutarsızlığı öğrencilerin bir davaya hizmet ya da kendini adamasını negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1d7}: Öğrencilerin duygusal tutarsızlığı öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1d8}: Öğrencilerin duygusal tutarsızlığı hayat tarzını negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1e1}: Öğrencilerin gelişime açıklığı öğrencilerin teknik/fonksiyonel yetkinliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1e2}: Öğrencilerin gelişime açıklığı öğrencilerin genel yönetsel yetkinliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1e3}: Öğrencilerin gelişime açıklığı öğrencilerin otonomilerini/bağımsızlıklarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1e4}: Öğrencilerin gelişime açıklığı öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1e5}: Öğrencilerin gelişime açıklığı öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1e6}: Öğrencilerin gelişime açıklığı öğrencilerin bir davaya hizmet ya da kendini adamasını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1e7}: Öğrencilerin gelişime açıklığı öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1e8}: Öğrencilerin gelişime açıklığı hayat tarzını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1f1}: Öğrencilerin olumsuz değeriği öğrencilerin teknik/fonksiyonel yetkinliklerini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1f2}: Öğrencilerin olumsuz değeriği öğrencilerin genel yönetsel yetkinliklerini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1f3}: Öğrencilerin olumsuz değeriği öğrencilerin otonomilerini/bağımsızlıklarını negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1f4}: Öğrencilerin olumsuz değeriği öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1f5}: Öğrencilerin olumsuz değeriği öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1f6}: Öğrencilerin olumsuz değeriği öğrencilerin bir davaya hizmet ya da kendini adanmasını negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1f7}: Öğrencilerin olumsuz değeriği öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1f8}: Öğrencilerin olumsuz değeriği hayat tarzını negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H₂: Demografik özelliklere göre kariyer çapaları farklılık gösterir.

3.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Yürütölen bu çalışmanın iki temel sınırlılığı bulunmaktadır. Araştırmanın sınırlılıkları aşağıda maddeler halinde açıklanmıştır.

1. Yürütölen bu araştırma çalışmaya dahil edilen öğrencilere uygulanan veri toplama aracından elde edilen araştırma bulguları ile sınırlıdır.
2. Yapılan bu çalışma örneklem grubunu meydana getiren 185 kadın ve 170 erkek olmak üzere toplam 355 üniversite öğrencisi ile sınırlıdır.

3.7. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmanın bu bölümünde evren ve örneklem grubuna, araştırmanın veri toplama sürecinde kullanılan araçlara ve veri analiz sürecinde kullanılan tekniklere ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.7.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi İİBF öğrencileri arasından kolayca örnekleme yöntemi ile seçilen öğrenciler oluşturmaktadır. Bu üniversitede öğrenim gören 21.450 öğrenci bulunmaktadır. Ana kütleden %95 güvenilirlik sınırları çerçevesinde %5'lik bir hata payını göz önünde bulundurarak örneklem büyüklüğü Tablo 3.1'de gösterildiği gibi 365 birey olarak hesaplanmıştır (Sekaran, 1992).

Bu çerçevede kolayda örnekleme tekniği ile seçilen toplam 500 bireye anket gönderilmiştir. Gönderilen anket formlarından 371'i geri dönmüş ve 368 adedi analiz yapmak adına uygun görülmüştür. Gerçekleştirilen uç değer analizinde değişkenlere ilişkin normal dağılımı bozan 3 anket elenmiştir. 365 katılımcının doldurduğu anketlerden 10 tanesi boş olduğundan dolayı çıkarılmıştır ve 355 anket analize alınmıştır. Araştırmaya katılanlara ait demografik bilgiler Tablo 3.2'de sunulmuştur.

Tablo 3.1: Çeşitli Evren Büyüklüklerine İlişkin Örneklem Sayıları

Evren Büyüklüğü	100	200	250	500	750	1000	3500	6000	100000 00
Örneklem Sayısı	80	132	152	217	254	278	346	361	384

Kaynak: Sekaran, 1992, s. 253

Tablo 3.2: Betimleyici İstatistikler

Değişkenler	Gruplar	Frekans (355)	%
Cinsiyet	Kadın	185	52,1
	Erkek	170	47,9
Bölüm	İşletme	45	12,7
	İktisat	52	14,6
	SBKY	31	8,7
	UTL	51	14,4
	SBUI	16	4,5
	YBS	87	24,5
	SOSYAL HİZMET	35	9,9
	ETY	38	10,7
Sınıf	1. Sınıf	197	55,5
	2. Sınıf	68	19,2
	3. Sınıf	49	13,8
	4. Sınıf	41	11,5
Bölümü Seçmede Etkili Olan Durum	İsteyerek Seçtim	202	56,9
	İstemeyerek Seçtim	22	6,2
	Kısmen İsteyerek Seçtim	131	36,9
Ailenizin Ettiği Bölge	Akdeniz	21	5,9
	Doğu Anadolu	177	49,9
	Ege	29	8,2
	Güneydoğu Anadolu	29	8,2
	İç Anadolu	19	5,4
	Karadeniz	16	4,5
	Marmara	33	9,3
	Yabancı Ülke	31	8,7
Mezun Olduktan Sonra	Özel Sektörde Çalışmak İstiyorum	54	15,2
	Kamu Sektöründe Çalışmak İstiyorum	125	35,2
	Kendi İşimin Sahibi Olmak İstiyorum	138	38,9
	Karar Veremedim	38	10,7

Yukarıdaki Tablo 3.2'ye göre katılımcıların %52,1'i kadın, %24,5'i yönetim bilişim sistemleri mezunu, %55,5'i 1. Sınıf, %56,9'u bölümü isteyerek seçmiş, %49,9'u Doğu Anadolu Bölgesinden gelmiş, %38,9'u kendi işinin sahibi olmak istemektedir.

3.7.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda anketler, üniversite öğrencilerinden oluşan katılımcılara yüz yüze ve online olarak uygulanmıştır. Anket formu üç bölümden ve toplam 83 sorudan oluşmaktadır. Birinci bölümde kişilik özelliklerine ilişkin 45 soru (6 boyut) yer almaktadır. İkinci bölümde ise; 32 sorudan oluşan kariyer yolu tercihi (8 boyut) ölçekleri ve 6 sorudan oluşan demografik bilgilere ilişkin sorular bulunmaktadır.

(1) Temel Kişilik Özellikleri Envanteri

Katılımcıların kişilik özelliklerini belirlemek için Gençöz ve Öncül (2012) tarafından geliştirilen 6 boyutlu kişilik özellikleri ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek alt boyutları dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, duygusal tutarsızlık, gelişime açıklık ve olumsuz değerlilik şeklindedir. Bu çalışmada faktör yükleri düşük bulunduğu için olumsuz değerlilik alt boyutu veri toplama aracından çıkartılmıştır. Ankete katılanlardan bu yargı cümlelerine hangi oranda katıldıklarını 5’li Likert tipi ölçek üzerinde işaretlemeleri istenmiştir. Ölçek geliştirme sürecinde araştırmacılar ölçeğin Cronbach Alpha katsayısının dışadönüklük alt boyutunda 0.85, sorumluluk alt boyutunda 0.74, uyumluluk alt boyutunda 0.83, duygusal tutarsızlık alt boyutunda 0.815, gelişime açıklık alt boyutunda ise 0.65 olarak rapor etmişlerdir (Gençöz ve Öncül, 2012).

Kişilik özellikleri ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla öncelikle keşfedici faktör analiz yapılmıştır. Analiz sonucunda verilerin ölçeğin altı faktörlü yapısına uyum sağlamadığı ölçeğin 10 boyutta ve dengesiz/farklı olduğu belirlenmiştir. Bunun nedeninin ölçeğin yapısıyla ilgili olduğu açıktır. Çünkü her bir kişilik özelliği farklı ve bağımsız olup bir bütünü tamamlamamaktadır. Bu nedenle her bir kişilik özelliğinin KFA ve DFA ları ayrı ayrı ele alınmıştır. Bu kapsamda elde edilen bulgular Tablo 3.3 ve Şekil 3.2 – 3.6 arasında sunulmuştur.

Ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 3.4 (Meydan ve Şeşen, 2010, s. 37) ve 3.5’de sunulmuştur. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeklerin Cronbach alfa güvenirlik katsayıları da Tablo 3.3’te toplu olarak sunulmuştur.

Tablolarda görüldüğü gibi; Dışadönüklük özelliği KFA sonuçlarına göre tek faktörlü yapısını doğrulamış ancak 2 madde (KÖ4 ve KÖ6) düşük faktör yükü nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Açıklanan varyans .41’dir.

Tablolarda da görüldüğü gibi; Sorumluluk özelliği KFA sonuçlarına göre tek faktörlü yapısını doğrulamış ancak 1 madde (KÖ21) düşük faktör yükü nedeniyle 1 madde ise güvenirliği düşürmesi nedeniyle (KÖ22) analizden çıkarılmıştır. Açıklanan varyans .46’dır.

Tablolarda da görüldüğü gibi; Uyumluluk özelliği KFA sonuçlarına göre tek faktörlü

yapısını doğrulamıştır. Açıklanan varyans .52'dir.

Tablolarda da görüldüğü gibi; Duygusal tutarsızlık özelliği KFA sonuçlarına göre tek faktörlü yapısını doğrulamış ancak 1 madde (KÖ37) düşük faktör yükü nedeniyle 1 madde ise normal dağılımı bozması nedeniyle (KÖ29) analizden çıkarılmıştır. Açıklanan varyans .40'tır.

Tablolarda da görüldüğü gibi; Gelişime açıklık özelliği KFA sonuçlarına göre tek faktörlü yapısını doğrulamış ancak 1 madde (KÖ9) düşük faktör yükü nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Açıklanan varyans .45'tir.

Tablolarda da görüldüğü gibi; Olumsuz değerlik özelliği KFA sonuçlarına göre düşük faktör yükü ve normal dağılımı bozan maddeler nedeniyle tek faktörlü yapısını doğrulayamamıştır. Bu kapsamda analizden çıkarılmıştır.

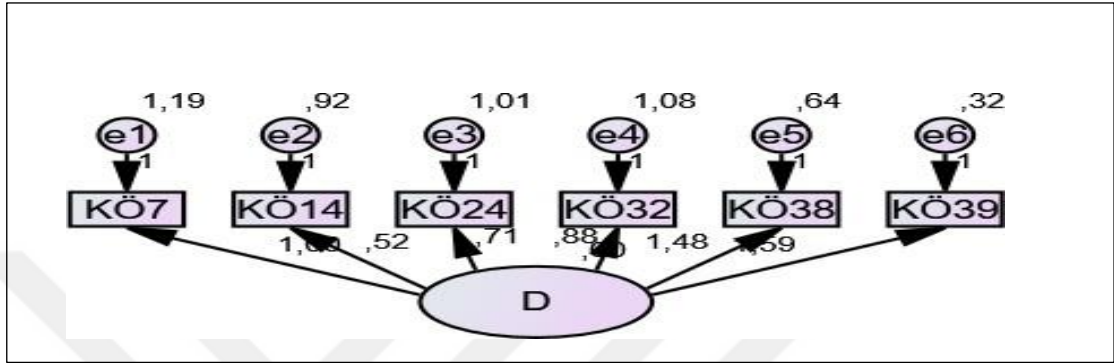
Tablo 3.3: Kişilik Özellikleri Ölçeği KFA, Basıklık, Çarpıklık, Güvenilirlik ve Açıklanan Varyans Değerleri

DEĞİŞKEN	MADDE	FAKTÖR YÜKÜ	KMO	BARLETT'S TEST	BASIKLIK	ÇARPIKLIK	GÜVENİRLİK	VARYANS
Dışadönüklük	KÖ39	,850	.88	.000	-1,049	-,409	.80	.41
	KÖ38	,818			-1,148	-,319		
	KÖ7	,659			-1,177	-,166		
	KÖ32	,659			-,914	-,254		
	KÖ24	,609			,233	-1,083		
	KÖ14	,545			-,084	-,647		
	KÖ6				-,980	-,274		
	KÖ4				7,225	,817		
Sorumluluk	KÖ25	,786	.86	.000	,056	-,836	.84	.46
	KÖ45	,772			1,185	-1,226		
	KÖ44	,753			1,424	-1,165		
	KÖ42	,731			1,425	-1,226		
	KÖ43	,727			,659	-1,027		
	KÖ12	,635			,690	-,803		
	KÖ22	,523			,388	-1,254		
	KÖ21				-1,300	,050		
Uyumluluk	KÖ15	,808	.91	.000	2,930	-1,820	.86	.52
	KÖ19	,778			2,935	-1,771		
	KÖ41	,731			2,942	-1,540		
	KÖ28	,706			1,884	-1,427		
	KÖ16	,691			2,594	-1,585		
	KÖ23	,679			1,281	-1,133		
	KÖ3	,679			2,520	-1,425		
	KÖ8	,665			1,810	-1,315		
Duygusal tutarsızlık	KÖ35	,737	.84	.000	-1,328	,081	.80	.40
	KÖ27	,731			-1,200	-,169		
	KÖ11	,707			-1,234	,334		
	KÖ18	,705			-,672	,719		
	KÖ1	,593			-1,063	-,204		
	KÖ40	,570			-1,221	,239		
	KÖ33	,554			-1,134	-,140		
	KÖ29	,516			170,672	10,932		
Gelişime açıklık	KÖ37		.75	.000	,024	1,017	.79	.45
	KÖ5	,808			,857	-1,072		
	KÖ17	,754			1,463	-1,289		
	KÖ10	,735			,696	-,991		
	KÖ36	,683			,379	-,826		
	KÖ20	,680			,591	-,899		
Olumsuz değerlik	KÖ9		.75	.000	-1,207	,111		
	KÖ31	,799			9,859	3,167		
	KÖ34	,732			10,919	3,295		
	KÖ26	,718			3,594	2,113		
	KÖ2	,700			5,862	2,526		
	KÖ13				-,880	,743		
	KÖ30				-1,140	,129		

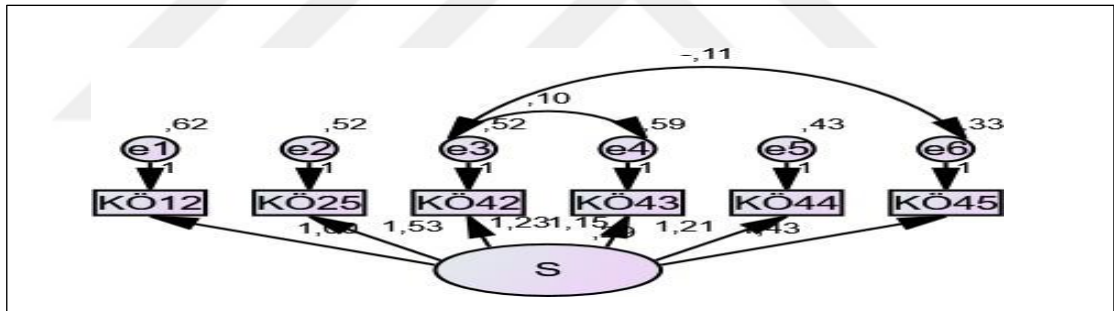
Bu analizlerin ardından AMOS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

KFA ön bulgularına göre ele alınan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda değişkenlerin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 3.4'te sunulmuştur.

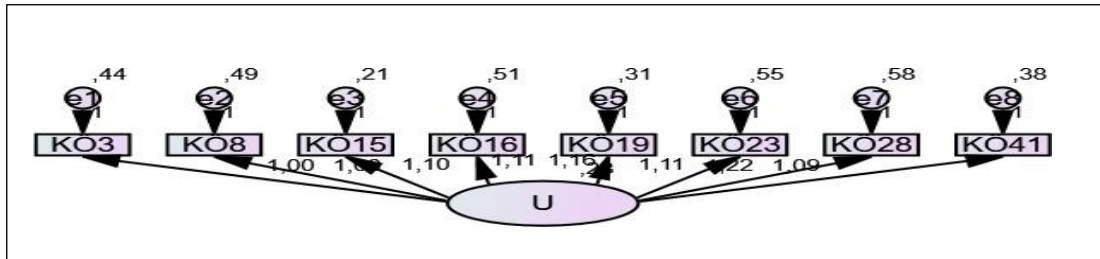
Şekil 3.2: Dışadönüklük DFA sonuçları



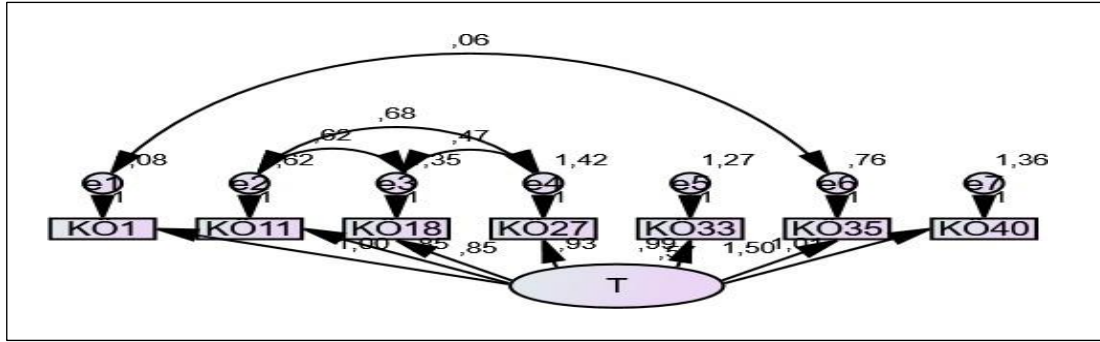
Şekil 3.3: Sorumluluk DFA sonuçları



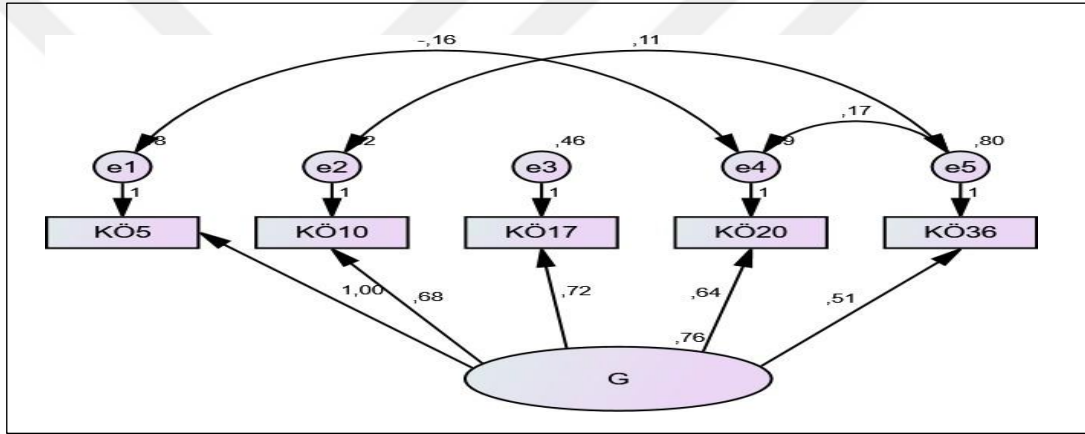
Şekil 3.4: Uyumluluk DFA sonuçları



Şekil 3.5: Duygusal tutarsızlık DFA sonuçları



Şekil 3.6: Gelişime açıklık DFA sonuçları



Tablo 3.4: Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Kriterleri

Ölçüm (Uyum istatistiği)	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CMIN/DF(χ^2/sd)	≤ 3	4-5
RMSEA	≤ 0.05	0.06-0.08
GFI	≥ 0.90	0.89-0.85
AGFI	≥ 0.90	0.89-0.85
IFI	≥ 0.95	0.94-0.90
CFI	≥ 0.97	≥ 0.95
TLI	≥ 0.95	0.94-0.90

Kaynak: Meydan ve Şeşen,2010, s.37

Aşağıdaki Tablo 3.5'te yapısal eşitlik modeli uyum kriterleri gösterilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri ise aşağıda sunulmuştur. Görüldüğü üzere ölçeğe ait tüm veriler iyi uyum iyiliği göstermektedir. Ölçeğin I. düzey uyum iyi değerleri Tablo 3.6'da sunulmuştur.

Tablo 3.5: Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin uyum iyiliği değerleri

Değişkenler	X ²	df	CMI N/ DF ≤5	GFI ≥.85	AGFI ≥.80	CFI ≥.90	NFI ≥.90	TLI ≥.90	RMSEA ≤.08
1.DIŞADÖNÜKLÜK	18,9	9	2,1	0.98	0.95	0.98	0.97	0.97	0.05
2. SORUMLULUK	23,1	7,1	3,3	0.97	0.93	0.97	.098	0.95	0.08
3. UYUMLULUK	41.1	20,5	2,09	0.97	0.94	0.97	0.97	0.96	0.05
4.DUY.TUTARSIZLIK	18	16	1,12	0,99	0,97	0,99	0,98	0,98	0,02
5.GEL.AÇIKLIK	3,3	2	1,6	0,98	0,97	0,99	0,99	0,98	0,04

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları “*kabul edilebilir*” standartlara göre düzenlenmiştir.

(2) Kariyer Yönelimi Ölçeği

Katılımcıların kariyer yönelimlerini belirlemek için Schein (2006) tarafından geliştirilen ve Kula (2012) tarafından geçerleme çalışması yapılan 8 boyutlu kariyer yönelimi ölçeğinden yararlanılmıştır. Ankete katılanlardan bu yargı cümlelerine hangi oranda katıldıklarını 5’li Likert tipi ölçek üzerinde işaretlemeleri istenmiştir. Kula (2012) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda, Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.84 olarak tespit edilmiştir.

Kariyer yönelimi ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla öncelikle keşfedici faktör analiz yapılmıştır. Analiz sonucunda verilerin ölçeğin sekiz faktörlü yapısına uyum sağlamadığı ölçeğin 8 boyutta ancak orijinalinden boyutlarından açıklanamayacak şekilde farklı oluştuğu belirlenmiştir. Bunun nedeninin ölçeğin yapısıyla ilgili olduğu açıktır. Çünkü her bir kariyer yönelimi farklı ve birbirinden bağımsız olup bir bütünü tamamlamamaktadır. Bu nedenle her bir kariyer yöneliminin KFA ve DFA ları ayrı ayrı ele alınmıştır. Bu kapsamda elde edilen bulgular Tablo 3.6 ve Şekil 3.7 ve 3.14 arasında toplu olarak sunulmuştur.

Ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 3.7’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeklerin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları da Tablo 3.6’de toplu olarak sunulmuştur.

Tablolarda da görüldüğü gibi; Teknik/fonksiyonel yetkinlik kariyer yönelimi KFA sonuçlarına göre tek faktörlü yapısını doğrulamıştır. Açıklanan varyans .44 tür.

Tablolarda da görüldüğü gibi; Genel Yönetmelik Yetkinlik kariyer yönelimi KFA

sonuçlarına göre tek faktörlü yapısını doğrulamış ancak 1 madde (8) düşük faktör yükü nedeniyle 1 madde ise güvenilirliği düşürmesi nedeniyle (ÇA8) analizden çıkarılmıştır. Ancak yürütülen DFA analizi bulguları ölçeğin uyum iyiliği değerlerini kabul edilebilir standartlar dışında olduğunu gösterdiğinden bu boyut analize dahil edilmemiştir.

Tablolarda da görüldüğü gibi; Otonomi/Bağımsızlık kariyer yönelimi KFA sonuçlarına göre tek faktörlü yapısını doğrulamıştır. Açıklanan varyans .50'dir.

Tablolarda da görüldüğü gibi; İş Güvenliği/İstikrar kariyer yönelimi KFA sonuçlarına göre tek faktörlü yapısını doğrulamıştır. Açıklanan varyans .57'dir.

Tablolarda da görüldüğü gibi; Girişimsel Yaratıcılık kariyer yönelimi KFA sonuçlarına göre tek faktörlü yapısını doğrulamıştır. Açıklanan varyans .56'dır.

Tablolarda da görüldüğü gibi; Bir Davaya Hizmet veya Kendini Adama kariyer yönelimi KFA sonuçlarına göre tek faktörlü yapısını doğrulamıştır. Açıklanan varyans .61'dir.

Tablolarda da görüldüğü gibi; Saf Meydan Okuma (Rekabetçilik) kariyer yönelimi KFA sonuçlarına göre tek faktörlü yapısını doğrulamıştır. Açıklanan varyans .57'dir.

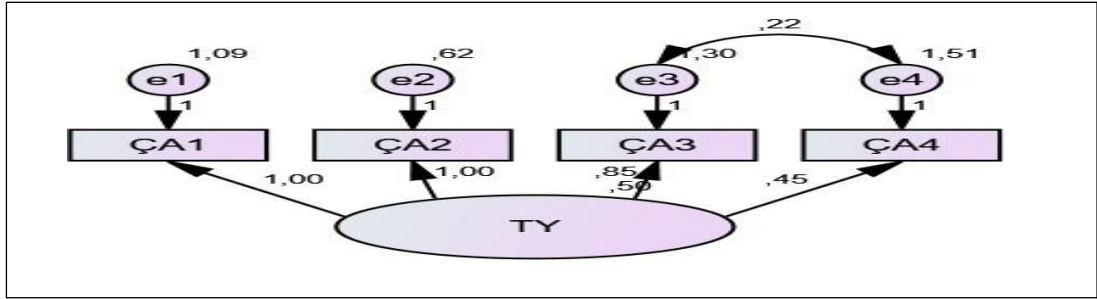
Tablolarda da görüldüğü gibi; Hayat Tarzı kariyer yönelimi KFA sonuçlarına göre tek faktörlü yapısını doğrulamıştır. Açıklanan varyans .45'tir.

Tablo 3.6: Kariyer Yönelimi Ölçeği KFA, Basıklık, Çarpıklık, Güvenilirlik ve Açıklanan Varyans Değerleri

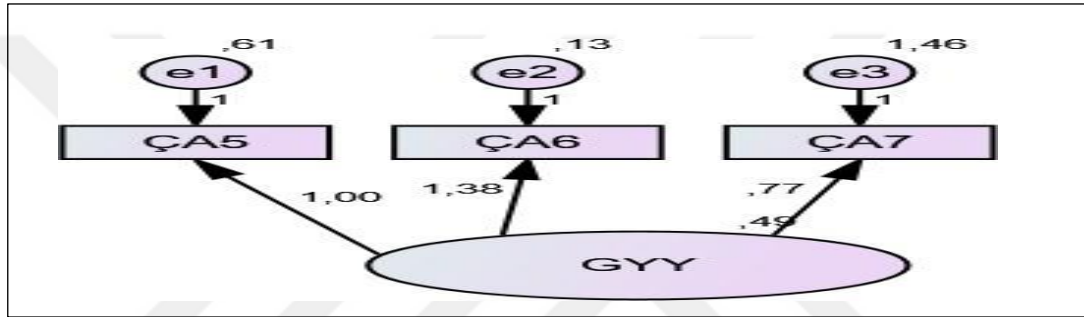
DEĞİŞKEN	MADDE	FAKTÖR Y	KMO	BARLETT	BASIKLIK	ÇARPIKLIK	GÜVENİRLİK	VARYANS
Teknik / Fonksiyonel Yetkinlik	ÇA2	,737	.65	.000	,548	-1,053	.70	.44
	ÇA3	,703			-,672	-,629		
	ÇA1	,683			-,700	-,499		
	ÇA4	,507			-,927	-,094		
Genel Yönetmel Yetkinlik	ÇA6	,837	.62	.000	1,874	-1,531	.67	.50
	ÇA5	,791			,590	-1,140		
	ÇA7	,662			-,820	-,519		
	ÇA8				-,994	-,260		
Otonomi / Bağımsızlık	ÇA12	,771	.69	.000	-,947	-,360	.65	.50
	ÇA10	,741			-1,085	-,419		
	ÇA11	,660			,716	-1,124		
	ÇA9	,617			-,713	-,169		
İş Güvencesi / İstikrar	ÇA14	,851	.72	.000	,267	-1,080	.73	.57
	ÇA15	,791			2,149	-1,594		
	ÇA13	,754			-,130	-,808		
	ÇA16	,584			-1,081	-,074		
Girişimsel Yaratıcılık	ÇA18	,839	.66	.000	1,917	-1,441	.72	.56
	ÇA19	,804			1,944	-1,457		
	ÇA17	,735			,495	-1,212		
	ÇA20	,591			-,614	-,647		
Bir Davaya Hizmet veya Kendini Adama	ÇA21	,865	.73	.000	1,839	-1,471	.77	.61
	ÇA22	,845			1,440	-1,325		
	ÇA23	,719			,287	-1,061		
	ÇA24	,686			-,328	-,699		
Saf Meydan Okuma (Rekabetçilik)	ÇA26	,844	.72	.000	,074	-,836	.74	.57
	ÇA25	,812			,219	-,931		
	ÇA27	,719			,892	-1,210		
	ÇA28	,631			-,845	-,286		
Hayat Tarzı	ÇA31	,696	.70	.000	-,312	-,844	.71	.45
	ÇA30	,695			,153	-,935		
	ÇA32	,677			-,288	-,670		
	ÇA29	,624			-,115	-,936		

Bu analizlerin ardından AMOS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. KFA ön bulgularına göre ele alınan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda değişkenlerin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri yukarıda Tablo 3.6’da sunulmuştur.

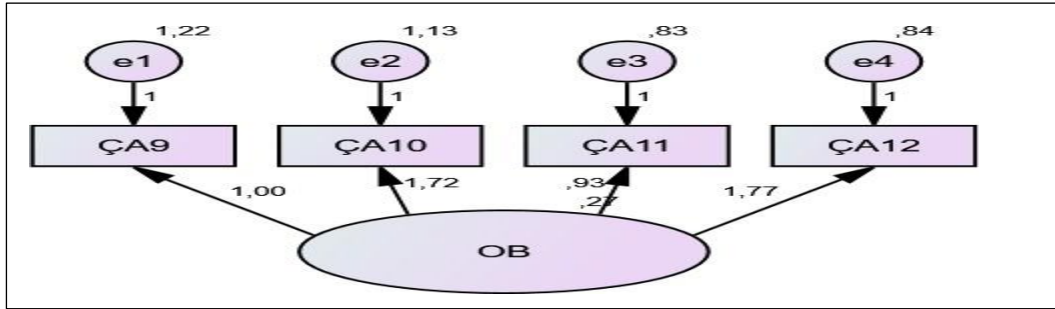
Şekil 3.7: Teknik/fonksiyonel Yetkinlik DFA Bulguları



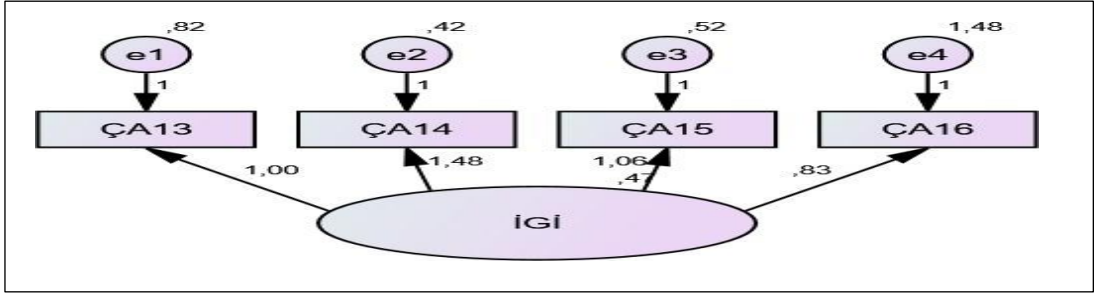
Şekil 3.8: Genel Yönetsel Yetkinlik DFA Bulguları



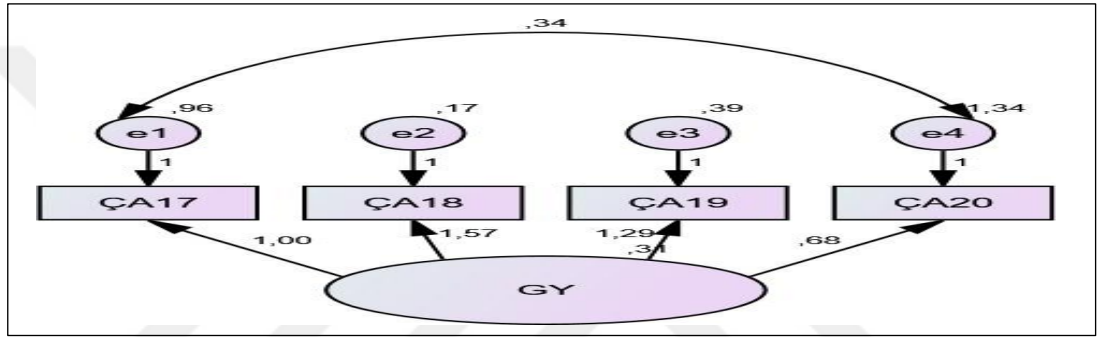
Şekil 3.9: Otonomi DFA Bulguları



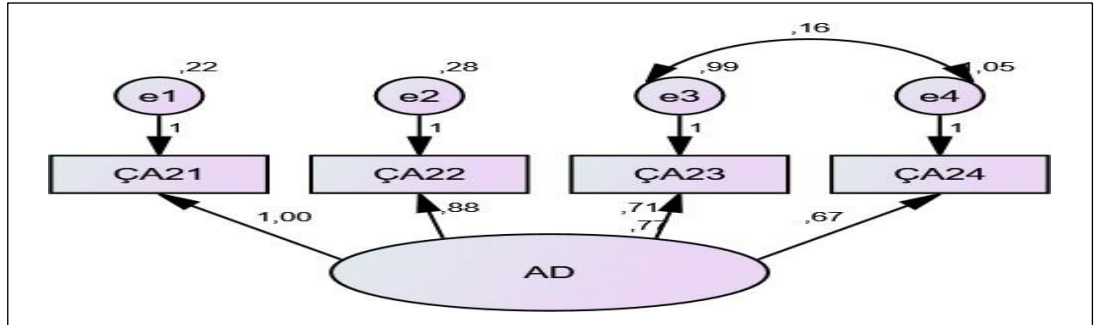
Şekil 3.10: İş Güveniği/istikrar DFA Bulguları



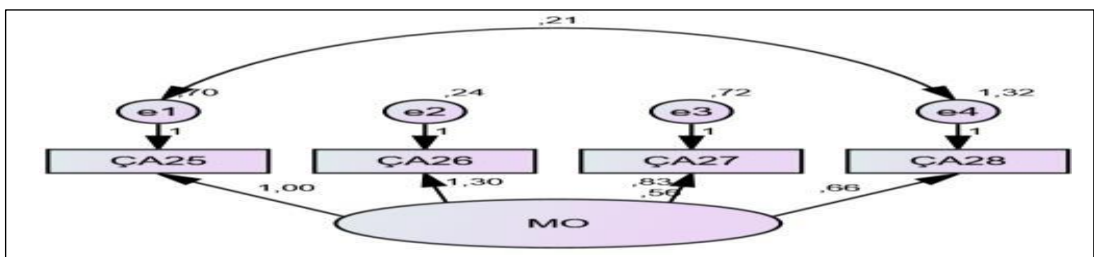
Şekil 3.11: Girişimsel Yaratıcılık DFA Bulguları



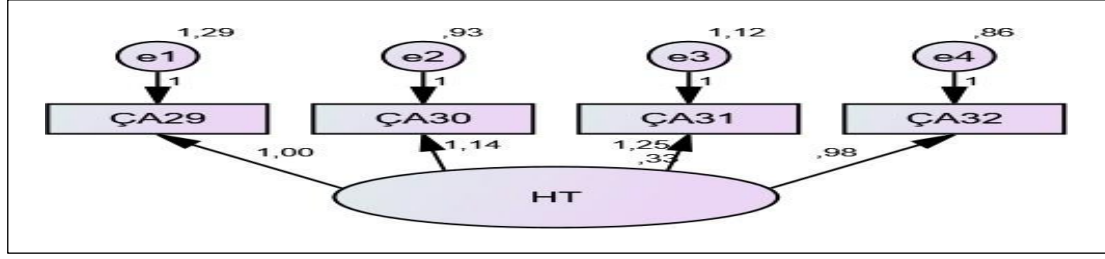
Şekil 3.12: Bir Davaya Hizmet ya da Kendini adama DFA Bulguları



Şekil 3.13: Saf Meydan Okuma DFA Bulguları



Şekil 3.14: Hayat Tarzı DFA Bulguları



Tablo 3.7: Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin uyum iyiliği değerleri

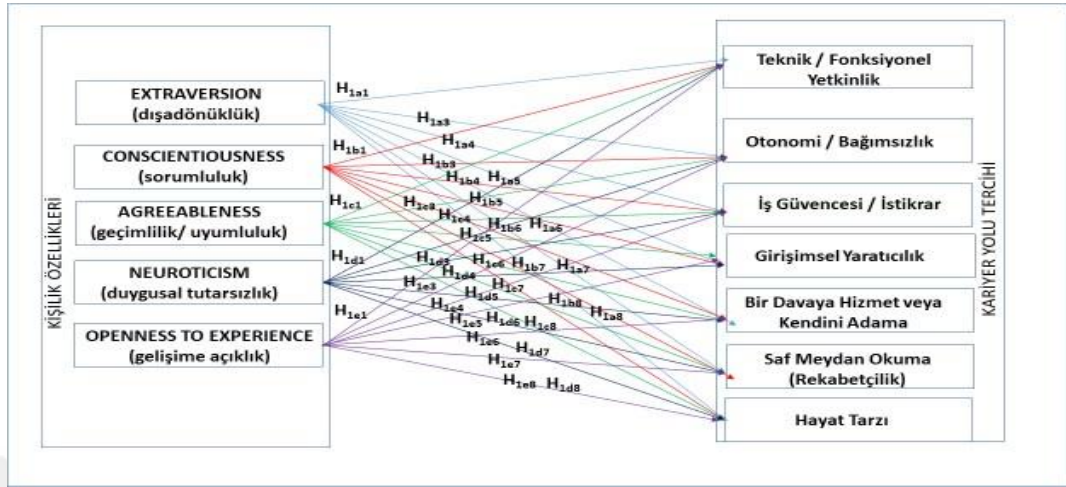
Değişkenler	X ²	df	CMI N/ DF ≤5	GFI ≥.85	AGFI ≥.80	CFI ≥.90	NFI ≥.90	TLI ≥.90	RMSEA ≤.08
1. TEKNİK/FONKSİYONEL YETKİNLİK	0,84	1	0,84	0,99	0,98	0,99	0,99	0,99	0,01
2. GENEL YÖNETSEL YETKİNLİK	0	0	-	1	-	1	1	-	0,49
3. OTONOMİ / BAĞIMSIZLIK	5,3	2	2,6	0,99	0,96	0,98	.097	0,94	0,06
4. İŞ GÜVENCESİ/ İSTİKRAR	6,1	2	3,0	0,99	0,95	0,98	0,98	0,96	0,07
5. GİRİŞİMSSEL YARATICILIK	0,96	1	0,96	0,99	0,98	0,99	0,99	0,99	0,01
6. BİR DAVAYA HİZMET VEYA KENDİNİ ADAMA	1,6	1	1,6	0,99	0,97	0,99	0,99	0,99	0,04
7. SAF MEYDAN OKUMA (REKABETÇİLİK)	0,44	1	0,44	0,99	0,99	0,99	0,99	0,99	0,01
8. HAYAT TARZI	1,0	2	0,53	0,99	0,99	0,99	0,99	0,99	0,01

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları “*kabul edilebilir*” standartlara göre düzenlenmiştir.

3.7.3. Revize Edilmiş Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırma ölçeklerinin KFA ve DFA sonuçlarına göre analize dahil edilen değişkenlerin boyutları farklılaştığından model ve hipotezler yeniden düzenlenmiştir. Yeni araştırma modeli ve hipotezler aşağıdaki şekil 3.15’de sunulmuştur.

Şekil 3.15: Revize edilmiş araştırma Modeli



Araştırmanın test edilmek üzere hazırlanan 35 hipotez aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir:

H_{1a1}:Öğrencilerin dışadönüklüğü öğrencilerin teknik/fonksiyonel yetkinliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1a3}:Öğrencilerin dışadönüklüğü öğrencilerin otonomilerini/bağımsızlıklarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1a4}:Öğrencilerin dışadönüklüğü öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1a5}:Öğrencilerin dışadönüklüğü öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1a6}:Öğrencilerin dışadönüklüğü öğrencilerin bir davaya hizmet ya da kendini adamasını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1a7}:Öğrencilerin dışadönüklüğü öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1a8}:Öğrencilerin dışadönüklüğü hayat tarzını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1b1}:Öğrencilerin sorumluluğu öğrencilerin teknik/fonksiyonel yetkinliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1b3}:Öğrencilerin sorumluluğu öğrencilerin otonomilerini/bağımsızlıklarını pozitif

ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1b4}:Öğrencilerin sorumluluğu öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1b5}:Öğrencilerin sorumluluğu öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1b6}:Öğrencilerin sorumluluğu öğrencilerin bir davaya hizmet ya da kendini adamasını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1b7}:Öğrencilerin sorumluluğu öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1b8}:Öğrencilerin sorumluluğu hayat tarzını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1c1}:Öğrencilerin geçimliliği/uyumluluğu öğrencilerin teknik/fonksiyonel yetkinliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1c3}:Öğrencilerin geçimliliği/uyumluluğu öğrencilerin otonomilerini/bağımsızlıklarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1c4}:Öğrencilerin geçimliliği/uyumluluğu öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1c5}:Öğrencilerin geçimliliği/uyumluluğu öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1c6}:Öğrencilerin geçimliliği/uyumluluğu öğrencilerin bir davaya hizmet ya da kendini adamasını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1c7}:Öğrencilerin geçimliliği/uyumluluğu öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1c8}:Öğrencilerin geçimliliği/uyumluluğu hayat tarzını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1d1}:Öğrencilerin duygusal tutarsızlığı öğrencilerin teknik/fonksiyonel yetkinliklerini

negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1d3}: Öğrencilerin duygusal tutarsızlığı öğrencilerin negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1d4}: Öğrencilerin duygusal tutarsızlığı öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1d5}: Öğrencilerin duygusal tutarsızlığı öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1d6}: Öğrencilerin duygusal tutarsızlığı öğrencilerin bir davaya hizmet ya da kendini adanmasını negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1d7}: Öğrencilerin duygusal tutarsızlığı öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1d8}: Öğrencilerin duygusal tutarsızlığı hayat tarzını negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1e1}: Öğrencilerin gelişime açıklığı öğrencilerin teknik/fonksiyonel yetkinliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1e3}: Öğrencilerin gelişime açıklığı öğrencilerin otonomilerini/bağımsızlıklarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1e4}: Öğrencilerin gelişime açıklığı öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1e5}: Öğrencilerin gelişime açıklığı öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1e6}: Öğrencilerin gelişime açıklığı öğrencilerin bir davaya hizmet ya da kendini adanmasını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1e7}: Öğrencilerin gelişime açıklığı öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{1e8}: Öğrencilerin gelişime açıklığı hayat tarzını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H₂: Demografik özelliklere göre kariyer çapaları anlamlı farklılık göstermektedir.

3.7.4. Veri Toplama Formu ve Analiz Teknikleri

Araştırmada demografik değişkenlere ilişkin sorulara ve kişilik özellikleri ile kariyer yönelimi değişkenlerine ait ölçekler bir araya getirilerek EK-1’de verilmiş olan bir veri toplama formu oluşturulmuştur.

Veri toplama formu ile elde edilen veriler SPSS ve AMOS paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeklerin örnekleme uyumluluğunu belirlemek için yapı geçerlikleri AMOS paket programındaki doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak yapılmıştır. Ölçeklerin güvenirlik analizleri Cronbach alfa güvenirlik katsayısı kullanılarak yapılmıştır.

Araştırmada katılımcıların bağımlı değişken kariyer yöneliminin boyutlarının ortalamalarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak amacıyla bağımsız örneklem t-testleri ve tek yönlü ANOVA analizleri yapılmıştır.

Bağımsız değişken olan kişilik türlerinin bağımlı değişken olan kariyer çapalarına etkisini belirlemek için korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

3.8. Araştırmanın Bulguları

3.8.1. Değişkenlerle İlgili Betimleyici Bulgular

Araştırmada 355 katılımcıdan elde edilen betimleyici istatistiklere göre kullanılan bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri aşağıda Tablo 3.8’de verilmiştir. Hesaplamalarda en düşük puan 1 (bir), en yüksek puan ise, 5 (beş) olmak üzere puanlama beş puan üzerinden yapılmıştır.

Tablo 3.8: Değişken ve boyutlarına ilişkin betimleyici istatistikler

Değişken	Toplam	Ortalama	Std. Sapma	Basıklık	Çarpıklık
Dışadönüklük	355	3,5718	,89055	-,517	-,338
Sorumluluk	355	4,0300	,73616	,404	-,766
Uyumluluk	355	4,3063	,62753	2,93	-1,510
Duygusal tutarsızlık	355	2,7907	,92184	-,773	,179
Gelişime açıklık	355	4,0710	,70809	1,258	-,921
Teknik / Fonksiyonel Yetkinlik	355	3,5549	,80549	,092	-,434
Otonomi / Bağımsızlık	355	3,5331	,87078	-,271	-,350
İş Güvencesi / İstikrar	355	3,8070	,87923	,482	-,840
Girişimsel Yaratıcılık	355	4,1134	,79213	,876	-,966
Bir Davaya Hizmet veya Kendini Adama	355	4,0634	,83374	1,106	-1,002
Saf Meydan Okuma (Rekabetçilik)		3,8268	,84951	-,133	-,503
Hayat Tarzı		3,8352	,80908	,264	-,597

Buna göre yapılan analizler neticesinde öğrencilerin kişilik özellikleri sırasıyla uyumluluk (4,31), gelişime açıklık (4,07), sorumluluk (4,03), dışadönüklük (3,57) ve duygusal tutarsızlık tır (2,79). Öğrencilerin kariyer çapaları ise sırasıyla girişimsel yaratıcılık (4,11), bir davaya hizmet veya kendini adama (4,06), hayat tarzı (3,84), say meydan okuma / rekabetçilik (3,83), iş güvencesi / istikrar (3,81), teknik / fonksiyonel yetkinlik (3,55), otonomi / bağımsızlıktır (3,53).

3.8.2. Değişkenler Arası İlişkiler

Aşağıdaki Tablo 3.9'daki çarpıklık ve basıklık katsayıları dikkate alındığında ölçeklerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir. Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson korelasyonları hesaplanmıştır (Tablo 3.9). Analiz sonucunda; bağımlı değişken kişilik özellikleri boyutları ile bağımsız değişken kariyer yönelimi boyutları arasında çoğunlukla pozitif ilişkiler olduğu görülmektedir. Anlamsız ilişkiler tabloda koyu renkle boyanarak gösterilmiştir. Dışadönüklük ve duygusal tutarsızlık özellikleri ile kariyer yönelimleri arasında anlamlı ilişkiler olmadığı görülmüştür.

Tablo 3.9: Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.Dışadönüklük	-											
2.Sorumluluk	.21***	-										
3.Uyumluluk	.07	.53***	-									
4.Duygusal tutarsızlık	-.46***	-.20***	-.06	-								
5.Gelişime açıklık	.48***	.56***	.50***	-.23***	-							
6.Teknik / Fonksiyonel Yetkinlik	.01	.25***	.30***	-.01	.22***	-						
7.Otonomi / Bağımsızlık	.01	.09	.12	.09	.19***	.33***	-					
8.İş Güvencesi / İstikrar	.05	.27***	.36***	-.09	.124	.36***	.11	-				
9.Girişimsel Yaratıcılık	.09	.27***	.28***	-.03	.29***	.40***	.40***	.41***	-			
10.Bir Davaya Hizmet veya Kendini Adama	-.01	.20***	.30***	-.03	.29***	.39***	.18***	.48***	.48***	-		
11.Saf Meydan Okuma (Rekabetçilik)	.05	.32***	.22***	-.07	.26***	.40***	.25***	.40***	.52***	.57***	-	
12. Hayat Tarzı	-.03	.20***	.30***	-.02	.11	.34***	.31***	.39***	.47***	.43***	.40***	-

3.8.3. Demografik Gruplardaki Farklılıklar

Araştırmada bağımlı değişken kariyer yönelimi türlerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği “t-testi”; öğrencilerin bölüm, sınıf, bölüm seçmede etkili olan faktörler, aile ikamet bölgesi ve mezuniyet sonrası isteğine göre farklılık gösterip göstermediği ise “ANOVA analizi” ile test edilmiştir.

Kariyer yolu türlerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere yapılan t-testi sonucunda (Tablo 3.10), çalışanların otonomi/bağımsızlık ve iş güvencesi/istikrar kariyer yönelimleri cinsiyete göre farklılaştığı, erkeklerin otonomi ve kadınların iş güvenliğine yönelik kariyer yönelimlerinin yüksek olduğu görülmüştür. Diğer yönelimlerde cinsiyete göre anlamlı fark görülmemiştir.

Tablo 3.10: Kariyer Yolu Türlerinin Cinsiyete Göre Farklılıkları

	Grup	N	Ort.	SS	Sig
Teknik / Fonksiyonel Yetkinlik	Kadın	185	3,5257	0,77474	,47
	Erkek	170	3,5868	0,83881	
Otonomi / Bağımsızlık	Kadın	185	3,3865	0,81841	,001
	Erkek	170	3,6926	0,89996	
İş Güvencesi / İstikrar	Kadın	185	3,9054	0,7526	,017
	Erkek	170	3,7	0,99019	
Girişimsel Yaratıcılık	Kadın	185	4,0743	0,77465	,33
	Erkek	170	4,1559	0,81087	
Bir Davaya Hizmet veya Kendini Adama	Kadın	185	4,1527	0,76657	,36
	Erkek	170	3,9662	0,89333	
Saf Meydan Okuma (Rekabetçilik)	Kadın	185	3,8135	0,8199	,76
	Erkek	170	3,8412	0,88281	
Hayat Tarzı	Kadın	185	3,7905	0,78564	,28
	Erkek	170	3,8838	0,83345	

Kariyer yönelimlerinin öğrencilerin bölüm, sınıf, bölüm seçmede etkili olan faktörler, aile ikamet bölgesi ve mezuniyet sonrası isteğine göre farklılık gösterip göstermediği test etmek belirlemek üzere yapılan tek yönlü ANOVA analizleri Tablo 3.11 – 3.47’de sunulmuştur.

Aşağıdaki Tablo 3.11’de görüldüğü üzere öğrencilerin Teknik / Fonksiyonel Yetkinlik yönelimleri bölümlerine göre farklılık göstermemektedir ($F=0,8$; $p>0,05$).

Tablo 3.11: Bölüme Göre Teknik / Fonksiyonel Yetkinlik Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Teknik / Fonksiyonel Yetkinlik	1.İşletme	45	3,4722	0,62437	0,809	0,58
	2.İktisat	52	3,3894	0,86661		
	3.SBKY	31	3,6048	0,97633		
	4.UTL	51	3,4902	0,9151		
	5.SBUİ	16	3,6406	0,89428		
	6.YBS	87	3,6868	0,75984		
	7.SOSYAL HİZMET	35	3,5571	0,83156		
	8.ETY	38	3,5855	0,63479		

* p≤.05,**p≤.01,***p≤.001

Aşağıdaki Tablo 3.12’de görüldüğü üzere öğrencilerin Otonomi/Bağımsızlık yönelimleri bölümlerine göre farklılık göstermemektedir (F=4,8; p≤0,05). Tukey testi sonuçlarına göre 1. ve 7., 2. ve 6., 4. ve 6., 6. ve 7., 7. ve 8. Bölüm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 3.12: Bölüme Göre Otonomi/Bağımsızlık Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Otonomi/ Bağımsızlık	1.İşletme	45	3,6667	0,723	4,859	0.03
	2.İktisat	52	3,2981	0,94199		
	3.SBKY	31	3,4435	0,98892		
	4.UTL	51	3,3382	0,95371		
	5.SBUİ	16	3,4531	0,80218		
	6.YBS	87	3,8563	0,77444		
	7.SOSYAL HİZMET	35	3,0786	0,84185		
	8.ETY	38	3,7434	0,65885		

* p≤.05,**p≤.01,***p≤.001

Aşağıdaki Tablo 3.13’te görüldüğü üzere öğrencilerin İş Güvenesi/İstikrar yönelimleri bölümlerine göre farklılık göstermemektedir. (F=1,6; p>0,05).

Tablo 3.13: Bölüme Göre İş Güvencesi / İstikrar Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
İş Güvencesi/ İstikrar	1.İşletme	45	3,9167	0,90296	1,611	0,131
	2.İktisat	52	3,6442	0,84648		
	3.SBKY	31	4,0565	0,74361		
	4.UTL	51	3,7647	1,03491		
	5.SBUİ	16	3,3906	0,97455		
	6.YBS	87	3,7414	0,86556		
	7.SOSYAL HİZMET	35	3,9786	0,74105		
	8.ETY	38	3,9211	0,82426		

* p≤.05,**p≤.01,***p≤.001

Aşağıdaki Tablo 3.14'te görüldüğü üzere öğrencilerin Girişimsel Yaratıcılık yönelimleri bölümlerine göre farklılık göstermemektedir (F=2,1; p≤0,05). Ancak, Tukey testi sonuçlarına göre gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 3.14: Bölüme Göre Girişimsel Yaratıcılık Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Girişimsel Yaratıcılık	1.İşletme	45	4,0167	0,79129	2,147	0,038
	2.İktisat	52	3,9327	0,87883		
	3.SBKY	31	4,0726	0,81954		
	4.UTL	51	4,2304	0,81677		
	5.SBUİ	16	3,6563	1,03229		
	6.YBS	87	4,2184	0,74592		
	7.SOSYAL HİZMET	35	4,0714	0,68752		
	8.ETY	38	4,3421	0,58246		

* p≤.05,**p≤.01,***p≤.001

Aşağıdaki Tablo 3.15'te görüldüğü üzere öğrencilerin Bir Davaya Hizmet veya Kendini Adama yönelimleri bölümlerine göre farklılık göstermemektedir (F=2,3; p≤0,05). Tukey testi sonuçlarına göre 2. ve 7. gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 3.15: Bölüme Göre Bir Davaya Hizmet veya Kendini Adama Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Bir Davaya Hizmet veya Kendini Adama	1.İşletme	45	4,0111	0,81351	2,393	0,021
	2.İktisat	52	3,8125	0,83413		
	3.SBKY	31	4,2742	0,75099		
	4.UTL	51	3,9314	1,03692		
	5.SBUİ	16	3,9219	0,89777		
	6.YBS	87	4,069	0,80847		
	7.SOSYAL HİZMET	35	4,4357	0,71574		
	8.ETY	38	4,1776	0,60935		

* p≤.05,**p≤.01,***p≤.001

Aşağıdaki Tablo 3.16’da görüldüğü üzere öğrencilerin Saf Meydan Okuma (Rekabetçilik) yönelimleri bölümlerine göre farklılık göstermemektedir (F=1,7; p>0,05).

Tablo 3.16: Bölüme Göre Saf Meydan Okuma (Rekabetçilik) Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Saf Meydan Okuma (Rekabetçilik)	1.İşletme	45	3,5722	0,92874	1,72	0,103
	2.İktisat	52	3,7019	0,89803		
	3.SBKY	31	3,9113	0,93663		
	4.UTL	51	3,9216	0,8344		
	5.SBUİ	16	3,6875	0,97254		
	6.YBS	87	3,8276	0,79361		
	7.SOSYAL HİZMET	35	3,8429	0,8046		
	8.ETY	38	4,1447	0,66432		

Aşağıdaki Tablo 3.17’de görüldüğü üzere öğrencilerin Hayat Tarzı yönelimleri bölümlerine göre farklılık göstermemektedir (F=2,6; p≤0,05). Ancak, Tukey testi sonuçlarına göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 3.17: Bölüme Göre Hayat Tarzı Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Hayat Tarzı	1.İşletme	45	3,7889	0,75933	2,656	0,011
	2.İktisat	52	3,5962	0,86766		
	3.SBKY	31	4,0645	0,84648		
	4.UTL	51	3,6765	0,88501		
	5.SBUİ	16	3,4531	0,98412		
	6.YBS	87	4,0172	0,72916		
	7.SOSYAL HİZMET	35	3,8714	0,75579		
	8.ETY	38	3,9539	0,65465		

Aşağıdaki Tablo 3.18’de görüldüğü üzere öğrencilerin Teknik / Fonksiyonel Yetkinlik yönelimleri sınıflarına göre farklılık göstermektedir ($F=2,6$; $p\leq 0,05$). Tukey testi sonuçlarına göre 2. ve 4. Sınıflar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 3.18: Sınıfa Göre Teknik / Fonksiyonel Yetkinlik Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Teknik / Fonksiyonel Yetkinlik	1.Sınıf	197	3,5952	0,77642	2,662	0,048
	2. Sınıf	68	3,6691	0,7816		
	3.Sınıf	49	3,4847	0,87561		
	4.Sınıf	41	3,2561	0,84685		

* $p\leq 0,05$; ** $p\leq 0,01$; *** $p\leq 0,001$

Aşağıdaki Tablo 3.19’da görüldüğü üzere öğrencilerin Otonomi/Bağımsızlık yönelimleri sınıflarına göre farklılık göstermemektedir ($F=2,2$; $p>0,05$).

Tablo 3.19: Sınıfa Göre Otonomi / Bağımsızlık Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Otonomi/ Bağımsızlık	1.Sınıf	197	3,585	0,86827	2,29	0,078
	2. Sınıf	68	3,5551	0,82164		
	3.Sınıf	49	3,5714	0,9143		
	4.Sınıf	41	3,2012	0,86822		

* $p\leq 0,05$; ** $p\leq 0,01$; *** $p\leq 0,001$

Aşağıdaki Tablo 3.20’de görüldüğü üzere öğrencilerin İş Güvencesi/İstikrar yönelimleri sınıflarına göre farklılık göstermemektedir ($F=0,04$; $p>0,05$).

Tablo 3.20: Sınıfa Göre İş Güvencesi / İstikrar Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
İş Güvencesi/ İstikrar	1.Sınıf	197	3,8173	0,90962	0,044	0,988
	2. Sınıf	68	3,8162	0,78775		
	3.Sınıf	49	3,7755	0,90174		
	4.Sınıf	41	3,7805	0,87713		

* p≤.05,**p≤.01,***p≤.001

Aşağıdaki Tablo 3.21’de görüldüğü üzere öğrencilerin Girişimsel Yaratıcılık yönelimleri sınıflarına göre farklılık göstermemektedir (F=2,4; p>0,05).

Tablo 3.21: Sınıfa Göre Girişimsel Yaratıcılık Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Girişimsel Yaratıcılık	1.Sınıf	197	4,1992	0,75082	2,444	0,064
	2. Sınıf	68	4,1066	0,73975		
	3.Sınıf	49	3,9031	0,99192		
	4.Sınıf	41	3,9634	0,7615		

* p≤.05,**p≤.01,***p≤.001

Aşağıdaki Tablo 3.22’de görüldüğü üzere öğrencilerin Bir Davaya Hizmet veya Kendini Adama yönelimleri sınıflarına göre farklılık göstermemektedir (F=0,08; p>0,05).

Tablo 3.22: Sınıfa Göre Bir Davaya Hizmet veya Kendini Adama Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Bir Davaya Hizmet veya Kendini Adama	1.Sınıf	197	4,0787	0,86759	0,085	0,968
	2. Sınıf	68	4,0662	0,6616		
	3.Sınıf	49	4,0408	0,94145		
	4.Sınıf	41	4,0122	0,81385		

Aşağıdaki Tablo 3.23’te görüldüğü üzere öğrencilerin Saf Meydan Okuma (Rekabetçilik) yönelimleri sınıflarına göre farklılık göstermemektedir (F=0,8; p>0,05).

Tablo 3.23: Sınıfa Göre Saf Meydan Okuma (Rekabetçilik) Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Saf Meydan Okuma (Rekabetçilik)	1.Sınıf	197	3,8744	0,80124	0,819	0,484
	2. Sınıf	68	3,8235	0,77515		
	3.Sınıf	49	3,7857	1,03582		
	4.Sınıf	41	3,6524	0,95013		

Aşağıdaki Tablo 3.24'te görüldüğü üzere öğrencilerin Hayat Tarzı yönelimleri sınıflarına göre farklılık göstermemektedir ($F=0,7$; $p>0,05$).

Tablo 3.24: Sınıfa Göre Hayat Tarzı Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Hayat Tarzı	1.Sınıf	197	3,8223	0,82579	0,792	0,499
	2. Sınıf	68	3,8125	0,69295		
	3.Sınıf	49	3,7704	0,90835		
	4.Sınıf	41	4,0122	0,78651		

Aşağıdaki Tablo 3.25'te görüldüğü üzere öğrencilerin Teknik / Fonksiyonel Yetkinlik yönelimleri bölümü seçme durumlarına göre farklılık göstermemektedir ($F=1,62$; $p>0,05$)

Tablo 3.25: Bölümü Seçme Durumlarına Göre Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Teknik / Fonksiyonel Yetkinlik	1. İsteyerek	202	3,6188	,80197	1,620	,199
	2.İstemeyerek	22	3,3864	,87535		
	3.Kısmen İsteyerek	131	3,4847	,79527		

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$

Aşağıdaki Tablo 3.26'da görüldüğü üzere öğrencilerin Otonomi/Bağımsızlık yönelimleri bölümü seçme durumlarına göre farklılık göstermemektedir ($F=1,7$; $p>0,05$).

Tablo 3.26: Bölümü Seçme Durumlarına Göre Otonomi/Bağımsızlık Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Otonomi/ Bağımsızlık	1. İsteyerek	202	3,5953	,89631	1,716	,181
	2.İstemeyerek	22	3,6250	,63504		
	3.Kısmen İsteyerek	131	3,4218	,85883		

* p≤.05,**p≤.01,***p≤.001

Aşağıdaki Tablo 3.27’de görüldüğü üzere öğrencilerin İş Güvencesi/İstikrar yönelimleri bölümü seçme durumlarına göre farklılık göstermemektedir (F=0,17; p>0,05).

Tablo 3.27: Bölümü Seçme Durumlarına Göre İş Güvencesi/İstikrar Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
İş Güvencesi/ İstikrar	1. İsteyerek	202	3,7970	,90618	,173	,841
	2.İstemeyerek	22	3,7273	,90274		
	3.Kısmen İsteyerek	131	3,8359	,83768		

* p≤.05,**p≤.01,***p≤.001

Aşağıdaki Tablo 3.28’de görüldüğü üzere öğrencilerin Girişimsel Yaratıcılık yönelimleri bölümü seçme durumlarına göre farklılık göstermemektedir (F=1,04; p>0,05).

Tablo 3.28: Bölümü Seçme Durumlarına Göre Girişimsel Yaratıcılık Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Girişimsel Yaratıcılık	1. İsteyerek	202	4,1646	,80295	1,046	,353
	2.İstemeyerek	22	4,1023	,86140		
	3.Kısmen İsteyerek	131	4,0363	,76279		

* p≤.05,**p≤.01,***p≤.001

Aşağıdaki Tablo 3.29’da görüldüğü üzere öğrencilerin Bir Davaya Hizmet veya Kendini Adama yönelimleri bölümü seçme durumlarına göre farklılık göstermemektedir (F=0,39; p>0,05).

Tablo 3.29: Bölümü Seçme Durumlarına Göre Bir Davaya Hizmet veya Kendini Adama Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Bir Davaya Hizmet veya Kendini Adama	1. İsteyerek	202	4,0916	,84548		
	2.İstemeyerek	22	3,9432	,87604	,394	,675
	Kısmen İsteyerek	131	4,0401	,81206		

* p≤.05;**p≤.01;***p≤.001

Aşağıdaki Tablo 3.30’da görüldüğü üzere öğrencilerin Saf Meydan Okuma (Rekabetçilik) yönelimleri bölümü seçme durumlarına göre farklılık göstermemektedir (F=2,3; p>0,05).

Tablo 3.30: Bölümü Seçme Durumlarına Göre Saf Meydan Okuma (Rekabetçilik) Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Saf Meydan Okuma (Rekabetçilik)	1. İsteyerek	202	3,8948	,87340		
	2.İstemeyerek	22	3,5227	,93513	2,338	,098
	3.Kısmen İsteyerek	131	3,7729	,78658		

* p≤.05;**p≤.01;***p≤.001

Aşağıdaki Tablo 3.31’de görüldüğü üzere öğrencilerin Hayat Tarzı yönelimleri bölümü seçme durumlarına göre farklılık göstermemektedir (F=0,7; p>0,05).

Tablo 3.31: Bölümü Seçme Durumlarına Göre Hayat Tarzı Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Hayat Tarzı	1. İsteyerek	202	3,8614	,82179		
	2.İstemeyerek	22	3,6364	,81914	,774	,462
	3.Kısmen İsteyerek	131	3,8282	,78879		

* p≤.05;**p≤.01;***p≤.001

Aşağıdaki Tablo 3.32’de görüldüğü üzere öğrencilerin Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik yönelimleri bölgelerine göre farklılık göstermemektedir (F=2,5; p≤0,05). Tukey testi sonuçlarına göre 1. ve 8. Bölüm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 3.32: Bölgelerine Göre Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Teknik / Fonksiyonel Yetkinlik	1.Akdeniz	21	3,9048	,82339	2,532	,015
	2.Doğu Anadolu	177	3,5466	,81769		
	3.Ege	29	3,7672	,65782		
	4.Güneydoğu Anadolu	29	3,4224	,79368		
	5.İç Anadolu	19	3,8026	,72924		
	6.Karadeniz	16	3,3594	,74144		
	7.Marmara	33	3,6288	,72651		
	8.Yabancı Ülke	31	3,1613	,87213		

* p≤.05,**p≤.01,***p≤.001

Aşağıdaki Tablo 3.33'te görüldüğü üzere öğrencilerin Otonomi/Bağımsızlık yönelimleri bölgelerine göre farklılık göstermemektedir (F=3,3; p≤0,05). Tukey testi sonuçlarına göre 2. ve 7. Bölüm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 3.33: Bölgelerine Göre Otonomi / Bağımsızlık Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Otonomi/ Bağımsızlık	1.Akdeniz	21	3,8214	,94586	3,331	,002
	2.Doğu Anadolu	177	3,3446	,86019		
	3.Ege	29	3,6552	,68925		
	4.Güneydoğu Anadolu	29	3,8276	,89419		
	5.İç Anadolu	19	3,6316	,80090		
	6.Karadeniz	16	3,4688	,93039		
	7.Marmara	33	3,9470	,80709		
	8.Yabancı Ülke	31	3,5565	,86292		

* p≤.05,**p≤.01,***p≤.001

Aşağıdaki Tablo 3.34'te görüldüğü üzere öğrencilerin İş Güvencesi/İstikrar yönelimleri bölgelerine göre farklılık göstermemektedir (F=3,8; p≤0,05). Tukey testi sonuçlarına göre 1. ve 8., 2. ve 8., 3. ve 8., 6. ve 8.. Bölüm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 3.34: Bölgelerine Göre İş Güvencesi/İstikrar Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
İş Güvencesi/ İstikrar	1.Akdeniz	21	3,9762	,71548	3,884	,000
	2.Doğu Anadolu	177	3,8884	,85690		
	3.Ege	29	4,0086	,80590		
	4.Güneydoğu Anadolu	29	3,8103	,89307		
	5.İç Anadolu	19	3,7895	,67835		
	6.Karadeniz	16	4,1094	,54748		
	7.Marmara	33	3,5682	,87561		
	8.Yabancı Ülke	31	3,1452	1,10260		

* p≤.05;**p≤.01;***p≤.001

Aşağıdaki Tablo 3.35'te görüldüğü üzere öğrencilerin Girişimsel Yaratıcılık yönelimleri bölgelerine göre farklılık göstermemektedir (F=2,1; p≤0,05). Tukey testi sonuçlarına göre 1. ve 8. gruplar arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 3.35: Bölgelerine Göre Girişimsel Yaratıcılık Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Girişimsel Yaratıcılık	1.Akdeniz	21	4,5714	,58172	2,132	,040
	2.Doğu Anadolu	177	4,0805	,80540		
	3.Ege	29	4,3103	,63265		
	4.Güneydoğu Anadolu	29	4,0517	,86700		
	5.İç Anadolu	19	4,1316	,71864		
	6.Karadeniz	16	4,1719	,63717		
	7.Marmara	33	4,1439	,72357		
	8.Yabancı Ülke	31	3,7903	,95981		

* p≤.05;**p≤.01;***p≤.001

Aşağıdaki Tablo 3.36'da görüldüğü üzere öğrencilerin Bir Davaya Hizmet veya Kendini Adama yönelimleri bölgelerine göre farklılık göstermektedir (F=2,3; p≤0,05). Tukey testi sonuçlarına göre 2. ve 8., 3. ve 8. gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 3.36: Bölgelerine Göre Bir Davaya Hizmet veya Kendini Adama Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Bir Davaya Hizmet veya Kendini Adama	1.Akdeniz	21	4,1429	,82754	2,333	,024
	2.Doğu Anadolu	177	4,1201	,83517		
	3.Ege	29	4,2241	,80274		
	4.Güneydoğu Anadolu	29	4,0862	,77998		
	5.İç Anadolu	19	4,1316	,72824		
	6.Karadeniz	16	4,2188	,65112		
	7.Marmara	33	3,9242	,89592		
	8.Yabancı Ülke	31	3,5403	,85415		

* p≤.05;**p≤.01;***p≤.001

Aşağıdaki Tablo 3.37’de görüldüğü üzere öğrencilerin Saf Meydan Okuma (Rekabetçilik) yönelimleri bölgelerine göre farklılık göstermemektedir (F=1,9; p>0,05).

Tablo 3.37: Bölgelerine Göre Saf Meydan Okuma (Rekabetçilik) Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Saf Meydan Okuma (Rekabetçilik)	1.Akdeniz	21	4,2262	,75789	1,969	,058
	2.Doğu Anadolu	177	3,8206	,88144		
	3.Ege	29	4,0862	,82990		
	4.Güneydoğu Anadolu	29	3,7414	,84643		
	5.İç Anadolu	19	3,6579	,74634		
	6.Karadeniz	16	3,8750	,59161		
	7.Marmara	33	3,8485	,77293		
	8.Yabancı Ülke	31	3,4839	,88961		

* p≤.05;**p≤.01;***p≤.001

Aşağıdaki Tablo 3.38’de görüldüğü üzere öğrencilerin Hayat Tarzı yönelimleri bölgelerine göre farklılık göstermemektedir (F=,95; p>0,05).

Tablo 3.38: Bölgelerine Göre Hayat Tarzı Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Hayat Tarzı	1.Akdeniz	21	3,7619	,69136	,951	,467
	2.Doğu Anadolu	177	3,8404	,78626		
	3.Ege	29	4,0431	,92839		
	4.Güneydoğu Anadolu	29	3,8103	,87540		
	5.İç Anadolu	19	3,8421	,64663		
	6.Karadeniz	16	4,0781	,63717		
	7.Marmara	33	3,8106	,76299		
	8.Yabancı Ülke	31	3,5806	1,01937		

* p≤.05;**p≤.01;***p≤.001

Aşağıdaki Tablo 3.39’da görüldüğü üzere öğrencilerin Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik yönelimleri mezuniyet sonrası durumuna göre farklılık göstermemektedir ($F=1,2$; $p>0,05$).

Tablo 3.39: Mezuniyet Sonrası Durumuna Göre Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Teknik / Fonksiyonel Yetkinlik	1.Özel sektörde çalışmak istiyorum.	54	3,7407	,68845	1,294	,276
	2.Kamu sektöründe çalışmak istiyorum	125	3,5220	,83944		
	3.Kendi işimin sahibi olmak istiyorum	138	3,5435	,81663		
	4. Karar vermedim	38	3,4408	,79363		

* $p\leq 0,05$; ** $p\leq 0,01$; *** $p\leq 0,001$

Aşağıdaki Tablo 3.40’ta görüldüğü üzere öğrencilerin Otonomi/Bağımsızlık yönelimleri mezuniyet sonrası durumuna göre farklılık göstermektedir ($F=6,5$; $p\leq 0,05$). Tukey testi sonuçlarına göre 1. ve 2., 2. ve 3. gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 3.40: Mezuniyet Sonrası Durumuna Göre Otonomi/Bağımsızlık Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Otonomi/ Bağımsızlık	1.Özel sektörde çalışmak istiyorum.	54	3,6759	,87904	6,588	,000
	2.Kamu sektöründe çalışmak istiyorum	125	3,2780	,89477		
	3.Kendi işimin sahibi olmak istiyorum	138	3,7228	,80014		
	4. Karar vermedim	38	3,4803	,84105		

* $p\leq 0,05$; ** $p\leq 0,01$; *** $p\leq 0,001$

Aşağıdaki Tablo 3.41’de görüldüğü üzere öğrencilerin İş Güvencesi/İstikrar yönelimleri mezuniyet sonrası durumuna göre farklılık göstermemektedir ($F=0,8$; $p>0,05$).

Tablo 3.41: Mezuniyet Sonrası Durumuna Göre İş Güvencesi/İstikrar Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
İş Güvencesi/ İstikrar	1.Özel sektörde çalışmak istiyorum.	54	3,8657	,82375	,809	,489
	2.Kamu sektöründe çalışmak istiyorum	125	3,8840	,85698		
	3.Kendi işimin sahibi olmak istiyorum	138	3,7283	,92090		
	4. Karar vermedim	38	3,7566	,87859		

* p≤.05;**p≤.01;***p≤.001

Aşağıdaki Tablo 3.42’de görüldüğü üzere öğrencilerin Girişimsel Yaratıcılık yönelimleri mezuniyet sonrası durumuna göre farklılık göstermektedir (F=0,8; p≤0,05). Tukey testi sonuçlarına göre 1. ve 3., 2. ve 3., 3 ve 4. gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 3.42: Mezuniyet Sonrası Durumuna Göre Girişimsel Yaratıcılık Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Girişimsel Yaratıcılık	1.Özel sektörde çalışmak istiyorum.	54	3,9815	,67616	8,940	,000
	2.Kamu sektöründe çalışmak istiyorum	125	3,9300	,81913		
	3.Kendi işimin sahibi olmak istiyorum	138	4,3768	,72258		
	4. Karar vermedim	38	3,9474	,86046		

* p≤.05;**p≤.01;***p≤.001

Aşağıdaki Tablo 3.43’te görüldüğü üzere öğrencilerin Bir Davaya Hizmet veya Kendini Adama yönelimleri mezuniyet sonrası durumlarına göre farklılık göstermemektedir (F=2,3; p>0,05).

Tablo 3.43: Mezuniyet Sonrası Durumuna Göre Bir Davaya Hizmet veya Kendini Adama Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Bir Davaya Hizmet veya Kendini Adama	1.Özel sektörde çalışmak istiyorum.	54	3,9630	,76696	2,369	,070
	2.Kamu sektöründe çalışmak istiyorum	125	4,2040	,78762		
	3.Kendi işimin sahibi olmak istiyorum	138	4,0344	,86031		
	4. Karar vermedim	38	3,8487	,92550		

* p≤.05,**p≤.01,***p≤.001

Aşağıdaki Tablo 3.44'te görüldüğü üzere öğrencilerin Saf Meydan Okuma (Rekabetçilik) yönelimleri mezuniyet sonrası durumlarına göre farklılık göstermemektedir (F=3,9; p≤0,05). Tukey testi sonuçlarına göre 2. ve 4., 3 ve 4. gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 3.44: Mezuniyet Sonrası Durumuna Göre Saf Meydan Okuma (Rekabetçilik) Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Saf Meydan Okuma (Rekabetçilik)	1.Özel sektörde çalışmak istiyorum.	54	3,7917	,77817	3,975	,008
	2.Kamu sektöründe çalışmak istiyorum	125	3,8300	,87275		
	3.Kendi işimin sahibi olmak istiyorum	138	3,9493	,82621		
	4. Karar vermedim	38	3,4211	,85445		

* p≤.05,**p≤.01,***p≤.001

Aşağıdaki Tablo 3.45'te görüldüğü üzere öğrencilerin Hayat Tarzı yönelimleri mezuniyet sonrası durumlarına göre farklılık göstermemektedir (F=2,3; p>0,05).

Tablo 3.45: Mezuniyet Sonrası Durumuna Göre Hayat Tarzı Yönelimindeki Farklılıklar

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Hayat Tarzı	1.Özel sektörde çalışmak istiyorum.	54	3,8611	,75652	1,476	,221
	2.Kamu sektöründe çalışmak istiyorum	125	3,8180	,81405		
	3.Kendi işimin sahibi olmak istiyorum	138	3,9058	,83557		
	4. Karar vermedim	38	3,5987	,74783		

* p≤.05,**p≤.01;***p≤.001

3.8.4. Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları

Değişkenler arası yordayıcı ilişkileri ortaya koymak amacıyla hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır.

Kişilik özellikleri boyutlarının kariyer yönelimi ile ilişkisi belirlemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizleri uygulanmış ve bulgular Tablo 3.46 ve 52 arasında verilmektedir.

Hipotezleri sınamak için yapılan hiyerarşik regresyon analizinde cinsiyet kontrol değişkeni olarak analize dâhil edilmiştir.

Tablo 3.46: Kişilik Özelliklerinin Teknik/Fonksiyonel Yetkinliğe Etkisi

Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik					
Değişkenler	R ²	B	t	Hipotez	Sonuç
Cinsiyet	.001	.03	.071		
Dışadönüklük	..001	-.002	-.03	H1a1	Desteklenmedi
Sorumluluk	.06	.26***	5.05	H1b1	Desteklendi
Uyumluluk	.102	.31***	6.28	H1c1	Desteklendi
Duygusal tutarsızlık	.001	-.006	-.117	H1d1	Desteklenmedi
Gelişime açıklık	.051	.22***	4.28	H1e1	Desteklendi

*p≤ .05; **p≤ .01; ***p≤.001

Not: Cinsiyet kontrol edilerek her bir regresyon ayrı ayrı yapılmış ancak tek tabloda gösterilmiştir.

Yukarıdaki Tablo 3.46’da sunulan analiz sonuçlarına göre sorumluluk, uyumluluk ve gelişime açıklık kişilik özelliklerinin **teknik/fonksiyonel yetkinlik** kariyer yönelimini pozitif ve anlamlı olarak etkiledikleri belirlenmiştir. Diğer iki kişilik özelliği olan dışadönüklük ve duygusal tutarsızlığın teknik/fonksiyonel yetkinlik

kariyer yönelimi üzerinde anlamlı etkilerinin bulunmadığı belirlenmiştir.

Tablo 3.47: Kişilik Özelliklerinin Otonomi/Bağımsızlık Yetkinliğine Etkisi

Değişkenler	Otonomi/Bağımsızlık				
	R^2	B	T	Hipotez	Sonuç
Cinsiyet	.003	.03	.071		
Dışadönüklük	.003	-.01	3.35	H1a3	Desteklenmedi
Sorumluluk	.042	.108*	2.05	H1b3	Desteklendi
Uyumluluk	.051	.142**	2.70	H1c3	Desteklendi
Duygusal tutarsızlık	.050	.143**	2.68	H1d3	Desteklendi
Gelişime açıklık	.062	.178***	3.42	H1e3	Desteklendi

* $p \leq .05$; ** $p \leq .01$; *** $p \leq .001$

Not: Cinsiyet kontrol edilerek her bir regresyon ayrı ayrı yapılmış ancak tek tabloda gösterilmiştir.

Yukarıdaki Tablo 3.47’de sunulan analiz sonuçlarına göre sorumluluk, uyumluluk, duygusal tutarsızlık ve gelişime açıklık kişilik özelliklerinin **otonomi/bağımsızlık yetkinlik** kariyer yönelimini pozitif ve anlamlı olarak etkiledikleri belirlenmiştir. Diğer kişilik özelliği olan dışadönüklüğün otonomi/bağımsızlık yetkinlik kariyer yönelimi üzerinde anlamlı etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir.

Tablo 3.48: Kişilik Özelliklerinin İş Güvencesi/İstikrar Yetkinliğine Etkisi

Değişkenler	İş Güvencesi/İstikrar				
	R^2	β	T	Hipotez	Sonuç
Cinsiyet	.014	.03	.071		
Dışadönüklük	.017	.059	1.11	H1a4	Desteklenmedi
Sorumluluk	.083	.264***	5.14	H1b4	Desteklendi
Uyumluluk	.131	.346***	6.89	H1c4	Desteklendi
Duygusal tutarsızlık	.028	-.123*	-2.28	H1d4	Desteklendi
Gelişime açıklık	.032	.136**	2.58	H1e4	Desteklendi

* $p \leq .05$; ** $p \leq .01$; *** $p \leq .001$

Not: Cinsiyet kontrol edilerek her bir regresyon ayrı ayrı yapılmış ancak tek tabloda gösterilmiştir.

Yukarıdaki Tablo 3.48’de sunulan analiz sonuçlarına göre sorumluluk, uyumluluk ve gelişime açıklık kişilik özelliklerinin **iş güvencesi/istikrar yetkinlik** kariyer yönelimini pozitif ve anlamlı olarak etkiledikleri, duygusal tutarsızlığın ise iş güvencesi/istikrar yetkinliğini negatif ve anlamlı etkilediği belirlenmiştir. Diğer kişilik özelliği olan dışadönüklüğün iş güvencesi/istikrar yetkinlik kariyer yönelimi üzerinde anlamlı etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir.

Tablo 3.49: Kişilik Özelliklerinin Girişimsel Yaratıcılık Yetkinliğine Etkisi

Girişimsel Yaratıcılık					
Değişkenler	R ²	β	t	Hipotez	Sonuç
Cinsiyet	.003	.05	.096		
Dışadönüklük	.01	.08	1.5	H1a5	Desteklenmedi
Sorumluluk	.07	.28***	5.4	H1b5	Desteklendi
Uyumluluk	.08	.29***	5.6	H1c5	Desteklendi
Duygusal tutarsızlık	.003	-.02	-.98	H1d5	Desteklenmedi
Gelişime açıklık	.08	.29***	5.6	H1e5	Desteklendi

*p≤.05; **p≤.01; ***p≤.001

Not: Cinsiyet kontrol edilerek her bir regresyon ayrı ayrı yapılmış ancak tek tabloda gösterilmiştir.

Yukarıdaki Tablo 3.49’da sunulan analiz sonuçlarına göre sorumluluk, uyumluluk, ve gelişime açıklık kişilik özelliklerinin **girişimsel yaratıcılık** kariyer yönelimini pozitif ve anlamlı olarak etkiledikleri belirlenmiştir. Diğer kişilik özelliği olan dışadönüklüğün ve duygusal tutarsızlık girişimsel yaratıcılık kariyer yönelimi üzerinde anlamlı etkilerinin bulunmadığı belirlenmiştir.

Tablo 3.50: Kişilik Özelliklerinin Bir Davaya Hizmet veya Kendini Adama Yetkinliğine Etkisi

Bir Davaya Hizmet veya Kendini Adama					
Değişkenler	R ²	β	t	Hipotez	Sonuç
Cinsiyet	.01	.11*	-2.11		
Dışadönüklük	.01	-.01	-.02	H1a6	Desteklenmedi
Sorumluluk	.04	.19***	3.6	H1b6	Desteklendi
Uyumluluk	.09	.28***	5.6	H1c6	Desteklendi
Duygusal tutarsızlık	.01	-.05	-1.01	H1d6	Desteklenmedi
Gelişime açıklık	.02	.13*	2.4	H1e6	Desteklendi

*p≤.05; **p≤.01; ***p≤.001

Not: Cinsiyet kontrol edilerek her bir regresyon ayrı ayrı yapılmış ancak tek tabloda gösterilmiştir.

Yukarıdaki Tablo 3.50’de sunulan analiz sonuçlarına göre sorumluluk, uyumluluk ve gelişime açıklık kişilik özelliklerinin **bir davaya hizmet veya kendini adama** kariyer yönelimini pozitif ve anlamlı olarak etkiledikleri belirlenmiştir. Diğer kişilik özellikleri olan dışadönüklüğün, duygusal tutarsızlığın **bir davaya hizmet veya kendini adama** kariyer yönelimi üzerinde anlamlı etkilerinin bulunmadığı belirlenmiştir.

Tablo 3.51: Kişilik Özelliklerinin Saf Meydan Okuma (Rekabetçilik) Yetkinliğine Etkisi

Saf Meydan Okuma (Rekabetçilik)					
Değişkenler	R^2	B	t	Hipotez	Sonuç
Cinsiyet	.000	.01	.30		
Dışadönüklük	.02	.04	.88	H1a7	Desteklenmedi
Sorumluluk	.10	.32***	6.4	H1b7	Desteklendi
Uyumluluk	.04	.22***	4.2	H1c7	Desteklendi
Duygusal tutarsızlık	.005	-,07	-1.2	H1d7	Desteklenmedi
Gelişime açıklık	.06	.26***	5.1	H1e7	Desteklendi

* $p \leq .05$; ** $p \leq .01$; *** $p \leq .001$

Not: Cinsiyet kontrol edilerek her bir regresyon ayrı ayrı yapılmış ancak tek tabloda gösterilmiştir.

Yukarıdaki Tablo 3.51’de sunulan analiz sonuçlarına göre sorumluluk, uyumluluk ve gelişime açıklık kişilik özelliklerinin **saf meydan okuma (rekabetçilik)** kariyer yönelimini pozitif ve anlamlı olarak etkiledikleri belirlenmiştir. Diğer kişilik özellikleri olan dışadönüklük ve duygusal tutarsızlığın saf meydan okuma (rekabetçilik) kariyer yönelimi üzerinde anlamlı etkilerinin bulunmadığı belirlenmiştir.

Tablo 3.52: Kişilik Özelliklerinin Hayat Tarzı Yetkinliğine Etkisi

Hayat Tarzı					
Değişkenler	R^2	β	t	Hipotez	Sonuç
Cinsiyet	.003	.05	1.08		
Dışadönüklük	.005	-.03	-.64	H1a8	Desteklenmedi
Sorumluluk	.04	.20***	3.7	H1b8	Desteklendi
Uyumluluk	.09	.30***	5.9	H1c8	Desteklendi
Duygusal tutarsızlık	.003	-,004	-.07	H1d8	Desteklenmedi
Gelişime açıklık	.01	.10***	1.9	H1e8	Desteklendi

* $p \leq .05$; ** $p \leq .01$; *** $p \leq .001$

Not: Cinsiyet kontrol edilerek her bir regresyon ayrı ayrı yapılmış ancak tek tabloda gösterilmiştir.

Yukarıdaki Tablo 3.52’de sunulan analiz sonuçlarına göre sorumluluk, uyumluluk ve gelişime açıklık kişilik özelliklerinin hayat tarzı kariyer yönelimini pozitif ve anlamlı olarak etkiledikleri belirlenmiştir. Diğer kişilik özellikleri olan dışadönüklük ve duygusal tutarsızlığın hayat tarzı kariyer yönelimi üzerinde anlamlı etkilerinin bulunmadığı belirlenmiştir.

Analizler sonucunda elde edilen hipotez test sonuçları aşağıdaki Tablo 3.53'te toplu olarak sunulmuştur. Tabloda da görüldüğü gibi test edilen 35 hipotezin 23'ü desteklenmiştir.

Tablo 3.53: Hipotez Testi Sonuçları

HİPOTEZLER	SONUÇ
H_{1a1} :Öğrencilerin dışadönüklüğü öğrencilerin teknik/fonksiyonel yetkinliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklenmedi
H_{1a3} :Öğrencilerin dışadönüklüğü öğrencilerin otonomilerini/bağımsızlıklarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklenmedi
H_{1a4} :Öğrencilerin dışadönüklüğü öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklenmedi
H_{1a5} :Öğrencilerin dışadönüklüğü öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklenmedi
H_{1a6} :Öğrencilerin dışadönüklüğü öğrencilerin bir davaya hizmet ya da kendini adamasını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklenmedi
H_{1a7} :Öğrencilerin dışadönüklüğü öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklenmedi
H_{1a8} :Öğrencilerin dışadönüklüğü hayat tarzını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklenmedi
H_{1b1} :Öğrencilerin sorumluluğu öğrencilerin teknik/fonksiyonel yetkinliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H_{1b3} :Öğrencilerin sorumluluğu öğrencilerin otonomilerini/bağımsızlıklarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H_{1b4} :Öğrencilerin sorumluluğu öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H_{1b5} :Öğrencilerin sorumluluğu öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H_{1b6} :Öğrencilerin sorumluluğu öğrencilerin bir davaya hizmet ya da kendini adamasını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H_{1b7} :Öğrencilerin sorumluluğu öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H_{1b8} :Öğrencilerin sorumluluğu hayat tarzını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H_{1c1} :Öğrencilerin geçimliliği/uyumluluğu öğrencilerin teknik/fonksiyonel yetkinliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H_{1c3} :Öğrencilerin geçimliliği/uyumluluğu öğrencilerin otonomilerini/bağımsızlıklarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H_{1c4} :Öğrencilerin geçimliliği/uyumluluğu öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H_{1c5} :Öğrencilerin geçimliliği/uyumluluğu öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H_{1c6} :Öğrencilerin geçimliliği/uyumluluğu öğrencilerin bir davaya hizmet ya da kendini adamasını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H_{1c7} :Öğrencilerin geçimliliği/uyumluluğu öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H_{1c8} :Öğrencilerin geçimliliği/uyumluluğu hayat tarzını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi

H_{1d1}: Öğrencilerin duygusal tutarsızlığı öğrencilerin teknik/fonksiyonel yetkinliklerini negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklenmedi
H_{1d3}: Öğrencilerin duygusal tutarsızlığı öğrencilerin otonomi yetkinliklerini negatif pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H_{1d4}: Öğrencilerin duygusal tutarsızlığı öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H_{1d5}: Öğrencilerin duygusal tutarsızlığı öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklenmedi
H_{1d6}: Öğrencilerin duygusal tutarsızlığı öğrencilerin bir davaya hizmet ya da kendini adamasını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklenmedi
H_{1d7}: Öğrencilerin duygusal tutarsızlığı öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklenmedi
H_{1d8}: Öğrencilerin duygusal tutarsızlığı hayat tarzını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklenmedi
H_{1e1}: Öğrencilerin gelişime açıklığı öğrencilerin teknik/fonksiyonel yetkinliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H_{1e3}: Öğrencilerin gelişime açıklığı öğrencilerin otonomilerini/bağımsızlıklarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H_{1e4}: Öğrencilerin gelişime açıklığı öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H_{1e5}: Öğrencilerin gelişime açıklığı öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H_{1e6}: Öğrencilerin gelişime açıklığı öğrencilerin bir davaya hizmet ya da kendini adamasını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H_{1e7}: Öğrencilerin gelişime açıklığı öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H_{1e8}: Öğrencilerin gelişime açıklığı hayat tarzını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H2: Demografik özelliklere göre kariyer çapaları anlamlı farklılık göstermektedir.	Kısmen desteklendi (cinsiyet, bölüm, sınıf, bölge, mezuniyet sonrası düşüncesi)

TARTIŞMA, SONUÇ, ÖNERİ

Bu çalışmada kişilik özelliklerinin kariyer yolu tercihlerine (kariyer çapası / kariyer değeri) etkisini Kafkas Üniversitesi öğrencileri üzerinde incelemek amaçlanmıştır. Buna göre yapılan analizler neticesinde öğrencilerin kişilik özellikleri sırasıyla uyumluluk (4,31), gelişime açıklık (4,07), sorumluluk (4,03), dışadönüklük (3,57) ve duygusal tutarsızlık tır (2,79). Öğrencilerin kariyer çapaları ise sırasıyla girişimsel yaratıcılık (4,11), bir davaya hizmet veya kendini adama (4,06), hayat tarzı (3,84), say meydan okuma / rekabetçilik (3,83), iş güvencesi / istikrar (3,81), teknik / fonksiyonel yetkinlik (3,55), otonomi / bağımsızlıktır (3,53).

Yürütülen bu çalışma kapsamında öğrencilerin dışadönük kişilik özellikleri ile teknik/fonksiyonel yetkinlikleri arasındaki ilişkiye yönelik bulgular incelendiği zaman, dışadönük kişilik özelliğinin öğrencilerin teknik/fonksiyonel yetkinliklerini etkilemediği bulunmuştur. Araştırma kapsamında elde edilen bu sonuçlara göre “**H_{1a1}**: Öğrencilerin dışadönüklüğü öğrencilerin teknik/fonksiyonel yetkinliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezinin desteklenmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun ortaya çıkmasına neden olan temel faktörlerin başında dışadönük kişilik özelliğine sahip olan kişilerin teknik ve fonksiyonel yeterliğe sahip olmaktan ziyade dış dünya ile kolay iletişim kurabilme becerisine sahip olmaları gelmektedir. Literatürde de dışadönük kişilerin genellikle yaşadığı sosyal çevrede diğer insanlar ile yakın ilişki kurma becerilerinin gelişmiş olduğuna vurgu yapılmaktadır (Merdan, 2013). Bunun yanında dışadönük kişilik yapısının canlılık, etkileşim ve girişkenlik gibi olumlu tutumların da sergilenmesine zemin hazırladığı ifade edilmektedir (Köroğlu, 2014). Bu konuda ortaöğretim kademesinde bulunan öğrencilerin katıldığı bir çalışmada ise dışadönük kişilik özelliğinin teknik/fonksiyonel yetkinlik düzeyini negatif yönde etkilediği bulunmuştur (Sarı ve Çavuş, 2021). Bizim çalışmadan farklı olarak Sartık ve Koca-Ballı (2020, s. 68) tarafından yürütülen araştırmada ise üniversite öğrencilerinde mesleki kariyer tercihlerini etkileyen temel faktörlerin başında dışadönük kişilik özelliğinin geldiği belirtilmiştir. Yine Owusu vd., (2023, s. 149), bu alanda yürüttükleri çalışmada kişilik özelliklerinin kariyer tercihleri üzerinde belirleyici olduğunu ifade etmişler, aynı çalışmada kişilik özelliklerinin hem erkek hem de kadınlarda kariyer tercihi üzerinde belirleyici olduğunu vurgulamışlardır. Preetha ve Deepa (2017, s. 85) tarafından gerçekleştirilen

çalışmada da kişilik özelliklerinin kariyer seçimini etkileyen temel faktörler arasında yer aldığı belirtilmiştir.

Bu araştırmada dışadönük kişilik özelliklerinin öğrencilerin otonomilerini/bağımsızlıklarını etkileme durumuna yönelik bulgular incelendiği zaman, dışadönük kişilik özelliğinin öğrencilerin otonomilerini/bağımsızlıklarını etkilemediği bulunmuştur. Bu kapsamda araştırmanın “**H_{1a3}**: Öğrencilerin dışadönüklüğü öğrencilerin otonomilerini/bağımsızlıklarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezinin reddedildiği görülmüştür. Dışa dönük kişilik yapısına sahip olan bireylerin genellikle otonomi ve bağımsızlıktan ziyade sosyal ilişkilere daha fazla önem verdikleri görülmektedir. Literatürde yapılan birçok çalışmada da dışadönük kişilik yapısının bağımsız hareket etmekten ziyade bireyin sosyal ilişkilere daha fazla önem verdiğini göstermektedir (Ünsal ve İhtiyaroğlu, 2022; Özkatar-Kaya, 2022). Bu kapsamda dışadönük kişilik özelliğine sahip olan öğrencilerin gelecekte otonomi ve bağımsızlığa önem veren işlerde çalışma eğilimlerinin düşük olmasının beklenen bir durum olduğu söylenebilir. Araştırma sonuçları ile benzerlik gösteren bir çalışmada da ortaöğretim öğrencilerinde dışadönük kişilik özelliğinin öğrencilerin otonomilerini/bağımsızlıklarını anlamlı düzeyde etkilemediği belirtilmiştir (Sarı ve Çavuş, 2021, s. 244).

Yapılan bu çalışmada dışadönük kişilik özelliklerinin öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını etkileme durumuna yönelik bulgular incelendiği zaman, dışadönük kişilik özelliğinin öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını etkilemediği bulunmuştur. Elde edilen bu sonuç göre “**H_{1a4}**: Öğrencilerin dışadönüklüğü öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezinin reddedildiği sonucuna ulaşılmıştır. Dışadönük kişilik yapısına sahip bireylerin iletişim kurma, dostluklar kazanma, atak ve ani karar veren bir yapıya sahip oldukları bilinmektedir (Tatlilioğlu, 2013). Bu noktada meslek yaşamında istikrara ve iş güvencesine değer vermekten ziyade, dışa dönük kişilik yapısına sahip olan bireylerin sevdikleri mesleği yapmaya önem verdikleri söylenebilir. Bizim çalışmamızla benzerlik gösteren Sarı ve Çavuş (2021) tarafından bu konuda yapılan bir çalışmada ortaöğretim öğrencilerinde dışadönük kişilik özelliğinin öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını etkilemediği rapor edilmiştir.

Yürütülen bu araştırmada dışadönük kişilik özelliklerinin öğrencilerin girişimsel

yaratıcılığını etkileme durumuna yönelik bulgular incelendiği zaman, dışadönük kişilik özelliğinin öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını etkilemediği bulunmuştur. Bu kapsamda araştırmanın “**H_{1a5}**: Öğrencilerin dışadönüklüğü öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını pozitif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezinin reddedildiği görülmüştür. Bu konuda gerçekleştirilen bazı araştırma sonuçlarının ise bu çalışmada ulaşılan bulgular ile paralellik göstermediği göze çarpmaktadır. Bu konuda ortaöğretim kademesinde yapılan bir çalışmada dışadönük kişilik özelliğinin öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği rapor edilmiştir (Sarı ve Çavuş, 2021, s. 244). Bayındır (2019) tarafından bu alanda yapılan çalışmada da kişilik özelliklerinin bireyin girişimcilik ve yenilikçilik düzeyini etkilediği belirtilmiştir. Koroğlu (2014) tarafından yapılan çalışmada da girişkenlik özelliğinin dışadönük kişilik yapısının temel özellikleri arasında yer aldığı vurgulanmıştır. Budak (2019) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde yapılan çalışmada öğrencilerin özellikle dışadönük kişilik yapısına sahip olmalarının girişimsel yaratıcılığın ön planda olduğu meslekleri tercih etme eğilimlerini arttırdığı rapor edilmiştir. Bizim çalışmamızda etki çıkmamasının nedeni öğrencilerin dışadönük skorlarının (3,5) düşük olması olabilir.

Bu çalışmada dışadönük kişilik özelliklerinin öğrencilerin bir davaya hizmet ya da kendini adamasını etkileme durumuna yönelik bulgular incelendiği zaman, dışadönük kişilik özelliğinin öğrencilerin bir davaya hizmet ya da kendini adamasını etkilemediği bulunmuştur. Bu bulguya göre çalışmanın “**H_{1a6}**: Öğrencilerin dışadönüklüğü öğrencilerin bir davaya hizmet ya da kendini adamasını pozitif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezinin reddedildiği belirlenmiştir. Ortaya çıkan bu bulgunun literatür ile uyumlu olduğu görülmektedir. Bu sonucu destekleyen benzer bir çalışmada ortaöğretim kademesinde dışadönük kişilik özelliğinin öğrencilerin bir davaya hizmet ya da kendini adamasını etkilemediği tespit edilmiştir (Sarı ve Çavuş, 2021, s. 245). Bu konuda yapılan farklı bir çalışmada ise üniversite öğrencilerinde dışadönük kişilik özelliğinin belirli bir konuda kararlı olarak ilerlemeye destek verdiği belirtilmiştir (Budak, 2019).

Yürütülen bu çalışmada dışadönük kişilik özelliklerinin öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini etkileme durumuna yönelik bulgular incelendiği zaman, dışadönük kişilik özelliğinin öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini

etkilemediği bulunmuştur. Bu sonuca göre çalışmada “**H_{1a7}**:Öğrencilerin dışadönüklüğü öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini pozitif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezinin desteklenmediği görülmüştür. Benzer şekilde Sarı ve Çavuş (2021, s. 245), bu konuda yürüttüğü araştırmada ortaöğretim kademesinde dışadönük kişilik özelliğinin öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini etkilemediği bulmuştur. Buna karşılık dışadönük kişilik yapısının girişkenliğe ve rekabete önem verdiğini ortaya koyan çalışma bulguları da mevcuttur (Köroğlu, 2014, s. 147).

Bu çalışmada dışadönük kişilik özelliklerinin öğrencilerin hayat tarzını etkileme durumuna yönelik bulgular incelendiği zaman, dışadönük kişilik özelliğinin öğrencilerin hayat tarzını etkilemediği bulunmuştur. Bu sonuca göre çalışmada “**H_{1a8}**: Öğrencilerin dışadönüklüğü hayat tarzını pozitif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezinin desteklenmediği tespit edilmiştir. Literatürde bu konuda yapılan araştırmaların sınırlı olduğu görülmekle beraber, ortaöğretim kademesinde bu konuda yapılan benzer bir çalışmada da dışadönük kişilik özelliklerinin öğrencilerin hayat tarzını etkilemediği rapor edilmiştir (Sarı ve Çavuş, 2021, s. 246).

Yürütülen bu araştırmada sorumlu kişilik özelliklerinin ise öğrencilerin teknik/fonksiyonel yetkinliklerini etkileme durumuna yönelik bulgular incelendiği zaman, sorumlu kişilik özelliğinin öğrencilerin teknik/fonksiyonel yetkinliklerini pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği bulunmuştur. Bu kapsamda araştırmanın “**H_{1b1}**:Öğrencilerin sorumluluğu öğrencilerin teknik/fonksiyonel yetkinliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezi kabul edilmiştir. Sorumlu kişilik özelliğine sahip olan bireylerin kendilerine verilen her türlü görevi zamanında ve eksiksiz bir şekilde tamamlamaya çalıştıkları görülmektedir (Merdan, 2013). Bu kapsamda sorumlu kişilik özelliğine sahip olan öğrencilerin teknik/fonksiyonel yetkinlik düzeylerinin gelişmiş olmasının beklenen bir durum olduğu söylenebilir. Bu sonuçlar ile benzerlik gösteren bir araştırmada da ortaöğretim kademesinde sorumlu kişilik özelliğinin öğrencilerin teknik/fonksiyonel yetkinliklerini olumlu olarak etkilediği bulunmuştur (Sarı ve Çavuş, 2021, s. 242). Bayındır (2019) tarafından bu konuda yapılan diğer bir çalışmada da kişilik yapısının bireyin teknik ve fonksiyonel olarak kendini geliştirme eğilimini arttırdığı belirtilmiştir. Yine bu konuda üniversite öğrencileri üzerinde yapılan farklı bir çalışmada sorumlu kişilik yapısının kariyer

kararı yetkinlik düzeyini olumlu yönde etkilediği rapor edilmiştir (Bağkırın, 2019).

Bu çalışmada sorumlu kişilik özelliklerinin öğrencilerin otonomilerini/bağımsızlıklarını etkileme durumuna yönelik bulgular incelendiği zaman, sorumlu kişilik özelliğinin öğrencilerin otonomilerini/bağımsızlıklarını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği bulunmuştur. Bu sonuca göre “**H_{1b3}**: Öğrencilerin sorumluluğu öğrencilerin otonomilerini/bağımsızlıklarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezi desteklenmiştir. Çalışmada ulaşılan bulgular ile benzerlik gösteren başka bir araştırmada da sorumlu kişilik özelliğinin öğrencilerin otonomilerini/bağımsızlıklarını olumlu yönde etkileyen bir unsur olduğu bulunmuştur (Sarı ve Çavuş, 2021, s. 244; İçerli ve Uğuz Arsu, 2019).

Yapılan bu çalışmada sorumlu kişilik özelliklerinin öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını etkileme durumuna yönelik bulgular incelendiği zaman, sorumlu kişilik özelliğinin öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği bulunmuştur. Bu kapsamda araştırmanın “**H_{1b4}**: Öğrencilerin sorumluluğu öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezinin desteklendiği belirlenmiştir. Araştırmada ulaşılan bu sonuçlar ile paralellik gösteren bir çalışmada lisans öğrencilerinde sorumlu kişilik özelliği ile kariyer çapalarının güvenlik alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu rapor edilmiştir (Yavuz vd., 2018, s. 457-496). Literatürde bu alanda yapılan bazı çalışmalarda ulaşılan bulguların ise araştırmada elde edilen sonuçlar ile paralellik göstermediği göze çarpmaktadır. Ortaöğretim kademesinde yapılan bir çalışmada sorumlu kişilik özelliğinin öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını etkilemediği bulunmuştur (Sarı ve Çavuş, 2021, s. 243). Buna karşılık sorumlu kişilik yapısına sahip olan bireylerin kurallara bağlılık, düzenlilik ve kararlılık gibi özelliklere sahip oldukları göz önünde bulundurulduğu zaman, sorumlu kişilik özelliğinin öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını olumlu yönde etkilemesinin beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir.

Bu araştırmada sorumlu kişilik özelliklerinin öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını etkileme durumuna yönelik bulgular incelendiği zaman, sorumlu kişilik özelliğinin öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği bulunmuştur. Bu sonuca göre “**H_{1b5}**: Öğrencilerin sorumluluğu öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını pozitif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezi desteklenmiştir.

Sorumlu kişilik özelliğine sahip bireylerin yeniliğe açık ve kendilerine verilen görevleri zamanında yapma eğilimlerinin yüksek olduğu bilinmektedir. Bu noktada kişilik özelliklerinin öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını olumlu yönde etkilemesinin muhtemel bir durum olduğu söylenebilir. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular ile paralellik gösteren bir çalışmada üniversite öğrencilerinde beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer tercihleri üzerinde belirleyici olduğu bulunmuş, söz konusu çalışmada sorumlu kişilik özelliği ile girişimsel yaratıcılık düzeyi arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki olduğu bulunmuştur (İçerli ve Uğuz Arsu, 2019, s. 21-45). Farklı olarak, bu konuda yapılan bazı araştırmalarda ise sorumlu kişilik özelliğinin öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını etkilemediği bulunmuştur (Sarı ve Çavuş, 2021, s. 244).

Yapılan bu çalışmada sorumlu kişilik özelliklerinin öğrencilerin davaya hizmet ya da kendini adamasını etkileme durumuna yönelik bulgular incelendiği zaman, sorumlu kişilik özelliğinin öğrencilerin davaya hizmet ya da kendini adamasını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği bulunmuştur. Bu kapsamda araştırmanın “**H_{1b6}**: Öğrencilerin sorumluluğu öğrencilerin bir davaya hizmet ya da kendini adamasını pozitif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezinin desteklendiği görülmüştür. Bunun nedeni toplum yararına işler yapma isteği ile ilgili olabilir. Bu konuda yapılan bazı araştırmalarda ise farklı bulgulara ulaşıldığı görülmektedir. Ortaöğretim kademesinde yürütülen bir çalışmada sorumlu kişilik özelliğinin öğrencilerin davaya hizmet ya da kendini adamasını anlamlı düzeyde etkilemediği bulunmuştur (Sarı ve Çavuş, 2021, s. 245).

Yürütülen bu çalışma kapsamında sorumlu kişilik özelliklerinin öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini etkileme durumuna yönelik bulgular incelendiği zaman, sorumlu kişilik özelliğinin öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği bulunmuştur. Bu sonuca göre “**H_{1b7}**: Öğrencilerin sorumluluğu öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini pozitif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezi desteklenmiştir. Sorumlu kişilik yapısına sahip olan öğrencilerin meslek yaşamında saf meydan okuma/rekabetçi olma eğilimlerinin yüksek olmasının temel nedeni olarak sorumlu kişilik yapısına sahip olan öğrencilerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin yüksek olması gösterilebilir. Literatürde bu görüşü destekleyen araştırmalarda da sorumlu kişilik yapısına sahip

bireylerde psikolojik dayanıklılık düzeyinin yüksek olduğu belirtilmektedir (Çetin vd., 2015). Bu konuda ortaöğretim kademesinde yapılan benzer bir çalışmada da sorumlu kişilik özelliklerinin öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini olumlu yönde etkilediği rapor edilmiştir (Sarı ve Çavuş, 2021, s. 245).

Yapılan bu çalışmada sorumlu kişilik özelliklerinin öğrencilerin hayat tarzını etkileme durumuna yönelik bulgular incelendiği zaman, sorumlu kişilik özelliğinin öğrencilerin hayat tarzını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği bulunmuştur. Ortaya çıkan bu sonuca göre araştırmanın “**H_{1b8}**:Öğrencilerin sorumluluğu hayat tarzını pozitif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonucun temelinde sorumlu kişilik özelliğine sahip öğrencilerin günlük yaşam döngüsü içerisinde sahip oldukları yükümlülükleri yerine getirmelerinin, bu durumun da kendisinin ve ailesinin beklentilerini karşılayacak bir iş ve yaşam tarzını olumlu yönde etkilemesinin yattığı düşünülebilir. Kişilik özelliklerinin ortaöğretim öğrencilerinin hayat tarzları üzerindeki etkilerinin ele alındığı bir çalışmada ise sorumlu kişilik özelliğinin öğrencilerin hayat tarzını anlamlı düzeyde etkilemediği rapor edilmiştir (Sarı ve Çavuş, 2021, s. 246).

Bu araştırmada geçimli/uyumlu kişilik özelliklerinin öğrencilerin teknik/fonksiyonel yetkinliklerini etkileme durumuna yönelik bulgular incelendiği zaman, geçimli/uyumlu kişilik özelliğinin öğrencilerin teknik/fonksiyonel yetkinliklerini pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği bulunmuştur. Bu sonuca göre “**H_{1c1}**: Öğrencilerin geçimliliği / uyumluluğu öğrencilerin teknik/fonksiyonel yetkinliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezinin desteklendiği tespit edilmiştir. Bunun nedeni kendi branşında çalışma eğilimlerinin olmasıdır. Bu konuda yapılan ve ortaöğretim kademesinde yer alan öğrenciler üzerinde gerçekleştirilen benzer bir çalışmada da geçimli/uyumlu kişilik özelliğinin öğrencilerin teknik/fonksiyonel yetkinliklerini pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği belirtilmiştir (Sarı ve Çavuş, 2021, s. 242). Bizim çalışmamızla tutarlı sonuçlar (İçerli ve Uğuz-Aksu (2019) çalışmasında da bulunmamıştır. Üniversite öğrencileri üzerinde yapılan farklı bir çalışmada ise geçimli/uyumlu kişilik yapısının kariyer kararı yetkinlik düzeyini etkilemediği rapor edilmiştir (Bağkiran, 2019).

Bu çalışmada geçimli/uyumlu kişilik özelliklerinin öğrencilerin otonomilerini/bağımsızlıklarını etkileme durumuna ilişkin bulgular incelendiği

zaman, geçimli / uyumlu kişilik özelliğinin öğrencilerin otonomilerini/bağımsızlıklarını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği bulunmuştur. Elde edilen bu bulguya göre “**H_{1c3}**:öğrencilerin geçimliliği/uyumluluğu öğrencilerin otonomilerini/bağımsızlıklarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezi kabul edilmiştir. Bunun nedeni bağımsız çalışma eğilimini olumlu etkilediği olabilir. Bu alanda gerçekleştirilen bazı çalışma sonuçlarının bu araştırmada elde edilen bulgular ile paralellik göstermediği göze çarpmaktadır. Sarı ve avuş (2021, s. 244) tarafından bu konuda yapılan ve ortaöğretim öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada geçimli/uyumlu kişilik özelliğinin öğrencilerin otonomilerini/bağımsızlıklarını etkilemediği belirtilmiştir.

Yrtlen bu araştırmada geçimli/uyumlu kişilik özelliklerinin öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını etkileme durumuna yönelik bulgular incelendiği zaman, geçimli/uyumlu kişilik özelliğinin öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği bulunmuştur. Bu sonuca göre “**H_{1c4}**: ÖĞrencilerin geçimliliği/uyumluluğu öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezi kabul edilmiştir. Benzer şekilde İçerli ve UĞuz Arsu, (2019) alışmasında da uyumluluk kişilik özelliğinin güvenlik/istikrar kariyer çapasını pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Ayrıca bunun nedeni bir işte uzun süreli çalışmayı etkilediği görülmüştür. Bu konuda yapılan farklı bir çalışmada ise ortaöğretim Ğrencilerinde geçimli/uyumlu kişilik özelliğinin öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını etkilemediği tespit edilmiştir (Sarı ve avuş, 2021, s. 243).

Yapılan bu çalışmada geçimli/uyumlu kişilik özelliklerinin öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını etkileme durumuna yönelik bulgular incelendiği zaman, geçimli/uyumlu kişilik özelliğinin öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği bulunmuştur. Bu sonuca göre “**H_{1c5}**:öğrencilerin geçimliliği/uyumluluğu öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını pozitif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezi desteklenmiştir. Bunun nedeni kendi işini kurma isteğini etkilediği görülmüştür. Yapılan bazı çalışmalarda ise bu araştırmada elde edilen sonuçlar ile paralellik göstermeyen bulgulara ulaşıldığı görülmektedir. Sarı ve avuş (2021, s. 244) tarafından bu konuda yapılan ve ortaöğretim öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada geçimli/uyumlu kişilik özelliğinin öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını etkilemediği belirtilmiştir.

Bu araştırma kapsamında geçimli/uyumlu kişilik özelliklerinin öğrencilerin bir davaya hizmet ya da kendini adamasını etkileme durumuna yönelik bulgular incelendiği zaman, geçimli/uyumlu kişilik özelliğinin öğrencilerin bir davaya hizmet ya da kendini adamasını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği bulunmuştur. Araştırmada ulaşılan bu sonuca göre “**H_{1c6}**:Öğrencilerin geçimliliği/uyumluluğu öğrencilerin bir davaya hizmet ya da kendini adamasını pozitif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezi kabul edilmiştir. Bunun nedeni toplum yararına işler yapma isteğini etkilediği görülmüştür. Araştırma kapsamında elde edilen bu sonuç ile paralellik göstermeyen çalışmaların da olduğu görülmektedir. Bu konuda ortaöğretim öğrencileri üzerinde yapılan çalışmada geçimli/uyumlu kişilik özelliğinin öğrencilerin bir davaya hizmet ya da kendini adamasını etkilemediği rapor edilmiştir (Sarı ve Çavuş, 2021, s. 245).

Yürütülen bu araştırmada geçimli/uyumlu kişilik özelliklerinin öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini etkileme durumuna yönelik bulgular incelendiği zaman, geçimli/uyumlu kişilik özelliğinin öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği bulunmuştur. Bu sonuca göre “**H_{1c7}**:Öğrencilerin geçimliliği/uyumluluğu öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini pozitif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezi desteklenmiştir. Bunun nedeni başkaları tarafından zor kabul edilmiş işler yapma isteğini etkilediği olabilir. Araştırmada ulaşılan bu sonucun aksine yapılan bazı çalışmalarda geçimli/uyumlu kişilik özelliğinin öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini etkilemediği rapor edilmiştir (Sarı ve Çavuş, 2021, s. 245).

Bu araştırma kapsamında geçimli/uyumlu kişilik özelliklerinin öğrencilerin hayat tarzını etkileme durumuna yönelik bulgular incelendiği zaman, geçimli/uyumlu kişilik özelliğinin öğrencilerin hayat tarzını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği bulunmuştur. Araştırmada ulaşılan bu sonuca göre “**H_{1c8}**: Öğrencilerin geçimliliği/uyumluluğu hayat tarzını pozitif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezi kabul edilmiştir. Bunun nedeni iş ve aile yaşamı ile dengesini sağlarken işi etkilediği olabilir. Sarı ve Çavuş (2021, s. 246) tarafından meslek lisesi öğrencileri üzerinde yapılan benzer bir çalışmada bu araştırmada ulaşılan bulguların aksine geçimli/uyumlu kişilik özelliğinin öğrencilerin hayat tarzını etkilemediği rapor edilmiştir. Benzer şekilde Köroğlu (2014) ise geçimli/uyumlu kişilik yapısının

özellikle sakinlik, hoşgörü, uzlaşma ve yumuşak kalplilik gibi özellikleri nedeniyle insan hayatını olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir.

Bu araştırmada duygusal tutarsızlık kişilik özelliklerinin öğrencilerin otonomilerini/bağımsızlıklarını etkileme durumuna yönelik bulgular incelendiği zaman, duygusal tutarsızlık kişilik özelliğinin öğrencilerin otonomilerini/bağımsızlıklarını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu kapsamda “**H_{1d1}**:Öğrencilerin duygusal tutarsızlığı öğrencilerin otonomilerini/bağımsızlıklarını negatif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezi yönü farklı da olsa desteklenmiştir. Bu sonucun temel nedeni duygusal tutarsızlığın otonomi / bağımsızlık kariyer yoluna etkisinin ve yönü konusunda tutarlılık olmamasıdır. Bu konuda yapılan bir çalışmada iş yaşamının duygusal tutarsızlık kişilik özelliğine sahip olan bireylerin yüksek düzeyde stres ve gerginlik yaşadıkları, bu noktada mental olarak sağlıklı kalabilmek için kişilik özelliklerine uygun meslekleri tercih etmeleri gerektiği belirtilmiştir (Merdan, 2013). Bizim çalışmamıza benzer şekilde İçerli ve Uğuz-Aksu (2019) çalışmasında duygusal değerin otonomi üzerinde etkisi gözlemlenmiştir. Buna karşılık literatürde duygusal tutarsızlık kişilik özelliğinin öğrencilerin otonomilerini/bağımsızlıklarını anlamlı düzeyde etkilemediğini ortaya koyan çalışma sonuçları da mevcuttur (Sarı ve Çavuş, 2021, s. 244). Kişilik türlerinin mesleki kariyer tercihi üzerindeki etkilerinin ele alındığı bir çalışmada katılımcıların duygusal tutarsızlık kişilik özelliğine sahip olma durumlarının mesleki tercihleri üzerinde belirleyici olmadığı tespit edilmiştir (Erol, 2013, s. 1). Bu çalışmanın bulgularına göre duygusal tutarsızlık kişiliğe sahip öğrencilerin daha bağımsız bir kariyer yolu tercih edebilecekleri söylenebilir.

Yürütülen bu çalışmada duygusal tutarsızlık kişilik özelliklerinin öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını etkileme durumuna yönelik bulgular incelendiği zaman, duygusal tutarsızlık kişilik özelliğinin öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını anlamlı ve negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuca göre “**H_{1d4}**:Öğrencilerin duygusal tutarsızlığı öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını negatif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezi kabul edilmiştir. Benzer şekilde İçerli ve Uğuz-Aksu (2019) çalışmasında duygusal dengenin iş güvencesini etkilediği bulunmuştur.

Bilindiği gibi iş güvencesi ve istikrar insanların iş yaşamında önemle durduğu konular arasında yer almaktadır. Bu çalışmada duygusal tutarsızlık kişilik özelliğinin

iş güvencesi ve istikrarını olumsuz yönde etkilemesine gerekçe olarak duygusal tutarsızlık kişilik özelliğine sahip bireylerde duyguların sürekli değişmesine bağlı olarak kararsızlık ortaya çıkması gösterilebilir. Bu görüşü destekleyen bir çalışmada duygusal tutarsızlık kişilik özelliğine sahip bireylerde tedirginlik ve kararsızlık gibi davranışlara sıklıkla rastlandığı belirtilmiştir (Çiçek, 2020). Bu konuda ortaöğretim öğrencileri üzerinde yapılan benzer bir çalışmada da duygusal tutarsızlık kişilik özelliğinin öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını anlamlı ve negatif yönde etkilediği belirtilmiştir (Sarı ve Çavuş, 2021, s. 243; İçerli ve Uğuz-Arsu, 2019).

Bu çalışma kapsamında duygusal tutarsızlık kişilik özelliklerinin öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını etkileme durumuna yönelik bulgular incelendiği zaman, duygusal tutarsızlık kişilik özelliğinin öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını etkilemediği tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuca göre “**H_{1d5}**:Öğrencilerin duygusal tutarsızlığı öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını negatif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezi desteklenmemiştir. Araştırma bulguları ile paralellik gösteren ve meslek lisesi öğrencileri üzerinde yürütülen benzer bir çalışmada da duygusal tutarsızlık kişilik özelliğinin öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını etkilemediği rapor edilmiştir (Sarı ve Çavuş, 2021, s. 244). Buna karşılık duygusal tutarsızlık kişilik yapısında bireyin endişelenme ve kendine güvensizlik hissi yaşama düzeyi yüksektir. Bu noktada duygusal tutarsızlık kişilik özelliğinin öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını olumsuz yönde etkilemesi de muhtemel bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Köroğlu, 2014). Bu konuda yapılan ve üniversite öğrencileri üzerinde yürütülen bir çalışmada öğrencilerin duygusal tutarsız kişilik özelliklerinin özgüven eksikliği, kaygı ve endişe gibi nedenlere bağlı olarak mesleki kariyer tercihlerini olumsuz yönde etkilediği belirtilmiştir. Bu noktada öğrencilerin kariyer tercihi yaparken hatalı kararlar vermelerinin iş yaşamlarını ve sosyal hayatlarını olumsuz yönde etkileyeceği ifade edilmiştir (Budak, 2019).

Bu çalışmada duygusal tutarsızlık kişilik özelliklerinin öğrencilerin bir davaya hizmet ya da kendini adamasını etkileme durumuna yönelik bulgular incelendiği zaman, duygusal tutarsızlık kişilik özelliğinin öğrencilerin bir davaya hizmet ya da kendini adamasını etkilemediği tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuca göre “**H_{1d6}**:Öğrencilerin duygusal tutarsızlığı öğrencilerin bir davaya hizmet ya da kendini adamasını negatif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezi reddedilmiştir. Yapılan bazı

araştırmalarda elde edilen bulguları ortaya çıkan bu sonuç ile paralellik göstermediği göze çarpmaktadır. Bu konuda meslek lisesi öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışmada duygusal tutarsızlık kişilik özelliğinin öğrencilerin bir davaya hizmet ya da kendini adamasını pozitif yönde etkileyen bir unsur olduğu bulunmuştur (Sarı ve Çavuş, 2021, s. 245). Benzer şekilde, İçerli ve Arsu (2019) çalışmalarında, duygusal tutarsızlığın öğrencilerin motivasyon ve bağlılık düzeylerini olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir.

Bu çalışma kapsamında duygusal tutarsızlık kişilik özelliklerinin öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini etkileme durumuna yönelik bulgular incelendiği zaman, duygusal tutarsızlık kişilik özelliğinin öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini etkilemediği tespit edilmiştir. Bu kapsamda araştırmanın “**H_{1d7}**:Öğrencilerin duygusal tutarsızlığı öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini negatif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezi desteklenmemiştir. Çalışmada ulaşılan bu bulgunun aksine yapılan bazı araştırmalarda duygusal tutarsızlık kişilik özelliğinin saf meydan okuma/rekabetçilik durumunu pozitif etkilediği belirtilmektedir (Sarı ve Çavuş, 2021, s. 245). Çalışma sonuçları arasında tutarsızlıklar görülmesinin temelinde araştırmaların farklı eğitim kademelerinde yer alan öğrenciler üzerinde yürütülmesinin yattığı düşünülebilir. Başka çalışmada da duygusal tutarsızlığın rekabetçilik ve meydan okuma davranışlarını farklı şekillerde etkileyebileceğini, bu etkinin öğrencilerin bireysel özellikleri ve öğrenim gördükleri çevre ile ilişkili olabileceğini vurgulamışlardır (İçerli, Arsu, 2019).

Yürütülen bu araştırmada duygusal tutarsızlık kişilik özelliklerinin öğrencilerin hayat tarzını etkileme durumuna yönelik bulgular incelendiği zaman, duygusal tutarsızlık kişilik özelliğinin öğrencilerin hayat tarzını etkilemediği bulunmuştur. Bu bulguya göre çalışmanın “**H_{1d8}**:Öğrencilerin duygusal tutarsızlığı hayat tarzını negatif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezi reddedilmiştir. Literatürde bu alanda yapılan benzer bir çalışmada da duygusal tutarsızlık kişilik özelliğinin hayat tarzını etkilemeyen bir kişilik özelliği olduğu bulunmuştur (Sarı ve Çavuş, 2021, s. 246). Bazı araştırmalarda ise genellikle duygusal tutarsızlık kişilik yapısının hayat tarzını ve iş yaşamını olumsuz yönde etkilediğine vurgu yapılmaktadır (Tatar ve Özdemir, 2019; Sudak ve Zehir, 2013, s. 141).

Yapılan bu çalışmada gelişime açık kişilik özelliğinin öğrencilerin

teknik/fonksiyonel yetkinliklerini etkileme durumuna yönelik bulgular incelendiği zaman, gelişime açık kişilik özelliğinin öğrencilerin teknik/fonksiyonel yetkinliklerini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Bu bulguya göre çalışmanın “**H_{1e1}**:Öğrencilerin gelişime açıklığı öğrencilerin teknik/fonksiyonel yetkinliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezi desteklenmiştir. Literatürde bu alanda gerçekleştirilen benzer çalışmalarda da gelişime açık kişilik özelliğinin öğrencilerin teknik/fonksiyonel yetkinliklerini olumlu yönde etkileyen kişilik özelliği olduğu belirtilmektedir (Sarı ve Çavuş, 2021, s. 242; İçerli ve Uğuz Arsu, 2019). Köroğlu (2014) tarafından yapılan çalışmada da üniversite öğrencilerinde mesleki gelişim ve kariyer tercihleri üzerinde etkili olan kişilik özelliklerinin başında gelişime açık kişilik özelliğinin geldiği rapor edilmiştir. Üniversite öğrencileri üzerinde yapılan başka bir çalışmada da öğrencilerin gelişime açık kişilik özelliklerinin kariyer kararı yetkinlik beklentilerini olumlu yönde etkilediği bulunmuştur (Bağkır, 2019). İçerli ve Arsu (2019) da çalışmalarında, gelişime açıklığın, öğrencilerin yeni teknolojilere ve öğrenme fırsatlarına adapte olma yeteneklerini artırarak, onların teknik ve fonksiyonel yetkinliklerini geliştirdiğini vurgulamışlardır.

Yürütülen bu araştırmada gelişime açık kişilik özelliğinin öğrencilerin otonomilerini/bağımsızlıklarını etkileme durumuna yönelik bulgular incelendiği zaman, gelişime açık kişilik özelliğinin öğrencilerin otonomilerini/ bağımsızlıklarını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Bu bulguya göre çalışmanın “**H_{1e3}**:Öğrencilerin gelişime açıklığı öğrencilerin otonomilerini/ bağımsızlıklarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezi kabul edilmiştir. Bizim çalışmamızla paralellik gösteren İçerli ve Uğuz Arsu (2019) çalışması vardır. Bu konuda çalışma sonuçları ile paralellik göstermeyen ve meslek lisesi öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışmada gelişime açık kişilik özelliğinin öğrencilerin otonomilerini/bağımsızlıklarını etkilemediği rapor edilmiştir (Sarı ve Çavuş, 2021, s. 244). Buna karşılık gelişime açık kişilerin kendi ilgi alanlarına ve yeteneklerine uygun işlerde çalışma eğilimlerinin de yüksek olduğu bilinmektedir. Bu noktada gelişime açık kişilerin çalışma hayatında bağımsız hareket eden bireyler olmasının da muhtemel bir durum olduğu söylenebilir. Bu görüşü destekleyen bir çalışmada meslek sahibi olan insanların genellikle kendilerini geliştirdikleri ve ilgi alanlarına giren mesleklerde çalıştıkları tespit edilmiştir (Gülücü, 2017). İçerli ve Arsu (2019) da yaptıkları

çalışmada, gelişime açık kişilik özelliğinin bireylerin özgüvenlerini ve inisiyatif almalarını artırdığını, bu da otonomi ve bağımsızlık duygusunu güçlendirdiğini vurgulamışlardır.

Bu çalışmada gelişime açık kişilik özelliğinin öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını etkileme durumuna yönelik bulgular incelendiği zaman, gelişime açık kişilik özelliğinin öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Bu bulguya göre “**H_{1e4}**:Öğrencilerin gelişime açıklığı öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezi desteklenmiştir. Benzer şekilde Sarı ve Çavuş (2021, s. 243), bu konuda meslek lisesi öğrencileri üzerinde yürüttüğü bir çalışmada gelişime açık kişilik özelliğinin öğrencilerin iş güvencesini/istikrarını olumlu yönde etkileyen bir değişken olduğunu rapor etmiştir.

Yapılan bu araştırmada gelişime açık kişilik özelliğinin öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını etkileme durumuna yönelik bulgular incelendiği zaman, gelişime açık kişilik özelliğinin öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu bulguya göre “**H_{1e5}**:Öğrencilerin gelişime açıklığı öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını pozitif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezi kabul edilmiştir. Gelişime açık kişilik özelliğine sahip bireylerin kendini geliştirme ve yeniliğe önem verme düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir (Merdan, 2013). Ayrıca gelişime açık kişilik yapısına sahip bireylerde analitik düşünme becerisinin de yüksek olduğu göze çarpmaktadır (Koroğlu, 2014). Bu kapsamda gelişime açık kişilik özelliğinin girişimsel yaratıcılığı etkilemesinin beklenen bir durum olduğu söylenebilir. Bu konuda çalışma sonuçları ile paralellik gösteren ve meslek lisesi öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışmada gelişime açık kişilik özelliğinin öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını olumlu yönde etkilediği rapor edilmiştir (Sarı ve Çavuş, 2021, s. 244). İçerli ve Arsu'nun (2019) çalışmasında da benzer şekilde, gelişime açık kişilik özelliğinin öğrencilerin girişimsel yaratıcılığını desteklediği ve bu özelliklerin iş hayatında başarıyla ilişkilendirildiği belirtilmektedir.

Bu çalışmada gelişime açık kişilik özelliğinin öğrencilerin bir davaya hizmet ya da kendini adanmasını etkileme durumuna yönelik bulgular incelendiği zaman, gelişime açık kişilik özelliğinin öğrencilerin bir davaya hizmet ya da kendini adanmasını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre çalışmanın

“**H_{1e6}**:Öğrencilerin gelişime açıklığı öğrencilerin bir davaya hizmet ya da kendini adamasını pozitif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezi desteklenmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasında gelişime açık kişilik yapısına sahip olan öğrencilerin belirli bir konuda savunduğu düşüncenin peşinden gitmesi ve kararlarını başka insanlara benimsetme eğiliminin yüksek olmasının yattığı düşünülebilir. Bu görüşü destekleyen bir çalışmada da gelişime açık kişilerin düşüncelerini savunma ve başka insanlara benimsetme eğilimlerinin yüksek olduğu belirtilmiştir (Tatlıhoğlu, 2013). Bunun yanında gelişime açık kişilerin duyarlı bireyler olmalarının da bir dava ya da hizmete kendini adamarına katkı sağladığı düşünülebilir (Köroğlu, 2014). Yapılan bazı araştırmalarda ise gelişime açık kişilik özelliğinin öğrencilerin bir davaya hizmet ya da kendini adamasını etkilemeyen bir faktör olduğu rapor edilmiştir (Sarı ve Çavuş, 2021, s. 245). Bu çalışmada ulaşılan sonuçlar ve literatürde bu konuda yapılan araştırma bulguları değerlendirildiği zaman, gelişime açık kişilik özelliğine sahip olan öğrencilerin belirli bir hizmet ya da davaya kendilerini adama eğilimlerinin yüksek olduğu söylenebilir. İçerli ve Arsu'nun (2019) çalışmasında da benzer şekilde, gelişime açık kişilik özelliğinin bireylerin kendi değerlerine ve inançlarına bağlı kalma eğilimlerini artırdığı ve bu durumun bir davaya hizmet etme veya kendini adamaya motivasyon sağlayabileceği belirtilmiştir.

Yürütülen bu çalışmada gelişime açık kişilik özelliğinin öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini etkileme durumuna yönelik bulgular incelendiği zaman, gelişime açık kişilik özelliğinin öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda çalışmanın “**H_{1e7}**:Öğrencilerin gelişime açıklığı öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini pozitif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezi desteklenmiştir. Budak (2019) tarafından yapılan çalışmada da üniversite öğrencilerinde gelişime açık kişilik özelliğinin kendini geliştirme ve rekabet etme davranışını olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir. Sarı ve Çavuş (2021, s. 245) tarafından yapılan ve çalışma sonuçları ile benzerlik göstermeyen bir araştırmada gelişime açık kişilik yapısına sahip olmanın lise öğrencilerin saf meydan okumasını/rekabetçiliğini etkilemediği rapor edilmiştir. Bayram vd., (2012, s. 1), bu alanda yaptıkları araştırma kapsamında gelişime açık kişilik özelliği ile saf meydan okuma eğilimi arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki olduğu bulunmuştur. . İçerli ve Arsu'nun (2019) çalışmasında da benzer şekilde, gelişime açık kişilik özelliğinin öğrencilerin rekabetçi ve meydan

okuma eğilimlerini desteklediği ve bu özelliklerin kişisel gelişimlerine olumlu katkı sağladığı belirtilmiştir.

Bu araştırmada gelişime açık kişilik özelliğinin öğrencilerin hayat tarzını etkileme durumuna yönelik bulgular incelendiği zaman, gelişime açık kişilik özelliğinin öğrencilerin hayat tarzını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Ortaya konulan bu sonuca göre “**H_{1e8}**:Öğrencilerin gelişime açıklığı hayat tarzını pozitif ve anlamlı olarak etkiler” hipotezi kabul edilmiştir. Bu alanda yapılan bazı araştırma sonuçlarının da bu araştırmada ulaşılan bulgular ile paralellik gösterdiği görülmektedir. Gelişime açık kişiliğe sahip bireylerin, hayatın getirdiği zorluklarla daha iyi başa çıktıkları, daha esnek ve uyumlu oldukları ve bu sayede daha dengeli bir hayat sürdükleri görülmektedir. Meslek lisesi öğrencileri üzerinde bu konuda yapılan bir çalışmada gelişime açık kişilik özelliğinin öğrencilerin hayat tarzını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği belirtilmiştir (Sarı ve Çavuş, 2021, s. 246). Albayrak (2014) tarafından yapılan çalışmada da gelişime açık kişiliğin görev ve sorumluluklarını yerine getirdiğini, eğitim düzeyinin yüksek olduğunu, bu durumun da kişinin hayatını olumlu yönde etkilediği rapor edilmiştir. İçerli ve Arsu'nun (2019) çalışmasında da benzer şekilde, gelişime açık kişilik özelliğinin bireylerin yaşam kalitesini artırdığı ve hayat tarzlarını olumlu yönde etkilediği vurgulanmıştır.

Sonuç olarak, üniversite öğrencilerinde kişilik özelliklerinin kariyer yolu tercihlerine etkisinin incelendiği bu araştırmada dışadönük kişilik özelliğinin öğrencilerin kariyer çapalarının (teknik/fonksiyonel yetkinliklerini, otonomilerini/bağımsızlıklarını, iş güvencesini/istikrarını, girişimsel yaratıcılığını, bir davaya hizmet ya da kendini adamasını, saf meydan okumasını/rekabetçiliğini ve hayat tarzını) hiçbirisini etkilemediği bulunmuştur. Sorumlu, uyumlu ve gelişime açık kişilik özelliklerine sahip öğrencilerin tüm kariyer çapalarını (teknik/fonksiyonel yetkinliklerini, otonomilerini/bağımsızlıklarını, iş güvencesini/istikrarını, girişimsel yaratıcılığını, bir davaya hizmet ya da kendini adamasını, saf meydan okumasını/rekabetçiliğini ve hayat tarzını) olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Öğrencilerde duygusal tutarsızlık kişilik özelliğinin iş güvencesini/ istikrarını negatif ve anlamlı yönde; otonomi / bağımsızlık kariyer çapasını ise pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında ulaşılan sonuçların literatür ile paralellik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre üniversite öğrencilerinde kişilik özelliklerinin kariyer

yolu tercihlerini etkilediği söylenebilir.

Ayrıca çalışmada öğrencilerin demografik özelliklere göre kişilik özellikleri ve kariyer çaplarındaki farklılıklar da incelenmiştir. Buna göre öğrencilerin cinsiyetine göre otonomi / bağımsızlık ile istikrar /iş güvencesi; bölümüne göre otonomi / bağımsızlık, girişimsel yaratıcılık, bir davaya hizmet veya kendini adama ile hayat tarzı; sınıfına göre teknik / fonksiyonel yetkinlikler; bölgeye göre teknik / fonksiyonel yetkinlikler, otonomi / bağımsızlık, iş güvencesi / istikrar, girişimsel yaratıcılık, bir davaya hizmet veya kendini adama; mezuniyet sonrası düşünceye göre otonomi / bağımsızlık, girişimsel yaratıcılık, saf meydan okuma kariyer çapaları anlamlı farklılık göstermiştir.

Yapılan bu çalışma kapsamında elde edilen bulgular ışığında aşağıdaki önerilerde bulunulabilir;

1. Kişilik yapısı insan tutum ve davranışlarını doğrudan etkileyen unsurlar arasında yer almakta olup, kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik birçok ölçek geliştirildiği görülmektedir. Bundan sonraki süreçte yapılacak çalışmalarda farklı kişilik ölçeklerinden yararlanılarak kişilik özelliklerinin kariyer tercihlerine etkileri incelenebilir.
2. Üniversite öğrencilerinin kariyer tercihleri üzerinde eğitim yaşamı ile ilgili değişkenlerin (öğrenim görülen sınıf düzeyi, öğrenim görülen bölüm, mezun olunan lise türü, akademik başarı düzeyi vb.) incelendiği araştırmalar yapılabilir.
3. Üniversite öğrencilerinin demografik özelliklerine (yaş grubu, cinsiyet, yaşanılan yerleşim yeri, herhangi bir işte çalışma durumu, anne ve baba eğitim düzeyi, anne ve baba mesleği, aile gelir düzeyi vb.) göre kişilik türlerinin ve kariyer tercihlerinin incelendiği araştırmalar yapılabilir.
4. Üniversite öğrencilerinde kariyer tercihlerinin yeteneklerine uygun bir biçimde yapılması için öğrencilere eğitim hayatları boyunca kariyer planlaması üzerine eğitimler ve kurslar verilebilir.
5. Kariyer tercihleri her ne kadar kişilik özelliklerinden etkilense de ülkemizde kişilik özelliklerinin kariyer tercihleri üzerindeki etkilerinin ele alındığı araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bunun yanında

insanların kariyer tercihlerinin yaşadıkları coğrafi bölgeye ve yetiştirilme tarzına göre bazı farklılıklar göstermesi söz konusudur. Bu kapsamda farklı coğrafi bölgelerde yaşayan ve farklı sosyo-kültürel çevrelerde yetişmiş olan öğrencilerin kişilik özellikleri ile kariyer tercihleri arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmalar yapılabilir.

6. Kariyer çapaları ile kişilik değişkenleri arasındaki ilişki moderatör veya aracı bir modelle incelenebilir.

Bu çalışma bazı kısıtlar altında yapılmıştır. Bunlardan birisi sadece Kafkas Üniversitesi İİBF öğrencilerinden oluşmasıdır. Deprem nedeniyle anketlerin online ve yüz yüze toplanması diğer bir kısıttır.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O. (2008). *Türkiye’de Gençlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler ve Üniversite Hazırlık Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Basılmamış Doktora Tezi, Kütahya.
- Adıgüzel, O. ve Erdoğan, A. E. (2014). *Anne Roe ve Holland’ın Kişilik Kuramları ile Shein’in Kariyer Değerlerinin İçerik Analizi Yöntemiyle Değerlendirilmesi*. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 6, 15-25.
- Akbay, B. (2015). *Kariyer Kavramı ve Tarihsel Gelişimi*. <https://slideplayer.biz.tr/slide/2762670/> adresinden erişildi.
- Akdoğan, H., (2014). *Kariyer yönetimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Karşılaştırmalı bir analiz*. Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova.
- Akoğlu, K. M. (2001). *Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Aksoy, G. (2020). *Kariyer planlaması ve kişilik arasındaki ilişki: Bitlis Eren Üniversitesi lisans öğrencileri örneği*, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Van.
- Albayrak, E. (2014). *Üniversite Öğrencilerinde Beş Faktör Kişilik, Akademik Özyeterlik, Akademik Kontrol Odağı ve Akademik Erteleme*. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Trabzon.
- Aldemir, C., Ataoğlu, A. ve Budak, G. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (Beşinci Baskı.). İzmir: Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi.
- Arnold, J., & Chockalingam, V. (2009). *Kariyer ve kariyer yönetimi*. Endüstri, iş ve örgüt psikolojisi el kitabı, 141-142.
- Arslan, A. (2004). *Medyanın Birey, Toplum ve Kültür Üzerine Etkileri*. Uluslararası

İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt (8), s. 1-12.

Arthur, W. ve Graziano, W. G. (1996). *The Five-Factor Model, Conscientiousness, And Driving Accident Involvement*. Journal of Personality, 64, 593-618.

Ashcraft, D. (2009). *Kişilik Vaka İncelemeleri*. (A. Akman, Çev.) (1.Basım.). İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Atkinson, D.J. Bem, S. ve Hoeksema, S. N. (2006). *Psikolojiye Giriş*. (Y. Alagon, Çev.) (3. Basım.). Ankara: Arkadaş Yayınevi.

Aytaç, S. (1997). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi Sorunları*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.

Aytaç, S. (2001). *Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi*. Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 3(1), 1-4.

Bağcıvan, M. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Geliştirilmesi*. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.

Bağkıran, H. (2019). *Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ile Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.

Bahar, H. İ. (2009). *Sosyoloji* ((3. Baskı).). Ankara: Uşak Yayınları.

Baruch, Y. (2004). *Managing Careers Theory and Practice*. London: Prentice Hall. Basım, vd. (2009). *Kişilerarası Çalışma Çözme Yaklaşımlarında Kendilik Algısı ve Kontrol Odağı*. Türk Psikiyatri Dergisi 2009; 20(2), s. 153-163.

Basım, N., Şeşen, H., & Meydan, C. H. (2009). *Öğrenen Örgüt Algısının Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisi: Kamuda Bir Araştırma*. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 64(03), 27-44.

https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002112

Baştürk, Ö. (2010). *Kadın akademisyenlerin kariyer planlama sürecinde işveren*

ayrımcılığı ve bir uygulama. Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas.

Bayındır, S. (2019). *Bireylerin Kişilik Tiplerinin Kariyer Planlama ve Geliştirme Üzerine Etkileri.* Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karabük.

Baymur, F. (1993). *Genel Psikoloji.* İstanbul: İnkılap Kitabevi.

Bayrakdar, M. (2009). *Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Değer Tercihleri ve Meslek Tercihleri Arasındaki İlişki.* Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Bayraktaroğlu, S. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi.* İstanbul: Avcı Ofset.

Bayram, N., Gürsakal, S. ve Aytaç, S. (2012). *Öğrencilerinin kariyer değerlerini açıklamada kişiliğin etkisi.* Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12(2), 181-190.

Baysal, A. C. ve Tekarslan, E. (1998). *Davranış Bilimleri.* İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.

Benet-Martínez, V. ve John, O.P. (1998). *Los Cinco Grandes Across Cultures And Ethnic Groups: Multitrait Multimethod Analysis of The Big Five in Spanish And English.* Journal of Personality and Social Psychology, 75, 729-750.

Benlik Nedir? (2021, 6 Eylül).*Hürriyet.* <https://www.hurriyet.com.tr/egitim/benlik-nedir-tipleri-nelerdir-benlik-kavrami-ne-zaman-olusur-41828808> adresinden erişildi.

Bilge, Y. ve Sezgin, E. (2020). *Anne ve çocuk Duygu Düzenleme Arasındaki İlişkide Annenin Kişilik Özelliklerinin ve bağlanma Stillerinin Aracı Rolü.* Anadolu Psikiyatri Dergisi, 21(3), 310-318.

Bingöl, D. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi.* İstanbul: Beta Yayınları.

Brown, D. (2003). *Career Information, Career Counseling and Career Development.* USA: Allyn and Bacon.

- Budak, S.B. (2019). *Temel Kişilik Özelliklerinin (Beş Faktör Kuramının) Akademisyenlerin Kariyer Beklenti ve Tercihlerine Etkisi*. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Edirne.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik: Psikoloji biliminin insan doğasına dair söyledikleri*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Burhanoglu, S. (2015, 28 Nisan). *Mizaç, Karakter ve Kişilik Kavramları*. <https://www.sabriburhanoglu.com/savunma-mekanizmalari> adresinden erişildi.
- Büyükkaragöz, S., Savaş, M., Yılmaz, H., Muammer, M. ve Önder, P. (1998). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Konya: Mikro Yayınları.
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (1995). *Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Chauvin, B., Hermand, D. ve Mullet, E. (2007). *Risk Perception and Personality Facets*. Risk Analysis, 1, 171-185.
- Costa, P. T. ve McCrae, R. R. (1992). *Four ways five factors are basic*. Personality And Individual Differences, 13, 653–665.
- Creed, P. A., Fallon, T. ve Hood, M. (2009). *The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults*. Journal of Vocational Behavior, 74(2), 219-229.
- Cüceloğlu, D. (2005). *İnsan ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi. Çakan, S. (2020). *Kariyer Planlaması ve Yönetimi*. Ankara: Seçkin.
- Çakar, Ş. (2019). *Bireysel Kariyeri Etkileyen Kişilik Özellikleri ve İİBF Örneği*. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir..
- Çalık, T. ve Ereş, F. (2006). *Kariyer Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Çetin, C. ve Özcan, E. D. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (2. Baskı.). İstanbul: Beta Yayınları.

- Çetin, F., Yeloğlu, H. O. ve Basım, H. N. (2015). *Psikolojik Dayanıklılığın Açıklanmasında Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü: Bir Kanonik İlişki Analizi*. Türk Psikoloji Dergisi, 30(75), 81-92.
- Çetiner, M. (2014). *Bireysel Kariyer Planlaması ile Kişilik Arasındaki İlişkinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği*. Süleyman Demirel Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- Çiçek, İ. ve Aslan, A. E. (2020). *Kişilik ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri: Kuramsal Bir Çerçeve*. Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi, 10(1), 137-147.
- Çiftçi, M. C. (2018). *Spora Katılım Motivasyonlarının Kişilik Özellikleri ile İlişkisi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu.
- Çilingir, N. (2014). *Kariyer Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmaniye.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders*. Journal of Personality Disorders, 6(4), 343–359. <https://doi.org/10.1521/pedi.1992.6.4.343>
- Creed, P. A., Fallon, T. ve Hood, M. (2009). *The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults*. Journal of Vocational Behavior, 74(2), 219-229.
- Daco, P. (1983). *Çağdaş Psikolojinin Olağanüstü Başarıları*. (O. A. Gürün, Çev.). İstanbul: İnkılap Aka.
- Deniz, D. ve Ünsal, P. (2010). *İşyerinde Yıldırma Algısında Dışadönük ve Nevrotik Kişilik Yapıları ile Cinsiyetin Rolü*. ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 12(1), 29-44.
- Dikmen, F. C., & Şahin Özdemir, H. (2021). *Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlamalarının, Kişilik ve Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi*. Uluslararası İnsan Çalışmaları Dergisi, 4(8), 199-216.

<https://doi.org/10.35235/uicd.992775>

Doğan, T. (2013). *Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş*. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 14(1), 56-64.

Ece, Ş. (2016). *Kariyer Planlamanın Örgüte Bağlılık ve İşten*. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Edinsel, S., & Adıgüzel, O. (2014). *Edgar Schein'in Kariyer Çapaları Işığında Burçlar ve İş Tatmini Arasındaki İlişki*. Kastamonu Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(2), s. 158-177

Edinsel, S., 2018. *Kişiliğin ve örgütsel kariyer planlamanın bireysel kariyer planlama ile kariyer memnuniyeti üzerine etkisi: Bankacılık sektöründe Y kuşağı üzerine bir araştırma*. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta.

Ekşili, N., Ünal, Z. ve Gündüz, H. (2016). “*İş Tatmini ve Kariyer Planlama Arasındaki İlişki: Konaklama İşletmeleri Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma*” [Bildiri]. International Multidisipliner Conference, (ss. 352). Antalya.

Erdoğan, İ. (1994). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme: Kuram ve Uygulama* (1.b.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Ergin, M.(2023). *Kişilik Kavramı*.

https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/61348/mod_resource/content/2/6.%20K%C4%B0%C5%9E%C4%B0L%C4%B0K%20VE%20OLU%C5%9EUMU.pdf adresinden erişildi.

Erme, T. (2014). *Bireysel Kariyer Yönetimini Etkileyen Faktörler: İşletme Öğrencilerinin Kariyer Tercihleri Üzerine Bir Araştırma*. Süleyman Demirel

Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,, Isparta.

Eroğlu, F. (1998). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Erol, E. (2013). *Bireylerin Kişilik Tipleri ve Demografik Özelliklerinin Kariyer Tercihlerindeki Rolüne İlişkin Bir Araştırma*. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.

Eryiğit, S. (2000). *Kariyer Yönetimi*. İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 6.

Fromm, E. (2011). *Özgürlükten Kaçış*. İstanbul: Payel Yayınevi.

Gençöz, T. ve Öncül, Ö. (2012). *Examination of Personality Characteristics in a Turkish sample: Development of Basic Personality Traits Inventory*. The Journal of General Psychology, 139(3), 194-216.

Ginzberg ve Mesleki Gelişim Kuramı. (2019, ubat). PDR Birimi.

<https://pdrbirimi.com/ginzberg-mesleki-gelisim-kurami/> adresinden erişildi.

Göksal, M. (2017). *Sınıf Öğretmenlerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş.

Gunthert, K. C., Cohen, L. H. ve Armelli, S. (1999). *The Role of Neuroticism in Daily Stress And Coping*. Journal of Personality and Social Psychology, 77, 1087-1100.

Gülücü, H. (2017). *Üniversite Öğrencilerinin Meslek ve Kariyer Seçimi ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla.

Gültekin, D. (2010). *Üniversite Öğrencilerinin Meslek ve Kariyer Seçimi ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.

Gümüş, Y. B. (2021). *Kariyer Planlama Sürecinde Kişilik Tercihlerin Rolü: Demografik, Kişilik ve Kariyer Gelişimi Değişkenlerinin Etkisi*. KTO Karatay Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.

Güney, S. (2006). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. Günsel, K. (2001). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Nobel Tıp Kitabevleri.

Gürel, M. T. (2010). *Kariyer Planlamada Yetkinliklerin Önemi ve Bir Araştırma*. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Gürüz, D. ve Özdemir, Y. (2004). *İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Media Cat.

Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Horney, K. (2012). *İçsel Çatışmalarımız* (1. Baskı.). İstanbul: Sel Yayıncılık.

Houston, J. P., Bee, H. ve Rimm, D. C. (2013). *Essentials of Psychology*. Personality Theory içinde . Florida: Academic Press.

İbiş, E. (2011). *Öğrencilerin Üniversite Bölüm Tercihleri ile Kariyer Yönelimleri Arasındaki İlişkiye Dair Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

İçerli, L. ve Uğuz-Arsu, Ş. (2019). *Beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer değerleri üzerindeki etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma*. İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi, 4(8), 21-45.

İnanç, B. ve Yerlikaya, E. (2011). *Kişilik Kuramları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

İnanç, Y. ve Yerlikaya. (2012). *Kişilik Kuramları*. Pegem Akademi.

- Jung, C. G. (2015). *Kişiliğin Gelişimi*. (O. D., Çev.). İstanbul: Pinhan Yayıncılık.
- Karancı, G. (2003). *Genç İşsizliğini Önlemede Mesleğe Yönelme Sürecinin Rolü*. D.E.Ü., Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Kavut, S. (2018). *Karen Horney ve Nevrotik Kişilik Üzerine Bir Araştırma: Blue Jasmine Örneği*. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi. <https://www.sosyalarastirmalar.com/articles/a-research-on-karen-horney-and-neurotic-character-instance-of-blue-jasmine.pdf> adresinden erişildi.
- Kayadibi, S. (2019). *Lise Öğrencilerinin Kariyer Kaygıları ile Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana.
- Kaynak, T. (1996). *İnsan Kaynakları Planlaması*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Kemboi, R. J. K., Kindiki, N. ve Misigo, B. (2016). *Relationship Between Personality Types And Career Choices of Undergraduate Students: A Case of Moi University, Kenya*. Journal of education And Practice, 7(3), 102-112.
- Kılıç, G. (2008). *Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Kişilik Nedir? (2023). <https://www.fethiyepsikiyatri.com/kisilik-nedir/> adresinden erişildi.
- Kocabey, U. (2010). *İşletmelerde Performans Değerlendirme, Geri Bildirim, Kariyer Planlama ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma*. Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze.
- Kozak, M. (2001). *Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Köroğlu, Ö. (2014). *Meslek Seçimi ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin*

Belirlenmesi: Turizm Rehberliği Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(2), 137- 157.

Krumboltz, J. D. ve Worthington, R. L. (1999). *The school-to-work transition from a learning theory perspective.* The Career Development Quarterly, 47(4), 312-325.

Kula, Ö. (2012). *Lisansüstü Öğrencilerinin Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler:Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma.* Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta.

Kuzgun, Y. (2014). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı* (Baskı 4.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Lawrence, A. K., Murdick, R. G. ve Schuster, F. E. (1985). *Human Resource Management.* Florida: Charles E. Merrit Publishing Company.

Mathis, R. L. ve Jackson, J. H. (2000). *Human Resource Management.* Ohio: South Western College.

Mavisu, H. (2010). *Bireysel Kariyer Planlamanın Aşamalarından Biri Olarak Hedef Belirleme ve Kariyer Başarısı İlişkisi.* Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (1991). *The NEO Personality Inventory: Using The Five-Factor Model in Counseling.* Journal of Counseling ve Development, 69(4), 367–372.

Mehmedoğlu, A. U. (2004). *Kişilik ve Din.* İstanbul: Dem Yayınları.

Merdan, E. (2013). *Beş Faktör Kişilik Kuramı ile İş Değerleri İlişkisinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma.* Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, 4(7), 140-159.

Mert, G. (2022). *Kariyer Yönetimi ve Planlaması.* Nişantaşı Üniversitesi.

- Mucur, M. (2016). *Kariyer planlaması ve kariyer yaşam aşamalarının işyerindeki etkileri: Bir çalışma konusu Türk vakıf üniversiteleri*. İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Mesleki Danışma Kuramları. (2022). *Eğitim Bilimleri Notları*. <https://egitimbilimlerinotlari.com/tag/mesleki-danisma-kuramlari/> adresinden erişildi.
- Michael, B. ve Denise, M. (1996). *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. New York: Oxford University Press Inc.
- Miller, R. A. ve Shelly, S. (2000). *A'dan Z'ye Kişiliğiniz*. İstanbul: Vesta Ofset Matbaacılık.
- Morgan, C. T. (1991). *Psikolojiye Giriş*. Çev. S. Karataş. Ankara: Hacettepe Üniversitesi: Psikoloji Bölümü Yayınları.
- Morris, C. G. (2002). *Psikolojiyi Anlamak*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayını.
- Mosak, H. ve Maniacci, M. (1999). *A Primer of Adlerian Psychology: The Analytic-Behavioral-Cognitive Psychology of Alfred Adler*. London: Routledge.
- Mucuk, İ. (2005). *Modern İşletmecilik* (15. Baskı.). İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Nairne, J. S. (2009). *Psychology*. Wadsworth: Thomson.
- Niles, S. G., Bowlsbey, J. H. ve Owen, Ç. E. (2013). *21. Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri*. Ankara: Nobel Akademik.
- Onoyase, D. and Onoyase, A. (2009). *The Relationship Between Personality Types And Career Choice of secondary School Students in Federal Government Colleges in Nigeria*. The Anthropologist, 11(2), 109-115.
- Owusu, A. Y., Owusu-Addo, A., Addai-Amoah, A. K., Kuranchie, A. ve Affum, P. K. (2023). *Career choice and students' personality Traits: Does gender*

matter?. Educational Research: Theory and Practice, 34(1), 149-161.

Özarslan, K., (2015). *Kariyer planlamasının iş tatmini üzerindeki etkisi: Lisansüstü öğrencileri üzerinde bir araştırma*. Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Özdemir, O., Kadak, M. T., Nasıroğlu, S. ve Özdemir, P. G. (2012). *Kişilik Gelişimi. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/pgy/issue/11152/133365> adresinden erişildi.

Özgüven, İ. E. (2003). *Endüstri Psikolojisi*. Ankara: Pdrem Yayınları.

Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2004). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üni. Yayınları.

Özkatar-Kaya, E. (2022). *Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Bireysel ve Takım Sporu Yapmasındaki Kişilik Özelliklerinin İletişim Beceri Düzeylerine Etkisi*. Mediterranean Journal of Sport Science (MJSS), 5, 857-866.

Özkan, H. G. (2014). *Bireyin Kişilik Özelliklerini Oluşturmasında Etkili Olan Faktörler*. Univerus Türk ve Rus Genç Akademisyenler Birliği Yayınları. Portalı.[http://www.univerus.net/tr/bireyin-kisilik-ozellikleriniolusturmasinda-etkili-olan-faktörler/\(10.06.2019\)](http://www.univerus.net/tr/bireyin-kisilik-ozellikleriniolusturmasinda-etkili-olan-faktörler/(10.06.2019)). adresinden erişildi.

Öztürk, O. (1997). *Ruh Sağlığı ve Bozuklukları*. Ankara: Hekimler Yayın Birliği.
Peiperl, M. ve Baruch, Y. (1997). *Organizational Dynamics* (C. 25).

Preetha, S., & Deepa, S. (2017). Mapping of Big Five personality traits of management students and its impact on career choice. International Journal of Applied Business and Economic Research, 15(0), 85-91.

Roe, A. (1946). Artists and their work. Journal of Personality, 1-40.

Sabuncuoğlu, B. (2003). *Hizmet Sektöründe Örgütsel Kariyer Yönetimi (Bir Uygulama)*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.

Sakal, O. ve Yıldız, S. (2015). *Bireycilik ve Toplulukçuluk Değerleri, Kariyer*

Çapaları ve Kariyer Tatmini İlişkisi. Yaşar Üniversitesi E-Dergisi, 10(40), 6612-6623.

Salihoğlu, G. H. (2018). *Kişilik Özellikleri, Kariyer Eğilimi ve Mesleki Başarı Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. The International New Issues in Social Sciences, 6(1), 55-72.*

Saltürk, M. (2008). *Yönetim Başarısı ve Kişilik. İstanbul: Toplumsal Dönüşüm Yayınları.*

Sarı, Ö. ve Çavuş, Ş. (2021). *Turizm Meslek Lisesi Öğrencilerinin Kişilik Özelliklerinin Kariyer Çapalarına Etkisi. Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi, 4(3), 231-251.*

Sartık, H. ve Koca-Ballı, A. İ. (2020). *Kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneğine etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(1), 68-86.*

Sav, D. (2008). *Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta.*

Schein, E. H. (1990). *Career Anchors and Job/Role Planning: The Links Between Pathing and Career Development.*

[http://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/2315/SWP-3192-](http://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/2315/SWP-3192-22603401.pdf)

[22603401.pdf](http://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/2315/SWP-3192-22603401.pdf)) adresinden erişildi.Schein, E. H. (2006), *Career Anchors (Self Assessment)*, 3. Baskı, John Wiley & Sons, ABD.

Schein, E.H. (1996). *Culture: The missing concept in organization studies. Administrative Science Quarterly, 41, 229-241.*

Schein, E. H. (2006), *Career Anchors (Self Assessment)*, 3. Baskı, John Wiley & Sons, ABD.

Seçer, H. (2013). *Bireysel Kariyer Planlama ve Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki ve Pamukkale Üniversitesi'nde Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.*

- Sekaran, Uma. (1992). *Research Methods For Business. A Skill Building Approach*. John Wiley Sons Inc: USA.
- Serinkan, C., & Barutçu, E. (2006). *Pamukkale Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Planları ve Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma*. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 317-339.
- Sharf, R. S. (2002). *Applying Career Development Theory to Counseling*. USA: Brooks/Cole Thomson Learning.
- Sherry, E. ve Sullivan. (1999). *The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda*. *Journal of Management*, 25.
- Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2002). *Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması*. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21-36.
- Sudak, M. K. ve Zehir, C. (2013). *Kişilik Tipleri, Duygusal Zekâ, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma*. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 141-165.
- Super Benlik Kuramı. (2022, Şubat). *Hürriyet*.
<https://www.hurriyet.com.tr/egitim/super-benlik-kurami-nedir-ve-ozellikleri-nelerdir-super-benlik-kurami-ornekleri-42006803> adresinden erişildi.
- Şahin, G., (2009). *Kariyer planlamanın işletmelerde çalışan motivasyonu üzerindeki etkisi ve bir uygulama*. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2008). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Gazi Yayınevi.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., Çelik, A. ve Sosyal, A. (2004). *Kariyer Yönetimi*. Ankara: Gazi Yayınevi.
- Tan, H. ve Baloğlu, M. (2013). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Teori ve Uygulama* (4. Baskı.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Taştepe, H. (2001). *Kariyer Yönetiminin Değerlendirilmesi*. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Tatar, A. ve Özdemir, H. (2019). *Profil analiziyle kişilik, iş performansı ve iş doyumu arası ilişkilerin incelenmesi*. İş'te Davranış Dergisi, 4(1), 11-24.
- Tatlıhoğlu, K. (2013). *Beş Faktör Kişilik Kuramı Bağlamında Kişilik Kavramına Genel Bir Bakış*. Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (BUSBED), 3(6), 128-146.
- Tatlıhoğlu, K. (2014). *Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Kuramı'na Göre Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Tarih Okulu Dergisi, 939-971.
- Tezcan, M. (1987). *Kültür ve Kişilik*. Ankara: Bilim Yayınları.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P. ve Plewa, C. (2014). *Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism*. Journal of Vocational Behavior, 84(1), 39-48.
- Topses, G. ve Serin, B. N. (2012). *Psikolojik Danışma ve Kişilik Kuramları*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Turan, M., Zorlu, Ö., Kabakulak, A. (2018). *Kişilik özelliklerinin kariyer planlamasına etkisi: Turizm rehberliği bölümü öğrencileri örneği*. I. Turizm Rehberliği Kongresi, Balıkesir.
- Tyrer, P., Seivewright, N., Ferguson, B. ve Tyrer, J. (1992). *The General Neurotic Syndrome: A Coaxial Diagnosis of Anxiety, Depression And Personality Disorder*. Acta Psychiatrica Scandinavica, 85(3), 201-206.
- Uslav, A. ve Kuşluvan, Z. (2002). *Davranış Bilimleri Sosyal Psikolojisi*. İzmir: Barış Yayınları.
- Uyargil, C. (1994). *İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.

- Uzun, S. (2020). *The Change of Personal Perception in the Elderly, Women and Adolescents and Their Causes*. İnsan ve Sosyal Bilimler Dergisi.
- Ünal, B. ve Gizir, S. (2014). *Öğretim Elemanlarının Baskın Kariyer Çapalarının İncelenmesi: Mersin Üniversitesi Örneği*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 14(5), 1743-1765.
- Ünlü, S. (2001). *Sosyal Psikoloji*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web-Ofset.
- Ünsal, P. (2014). *Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı* (Baskı 1.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Ünsal, Y., & İhtiyaroğlu, N. (2022). *Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile Etkili İletişim Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9(1), 98-109.
- Ünsalan, E. ve Şimşeker, B. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Vatan, S. (2013). *Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri, Umutsuzluk, Çaresizlik ve Talihsizlik Düzeyleri ile Problem Çözme Yaklaşımları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Klinik Psikiyatri, 16(2), 88-97.
- Vural, A. B., (2015). *Kariyer geliştirme ve kariyer planlamanın kişilerin iş tatmini üzerine etkisi*. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Vural, E. (2006). *Borsa Yatırım Fonlarının Yurtdışı ve Ülkemiz Sermaye Piyasalarındaki Uygulamaları, Mevzuat ve Performans Ölçüme*, 150.
- Yalçın, S. (1999). *Personel Yönetimi* (6. Baskı.). İstanbul: Beta Yayınları. Yanbastı,
- G. (1990). *Kişilik Kuramları*. İzmir: Ege Üniversitesi Yayınları.
- Yavuz, N., Sağlam, M. ve Ülgen, B. (2018). *Öğrencilerin kariyer tercihlerine göre kişilik özelliklerinin kariyer değerleri üzerindeki etkisi: İşletme lisans bölümü öğrencileri üzerine bir araştırma*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21(40), 457-496.

- Yavuzer, N. (2013). *İnsanın saldırgan ve yıkıcı doğasını anlamak*. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi.
- Yaycı Koçak, H. (2023, 16 Mart). *Beş Faktör Kişilik Kuramı*. Psikoloji Yazıları. psikoloji. <https://psikologiyazilari.com/bes-faktor-kisilik-kurami-buyuk-besli/adresinden-erisildi>.
- Yaylacı, Ö. G. (2000). *Kariyer Yönetimi Sürecinde Halkla İlişkilerin Rolü*. Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir.
- Yazgan İnanç, B. ve Yerlikaya, E. E. (2012). *Kişilik Kuramları*. Pegem Akademi.
- Yetenek Nedir? (2023, 1 Şubat). Cometogelisim. <https://cometogelisim.com/yetenek-nedir/> adresinden erişildi.
- Yıldırım, Ö. (2019). *Açık Öğretim Felsefe Ders Kitabı*. Atatürk Üniversitesi Sosyoloji Bölümü 1. Sınıf “Felsefeye Giriş” ve 2., 3., 4. Sınıf “Felsefe Tarihi” Dersleri Ders Notları.
- Yıldızoğlu, H. (2013). *Okul Yöneticilerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleriyle Çatışma Yönetimi Stili Tercihleri Arasındaki İlişki*. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29(2), 295-310.
- Yurtsever, H. (2009). *Kişilik Özelliklerinin Stres Düzeyine Etkisi ve Stresle Başa Çıkma Yolları: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Zel, U. (2001). *Kişilik ve Liderlik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

EKLER

EK-1 : ANKET FORMU

Sayın KATILIMCI

Bu anket formu; T.C. Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı'nda Prof. Dr. Sebahattin YILDIZ danışmanlığında yürütülmekte olan “KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN KARİYER YOLU TERCİHLERİNE (KARİYER YÖNELİMİNE) ETKİSİ: ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasına veri toplamak amaçlı hazırlanmıştır. Ankette hiçbir kişisel bilgi alınmamaktadır. Anketten sağlıklı ve anlamlı bilgiler edinilmesi, sizlerin cevaplandırmada göstereceğiniz samimiyet ve dikkate bağlı olduğundan değerlendirmenizi yaparken **hiçbir soruyu boş bırakmayınız**. Değerli zamanınızı ayırıp araştırmaya yaptığınız katkılardan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

1. KISIM: Aşağıda size uyan ya da uymayan pek çok kişilik özelliği bulunmaktadır. Bu özelliklerden her birinin **sizin için ne kadar uygun olduğunu** ilgili rakamı daire içine alarak belirtiniz.

<u>Hiç uygun değil</u>	<u>Uygun değil</u>	<u>Kararsızım</u>	<u>Uygun</u>	<u>Çok</u>
<u>uygun</u>				
1	2	3	4	5

	Hiç uygun değil	Uygun değil	Kararsızım	Uygun	Çok uygun		Hiç uygun değil	Uygun değil	Kararsızım	Uygun	Çok uygun
1 Aceleci	1	2	3	4	5	24 Pasif	1	2	3	4	5
2 Yapmacık	1	2	3	4	5	25 Disiplinli	1	2	3	4	5
3 Duyarlı	1	2	3	4	5	26 Açgözlü	1	2	3	4	5
4 Konuşkan	1	2	3	4	5	27 Sinirli	1	2	3	4	5
Kendine											
5 güvenen	1	2	3	4	5	28 Cana yakın	1	2	3	4	5
6 Soğuk	1	2	3	4	5	29 Kızgın	1	2	3	4	5
7 Utangaç	1	2	3	4	5	30 Sabit fikirli	1	2	3	4	5
8 Paylaşıcı	1	2	3	4	5	31 Görgüsüz	1	2	3	4	5
9 Geniş (Rahat)	1	2	3	4	5	32 Durgun	1	2	3	4	5

10 Cesur	1	2	3	4	5	33 Kaygılı	1	2	3	4	5
Agresif											
11 (Saldırgan)	1	2	3	4	5	34 Terbiyesiz	1	2	3	4	5
12 Çalışkan	1	2	3	4	5	35 Sabırsız	1	2	3	4	5
						Yaratıcı					
13 İçten pazarlıklı	1	2	3	4	5	36 (Üretken)	1	2	3	4	5
14 Girişken	1	2	3	4	5	37 Kaptisli	1	2	3	4	5
15 İyi niyetli	1	2	3	4	5	38 İçine kapanık	1	2	3	4	5
16 İçten	1	2	3	4	5	39 Çekingen	1	2	3	4	5
17 Kendinden emin	1	2	3	4	5	40 Alıngan	1	2	3	4	5
18 Huysuz	1	2	3	4	5	41 Hoşgörülü	1	2	3	4	5
19 Yardımsever	1	2	3	4	5	42 Düzenli	1	2	3	4	5
20 Kabiliyetli	1	2	3	4	5	43 Titiz	1	2	3	4	5
21 Üşengeç	1	2	3	4	5	44 Tedbirli	1	2	3	4	5
22 Sorumsuz	1	2	3	4	5	45 Azimli	1	2	3	4	5
23 Sevecen	1	2	3	4	5						

2. KISIM: Aşağıda kariyer yönelimi veya kariyer tercihi ile ilgili ifadeler bulunmaktadır. Bu ifadelere katılım düzeyinizi ilgili rakamı daire içine alarak belirtiniz.

1: Hiç Katılmıyorum

2: Katılmıyorum

3: Kararsızım

4: Katılıyorum

5: Tamamen Katılıyorum

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Gelecekte kendi branşımda çalışmayacaksam işimi değiştirmeyi tercih ederim.	1	2	3	4	5
2. Özellikle, teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren görevlerde çalışmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
3. Kendimi uzmanı olduğum alandan uzaklaştıracak bir işi kabul etmeyi düşünmem.	1	2	3	4	5
4. Kendi uzmanı olduğum alanda ikinci düzey yönetici olmak, benim için genel müdür olmaktan daha önemlidir.	1	2	3	4	5
5. Gelecekte yönetici pozisyonunda çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
6. Çalışacağım kurumda, insanları yöneterek başarılı görevler yapmayı hayal ediyorum.	1	2	3	4	5
7. Karmaşık bir örgütten ve birçok insanı etkileyecek kararlar vermekten sorumlu olmayı hayal ederim.	1	2	3	4	5
8. Genel müdür olmak, kendi uzmanı olduğum alanda ikincil yönetici olmaktan daha iyidir.	1	2	3	4	5
9. Gelecekteki işim, inisiyatif kullanabilme ve özür olarak çalışabilme imkânı sağlamazsa işten ayrılırım.	1	2	3	4	5
10. Kontrolden uzak, bağımsız çalışmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
11. Kendi görev alanımı ve kendi görev çizelgemi	1	2	3	4	5

kendim belirlediğim zaman işimden daha fazla tatmin Olurum					
12. Kendi halimde kurallardan ve sınırlamalardan bağımsız olarak işimi yapmak, benim için iş güvencesinden daha önemlidir.	1	2	3	4	5
13. Gelecekte istihdam garantisi olan bir pozisyonda çalışmak benim için önceliklidir.	1	2	3	4	5
14. Çalışma hayatım boyunca iş güvencesi verebilecek bir kurumda kariyer yapmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
15. Kendimi güvende hissedebilecek ve uzun süre çalışabileceğim bir kariyer hayal ediyorum.	1	2	3	4	5
16. Benim için iş güvencesi ve uzun süreli istihdam, özgürlük ve bağımsız çalışmadan daha önemlidir.	1	2	3	4	5
17. Gelecekte kendi işimi kurmayı ve işletmeyi hayal ediyorum.	1	2	3	4	5
18. Yeni proje ve programlarda yaratıcılığımı kullanmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
19. Yeni proje ve programlara katılmaya olanak sağlayan bir alanda kariyer yapmak isterim.	1	2	3	4	5
20. Kendi işimi kurmak başka birinin örgütünde yüksek düzeyli yönetici olarak çalışmaktan daha önemlidir.	1	2	3	4	5
21. Gelecekte insanlığa ve topluma gerçek anlamda katkı sağlayan bir kariyer hayal ediyorum.	1	2	3	4	5
22. Toplumun refahına katkı sağlayabilecek bir çalışma yaptığımda kendimi kariyer noktasında başarılı hissederim.	1	2	3	4	5
23. Başkalarına hizmet edebilmek için kendi yeteneklerimi kullanabilmek beni kariyer noktasında tatmin eder.	1	2	3	4	5
24. Dünyayı daha iyi hale getirmek için kendi meziyetlerimi kullanmak, benim için yüksek düzeyli yönetici olmaktan daha önemlidir.	1	2	3	4	5
25. Gelecekte çözülmesi imkânsız problemleri çözebilecek bir kariyer hayal ediyorum.	1	2	3	4	5
26. Problem çözme ve rekabet becerilerime ciddi anlamda meydan okuyan iş fırsatları arayacağım.	1	2	3	4	5
27. Rekabet ve başarı, kariyerimin en önemli ve en heyecan verici yönleridir.	1	2	3	4	5
28. Çözümü neredeyse imkânsız problemlerle uğraşmak, benim için yüksek düzeyli yönetici olmaktan daha önemlidir.	1	2	3	4	5
29. Gelecekte kişisel, ailevi ve iş amaçlarımı bütünleştiren bir kariyer hedeflerim.	1	2	3	4	5
30. Her zaman kişisel ve aile hayatıma çok az müdahale eden iş fırsatları arayacağım.	1	2	3	4	5
31. Kişisel ve aile hayatımın dengesini altüst edecek bir işe girmektense örgütten ayrılmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5

32. Hem kişisel hem de mesleki hayatın beklentilerini birlikte karşılamak, yüksek düzeyli yönetici olmaktan daha önemlidir.	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

3. KISIM: Demografik bilgilere yönelik soruları cevaplayınız.

D1. Cinsiyetiniz : (1) Kadın

(2) Erkek

D2. Bölümünüz : (1) İşletme

(2) İktisat

(3) İnsan Kaynakları

D3. Sınıfınız : (1) 1.Sınıf

(2) 2. Sınıf

(3) 3. Sınıf

(4) 4. Sınıf

D4. Bölümü Seçmede Etkili Olan Durum: (1) İsteyerek seçtim (2) İstemeyerek seçtim (3) Kısmen İsteyerek Seçtim

D5. Ailenizin İkamet Ettiği Bölge: (1) Akdeniz (2) Doğu Anadolu (3) Ege (4) güneydoğu Anadolu (5) İç Anadolu (6) Akdeniz (7) Marmara İsteyerek seçtim (8) Yabancı Ülke

D6. Mezun olduktan sonra (cümleyi tamamlayınız): (1) Özel sektörde çalışmak istiyorum. (2) Kamu sektöründe çalışmak istiyorum. (3) Kendi işimin sahibi olmak istiyorum. (4) Karar vermedim.

ANKETE KATILDIĞINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİM.