



HAVACILIK MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN KİŞİLİK
ÖZELLİKLERİNİN KARIYER PLANLAMASI ÜZERİNE ETKİSİ: TÜRK
HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

AYŞE GÖĞÜŞ

HAVACILIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
HAVACILIK YÖNETİMİ PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEMMUZ 2024



HAVACILIK MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN KİŞİLİK
ÖZELLİKLERİNİN KARIYER PLANLAMASI ÜZERİNE ETKİSİ: TÜRK
HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

AYŞE GÖĞÜŞ

HAVACILIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
HAVACILIK YÖNETİMİ PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Alper Bahadır DALMIŞ

TEMMUZ 2024

Tez Onayı

HAVACILIK MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN KARIYER PLANLAMASI ÜZERİNE ETKİSİ: TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı, Havacılık Yönetimi (Türkçe) Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Ayşe GÖĞÜŞ**, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirerek, aşağıda imzaları olan jüri önünde tezini başarı ile sunmuştur.

Doç. Dr. Adnan GÜZEL

Müdür, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Doç. Dr. Bahar AŞCI

Anabilim Dalı Başkanı, Havacılık Yönetimi

Doç. Dr. Alper Bahadır DALMIŞ

Tez Danışmanı: Türk Hava Kurumu Üniversitesi

Tez Jüri Üyeleri:

Prof. Dr. Mustafa POLAT

İİBF İşletme Anabilim Dalı

Ostim Teknik Üniversitesi

Doç. Dr. Alper Bahadır DALMIŞ

AHMYO Yönetim ve Organizasyon Bölümü

Türk Hava Kurumu Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Emre YILMAZ

AHMYO Ulaştırma Hizmetleri Bölümü

Türk Hava Kurumu Üniversitesi

Tarih: 25 Temmuz 2024

Tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım “Havacılık Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Kişilik Özelliklerinin Kariyer Planlaması Üzerine Etkisi: Türk Hava Kurumu Üniversitesi Örneği” konulu tez çalışmasında tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, başkalarının eserlerinden yararlanmada ilgili eserlere bilimsel normlar dahilinde atıfta bulunduğumu, atıfta bulunduğum her eserin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı ve bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversite ya da başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Ayşe GÖĞÜŞ

ÖNSÖZ

Tez çalışma sürecim boyunca desteği ve ilgisi için değerli danışmanım Doç. Dr. Alper Bahadır DALMIŞ' a, çalışmama gösterdikleri katkılarından dolayı Türk Hava Kurumu Üniversitesi Ankara ve İzmir Havacılık Meslek Yüksekokulları bünyesinde yer alan Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri, Uçak Teknolojisi, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği ve Hava Lojistiği programları öğretim elemanları ve öğrencilerine teşekkürlerimi sunarım.

Ve son olarak her daim beni cesaretlendiren ve destekleyen sevgili eşim Faruk GÖĞÜŞ'e sonsuz teşekkür ederim.

Ayşe GÖĞÜŞ

ÖZET

HAVACILIK MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN KARIYER PLANLAMASI ÜZERİNE ETKİSİ: TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

GÖĞÜŞ, Ayşe

Yüksek Lisans, Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Alper Bahadır DALMIŞ

Temmuz-2024, 168 Sayfa

Yapılan araştırmanın kapsamında, havacılık meslek yüksekokulu öğrencilerinin kişilik özelliklerinin bireysel kariyer planlaması üzerine etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın amacı boyutunda Türk Hava Kurumu Üniversitesi Ankara ve İzmir Havacılık Meslek Yüksekokulları; Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri, Uçak Teknolojisi, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği ve Hava Lojistiği Önlisans programlarında öğrenim gören birinci ve ikinci sınıf öğrencilerinden oluşan 476 katılımcıya yüz yüze anket uygulaması yapılmıştır. Uygulanan anket formu demografik bilgi formu, Beş Faktör Kişilik Ölçeği ve Kariyer Boyutları Ölçeği olmak üzere 3 bölümden oluşmaktadır. Verilerin analizinde IBM SPSS Statistics 26 ve IBM SPSS Amos 23 programları kullanılmıştır. İlk olarak analizlerde yapısal modelin değerlendirilmesi amacıyla geçerlik ve güvenilirlik testleri yapılmış; ölçüm modelini değerlendirme aşamasında ise kurulan yapısal eşitlik modeli ile araştırma hipotezleri test edilmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre beş faktör kişilik özellikleri öğrencilerin kariyer planlamalarını artırmaktadır. Kişilik özelliklerindeki 1 birimlik artışın kariyer planlamasına 0,283 kat etki ettiği bulunmuştur. Beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutları olan dışadönüklük, geçimlilik (uyumluluk) ve duygusal dengesizliğin (nevrotiklik) öğrencilerin kariyer planlaması üzerinde bir etkisi bulunamamış ve hipotezler reddedilmiştir. Bununla birlikte sorumluluk ve açıklık (deneyime açıklık) boyutlarının kariyer planlaması üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Beş faktör kişilik özellikleri, kariyer planlama, havacılık.

ABSTRACT

THE EFFECT OF PERSONALITY CHARACTERISTICS OF AVIATION VOCATIONAL SCHOOL STUDENTS ON CAREER PLANNING: THE CASE OF UNIVERSITY OF TURKISH AERONAUTICAL ASSOCIATION

GÖĞÜŞ, Ayşe

Master, Department of Aviation Management

Thesis Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Alper Bahadır DALMIŞ

July-2024, 168 Sayfa

Within the scope of the research, it was aimed to determine the effect of personality characteristics of aviation vocational school students on individual career planning. For this purpose, a face-to-face questionnaire was applied to 476 participants, consisting of first and second year students studying in Civil Aviation Cabin Services, Aircraft Technology, Civil Air Transportation Management and Air Logistics Associate Degree programs of Turkish Aeronautical Association University Ankara and İzmir Aviation Vocational Schools. In the questionnaire form, there are 3 sections including demographic information form, Five-Factor Personality Scale and Career Dimensions Scale. IBM SPSS Statistics 26 and IBM SPSS Amos 23 programs were used to analyze the data. Firstly, validity and reliability tests were conducted to evaluate the structural model. In the evaluation phase of the measurement model, the research hypotheses were tested with the established structural equation model.

According to the findings of the study, five-factor personality characteristics increase students' career planning. It has been found that a 1unit increase in personality characteristics affects career planning by 0.283 times. According to the results of the analysis; the sub-dimensions of the five-factor personality characteristics, extraversion, agreeableness and emotional instability (neuroticism) could not be found to have an effect on students' career planning and the hypotheses were rejected. However, it was concluded that the sub-dimensions responsibility and openness (openness to experience) have a positive and significant effect on career planning.

Keywords: Five- factor personality characteristics, career planning, aviation.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLO LİSTESİ	x
ŞEKİL LİSTESİ	xi
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
GİRİŞ.....	1
İKİNCİ BÖLÜM	7
KİŞİLİK VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ	7
2.1 Kişilik Kavramı ve Tanımı	7
2.2 Kişiliğin Güçlü Yönleri	9
2.2.1 Karakter	9
2.2.2 Mizaç	10
2.2.3 Yetenekler.....	11
2.3 Kişiliği Oluşturan Faktörler.....	11
2.3.1 Kalıtım ve Bedensel Yapı Faktörleri.....	13
2.3.2 Kültürel Faktörler	14
2.3.3 Ailesel Faktörler	16
2.3.4 Sosyal Sınıf ve Sosyal Yapı Faktörleri.....	17
2.3.5 Coğrafi ve Fiziki Faktörler	18
2.3.6 Diğer Faktörler	19
2.4 Kişilik Kuramları.....	20
2.4.1 Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı	21
2.4.2 Eric Berne'nin Kişilik Kuramı	25
2.4.3 Carl Gustav Jung'un Kişilik Kuramı	27
2.4.4 Alfred Adler'in Kişilik Kuramı	29
2.4.5 Karen Horney'in Kişilik Kuramı.....	31
2.4.6 Hans J. Eysenck'in Kişilik Kuramı	32

2.5 Beş Faktör Kişilik Kuramı	33
2.5.1 Beş Faktör Kişilik Kuramının Boyutları	35
2.5.1.1 Dışadönüklük- İçedönüklük (Extraversion- Introversion).....	36
2.5.1.2 Uyumluluk/Yumuşak Başlılık/ Uzlaşılabilirlik (Agreeableness).....	37
2.5.1.3 Sorumluluk/ Öz Denetim (Conscientiousness)	37
2.5.1.4 Nevrotiklik/ Duygusal Tutarsızlık (Neuroticism)	38
2.5.1.5 Deneyime Açıklık/ Gelişime Açıklık/ Yenilik (Openness to Experience)	39
2.6 Beş Faktör Kişilik Kuramı Üzerine Yapılan Çalışmalar	40
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	47
KARİYER PLANLAMA.....	47
3.1 Kariyer Kavramı	47
3.1.1 Kariyer Kavramının Tanımı ve Önemi	47
3.1.2 Kariyer Kavramının Gelişimi.....	49
3.1.3 Kariyer ile İlgili Diğer Kavramlar.....	51
3.1.3.1 Kariyer Yönetimi	51
3.1.3.2 Kariyer Geliştirme.....	52
3.1.3.3 Kariyer Platosu.....	52
3.1.3.4 Kariyer Haritası.....	53
3.1.3.5 Kariyer Hareketliliği	53
3.2 Kariyer Aşamaları	54
3.2.1 Keşif.....	54
3.2.2 Kurma.....	55
3.2.3 Kariyer Ortası.....	55
3.2.4 Kariyer Sonu	56
3.2.5 Emeklilik	56
3.3 Kariyer Planlama.....	56
3.3.1 Kariyer Planlama Tanımı	57
3.3.1.1 Bireysel Kariyer Planlama	58
3.4 Bireysel Kariyer Planlamanın Önemi	62
3.5 Bireysel Kariyer Planlamanın Amaçları	63

3.6 Bireysel Kariyer Planlamayı Etkileyen Faktörler.....	64
3.6.1 Demografik Faktörler	64
3.6.1.1 Yaş.....	64
3.6.1.2 Cinsiyet.....	65
3.6.1.3 Aile	65
3.6.2 Kişilik Özellikleri ve Yetenekler.....	66
3.6.3 Yasal Faktörler	69
3.6.4 Sosyal Faktörler.....	69
3.6.5 Ekonomik Faktörler.....	70
3.6.6 Diğer Faktörler	71
3.7 Kariyer Planlamanın Olumlu Etkileri.....	71
3.7.1 Birey Açısından Olumlu Etkileri.....	71
3.7.2 Örgüt Açısından Olumlu Etkileri	72
3.8 Kariyer Planlamasında Karşılaşılan Sorunlar.....	72
3.9 Kariyer, Kariyer Planlaması ve Kişilik Özellikleri ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	75
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	83
4. YÖNTEM.....	83
4.1 Araştırmanın Amacı	83
4.2 Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	83
4.3 Evren ve Örneklem.....	85
4.4 Araştırmanın Sınırlılıkları	86
4.5 Veri Toplama Yöntemi.....	86
4.5.1 Demografik Bilgi Formu	86
4.5.2 Bireyin Kişilik Özellikleri	87
4.5.3 Bireysel Kariyer Planlama.....	87
4.6 Verilerin Analizi.....	88
4.6.1 Yapı Geçerliliği	90
4.6.2 Güvenirlik Analizi.....	93
BEŞİNCİ BÖLÜM	95
5. BULGULAR	95

5.1 Demografik Özelliklerin Dağılımları.....	95
5.2 Geçerlik ve Güvenirlik Analizi.....	97
5.2.1 Doğrulayıcı Faktör Analizi (Confirmatory Factor Analysis).....	97
5.2.2 Güvenirlik Analizi.....	102
5.3 Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri ve Karşılaştırma Sonuçları.....	103
5.4 Korelasyon Analizi Sonuçları.....	109
5.5 Regresyon Analizi Sonuçları.....	110
5.6 Araştırma Hipotez Sonuçları.....	113
ALTINCI BÖLÜM.....	115
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	115
KAYNAKÇA.....	125
EKLER.....	151
Ek-1: Araştırma Anket Formu.....	151

TABLO LİSTESİ

Tablo 4.1.	Sosyal Bilimler Araştırmalarında Örneklem Büyüklükleri.....	85
Tablo 4.2.	Ölçüm Modelinin Uyum İyiliği Değerleri	93
Tablo 5.1.	Demografik Özelliklerinin Dağılımları.....	96
Tablo 5.2.	Kişilik Ölçeğinin Ölçüm Modelinin Uyum İndeks Değerleri.....	99
Tablo 5.3.	Kariyer Planlama Ölçüm Modelinin Uyum İndeks Değerleri	101
Tablo 5.4.	Ölçeklerin Cronbach Alfa İç Tutarlılık Katsayıları.....	103
Tablo 5.5.	Ölçek Puanlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile Normal Dağılım Varsayımlarının İncelenmesi	104
Tablo 5.6.	Ölçeklerin Puan Ortalamalarına Göre Demografik Özellikler Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi.....	105
Tablo 5.7.	Korelasyon Katsayısının Değerlendirilmesi.....	109
Tablo 5.8.	Ölçek Puanları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi.....	110
Tablo 5.9.	Kariyer Planlamayı Etkileyen Bağımsız Değişken ve Modeldeki Katsayısının Anlamlılığı	111
Tablo 5.10.	Kariyer Planlamayı Etkileyen Bağımsız Değişkenler ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı	112
Tablo 5.11.	Hipotez Sonuçları.....	113

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 2.1.	Kişiliği Oluşturan Faktörler	12
Şekil 2.2.	Beş Faktör Kişilik Kuramı Boyutları.....	36
Şekil 3.1.	Kariyer Planlama Aşamaları.....	59
Şekil 4.1.	Araştırmanın Modeli.....	84
Şekil 5.1.	Kişilik Ölçüm Modeli	100
Şekil 5.2.	Kariyer Planlama Ölçüm Modeli.....	102



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Küreselleşme neticesinde tüm dünya sınırlarının ortadan kalkmasıyla bireyler için zaman kavramı epeyce önem kazanmış, günümüz toplumlarında hızlı ve güvenilir olarak kabul gören havayolu taşımacılığı, sektörün de olağanüstü bir hızla gelişmeye ve büyümeye devam etmesi için itici bir güç olmuş ve sektör teknoloji alanındaki yenilikler, uluslararası mevzuatlar ile ilgili değişiklikler ve tüketici olarak kabul edilen yolcuların değişen taleplerinin doğrultusunda git gide daha da dinamik bir hal almıştır (Hüseyinklioğlu, 2021). Kaydedilen bu gelişmelerin ve devam eden düzenlemelerin neticesinde mevcut havayolu şirketlerine yenilerinin de eklenerek sivil havacılık sektörüne katılmaları yurt içinde ve yurt dışında havayolu uçuş noktalarını artırmış, oluşturulan yeni uçuş ağlarının da etkisiyle tüketiciler için dünya üzerinde daha fazla destinasyon ulaşılabilir hale gelmiştir. Havacılık sektöründeki bu hızlı ivme eş zamanlı olarak sektörde nitelik sahibi ve kalifiye insan gücüne olan ihtiyacı da günden güne artırmakta dolayısıyla, insan kaynaklarının etkin yönetimi ve örgütsel davranış gibi örgüt ile ilgili süreçlerin stratejik olarak idaresini de bir hayli önemli ve değerli kılmaktadır (Dalmış, 2019). Günümüzde Türkiye’de ve dünyada havacılık sektörünün hızla gelişmesi ve büyümesi ile sektörde günden güne artan nitelikli personel ihtiyacı ve arayışı üniversitelerde havacılık ile ilgili bölümlerin hızla açılmasının ve giderek yaygınlaşmaya başlamasının da nedeni olarak gösterilebilir.

Havayolu şirketlerinin itibarını koruyan ve karlılık düzeylerine doğrudan olmasa da dolaylı olarak etki eden en önemli faktörler olarak kabul edilen emniyet ve güvenliğin yanı sıra, operasyonel sürecin her kademesinde istihdam edilen beşerî gücün ve sahip olduğu nitelik sermayesinin şirketlerin operasyonel başarısına büyük oranda katkı sağladığı söylenebilir. Diğer taraftan; stres, görece zorlayıcı vardiya saatleri ve değişken haftalık ya da aylık programlarla sıklıkla bağdaştırılan havacılık

sektörünün, uygun işgörenlerin uygun pozisyonlara doğru bir şekilde yapılacak istihdamı açısından etkin insan kaynakları yönetimini de önemli ölçüde gerekli kıldığı söylenebilir.

Dolayısıyla, insan kaynakları yönetim süreci kalifiye işgörenleri tespit etmek, kendileri için uygun olan pozisyonlarda istihdamlarını sağlamak, sürekli eğitimle gelişimlerini desteklemek ve pozisyonlarındaki devamlılıklarını sürdürmek açısından önemlidir (Newcomer vd., 2015). Bu doğrultuda, nitelikli işgücünün doğru tespitinin, bireyin kişilik özellikleri ve pozisyonlar arası uyumluluğun, sıkı güvenlik politikaları çerçevesinde sürdürülebilir ve emniyetli bir havayolu taşımacılığı için oldukça gerekli olduğu söylenebilir.

Bireylerin kendi kişilik özelliklerini göz önünde bulundurarak karakter yapılarına uygun doğru meslekleri seçmelerinin kariyer hedeflerini belirlemede, üyeleri oldukları topluma faydalı birer birey olmalarında, mensubu olacakları mesleklere yapacakları katkı bağlamında ve en önemlisi meslek hayatlarında mutlu olmalarında önemli bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir.

Kişilik kavramını inceleyen araştırmacılar (Bolton ve Thompson, 2000; Cloninger, 2004; Arkar, 2005; Burger, 2006; Sadock ve Sadock, 2007) genellikle mizaç, karakter ve yetenek olmak üzere, kişiliği üç temel başlıkta değerlendirmişlerdir. Mizaç, karakter ve yetenek kelimeleri konuşma dilinde çoğu zaman birbirlerinin yerine kullanılsa da her bir terimin ayrı bir anlamı bulunmaktadır. İnsanlar arasındaki farklılığın mizaç, karakter ve yetenekler arasındaki farklılıklardan meydana geldiği söylenebilir (Doksat, 2008). Kişilik kuramları incelendiğinde genel olarak bireyi temel alıp kişilik yapısının nasıl geliştiğini, evirildiğini ve de evirileceğini açıklamaya çalıştıkları söylenebilir. Bunu yaparken ise kişilik kavramına uzanan yolu temel hatları ile değerlendirip aralarındaki ilişkiyi araştırdıkları ifade edilebilir. Yine kişilik kuramlarının genelinde, insan davranışlarının temelinde yer alan güdülerin öneminden, insan davranışlarının anlaşılması ve analizinde oynadıkları önemli rolden söz edilebilir. Örneğin Freud'a göre; bir insanın kişiliği id, ego ve superegodan oluşmakta, id kişiliğin yapı taşı olarak açıklanırken ego; idi denetleyen mekanizma olarak ifade edilmekte, superego ise toplumun koyduğu kuralları ve

bireyin bu kurallar çerçevesinde ortaya koyduğu muhakeme yeteneğini kapsamaktadır. Carl Gustav Jung'a göre ise bireyler içe dönük (introvert) ya da dışadönük (extrovert) olarak ayrılmakta ve kişilik kavramı birbiriyle etkileşimde olan sistemler bütünü olarak ifade edilmektedir. Alfred Adler kendi kişilik kuramını, bireylerin kendilerine, yaşadıkları toplumdaki diğer insanlara ve topluma karşı geliştirdikleri tutumları çevresinde şekillendirmekte, Eric Fromm ise, kişiliğin bireylerin sosyal etkileşimleri neticesinde edindikleri kişisel tecrübelerden oluştuğunu savunmaktadır. Sullivan, kişiliğin varsayımsallığına dikkat çekmekte ve bireyin diğer bireylerle olan etkileşimiyle var olduğuna, başka bir deyişle, bireyin sosyal yönüne vurgu yapmaktadır. Miller, Donald, Skinner, Bandura ve Rotter ise, kişiliğin bireyin öğrenme geçmişinin tamamını yansıtan davranışlar bütünü olarak ele alınması gerekliliğini savunmaktadırlar (Ünlü, 2001). Dolayısıyla, kişiliğin, bireylerin fiziksel özellikleri, mizaçlarını oluşturan kalıtsal aktarımları ve diğer insanlarla yaşadıkları sosyal ve kültürel etkileşimlerin sonucu neticesinde şekillendiğini söylemek mümkündür.

Kişilik tipleri ve kişilik özellikleri kavramları genellikle birbirleriyle karıştırılmakta ve çoğu zaman bir diğerinin yerine kullanılmaktadır. Ancak, kişilik tipleri, bireyler arasındaki farklılıkları tanımlayan nitel bir yapıdayken; kişilik özellikleri, bireysel farklılıkları ortaya koyduğundan nicel bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Karaduman, 2016). Örneğin, Jung'un kişilik modelinde iki zıt uca sahip dört çeşit tip bulunmakta ve her tip içerisinde bu zıt uçlar arası gel-gitler söz konusudur. Bireyler bu tiplerin her birine sahip olabilme potansiyeli ile doğmaktadır fakat birine diğerine kıyasla daha fazla eğilim göstermektedir. Bu tipler ve zıt uçları, dışadönük/içedönük, algılama/sezgi, düşünme/hissetme, yargılama/algılama şeklinde tanımlanmaktadır. Cartell ise araştırmaları neticesinde kişilik kavramının temelini oluşturduğu benimsenen on altı faktör bulmuştur ve sıcakkanlılık, problem çözme, canlılık, kurallara bağlılık, strese dayanıklılık, girişkenlik, baskınlık, duyarlılık, ihtiyatlılık, soyut düşünme, kendini sorgulama, değişimlere açıklık, mükemmeliyetçilik, kendine yeterlik, gerginlik, ketumluk alt boyutlarından oluşan bu on altı temel kişilik özelliğinin yer aldığı model ile Beş Faktör Modeli'nin temelini oluşturmuştur. Ayrıca Cartell bu çalışması ile diğer araştırmacılara rehberlik

ederek, kişilik özellikleri boyutlarının araştırılmasında yol gösterici olmuştur (Deniz ve Erciş, 2008). Kişilik özellikleri kuramının doğuşu ile ortaya çıkan kişilik alt kümelerinin bir çeşit sınıflandırması olarak Beş Faktör Modeli (The Five Factor Model); kişilik özelliklerinin beş boyutunu ifade etmekte ve bunlar; sorumluluk (conscientiousness), dışadönüklük (extraversion), deneyime açıklık (openness to experience), uyumluluk (agreeableness) ve nevroitiklik (neuroticism) olarak tanımlanmaktadır. Beş Faktör Modeli, insanların kişiliklerinin beş bağımsız faktörün incelenmesiyle tanımlanabileceğini ileri sürmekte ve diğer kişilik modellerinin aksine kişilik kavramının özelliklerden oluştuğu fikrini savunmaktadır (Özer ve Benet-Martinez, 2006: 404).

Kariyer kavramının merkezinde ise insanın yer aldığını söylemek mümkündür. Bireyler çalışma hayatına atıldıkları ilk gün itibariyle temel gereksinimlerini karşılayabilmek, kişisel arzularını tatmin edebilmek, geleceğe dair planlar yapabilmek, terfi etmek ve işinde yükselebilmek ve elbette başarılı olabilmek istemektedirler. Bütün bunların, insanın doğası kaynaklı psikolojik yapısından, duygu ve düşüncelerinden ayrı düşünülmesi mümkün olmadığından, kariyer kavramının insanın davranışsal yanını öne çıkardığı söylenebilir. Bireyin en temel ihtiyaçlarını karşılama arzusu aslında kariyerinin boyutunu belirleyen en önemli etken olarak değerlendirilebilir ve bu durumun bireyden bireye farklılık gösterdiği söylenebilir (Aytaç, 2005: 13). Kariyer planlama Jaffe, Scott ve Hicks (1991)' e göre dört aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamada, birey kendisini değerlendirmekte; hayaller, hedefler, ilgiler, yetenekler, değerler, güçlü ve zayıf yönler keşfedilmektedir. Birey ilgi ve hedeflerini belirledikten sonra fırsatları tanıma aşamasına geçmekte; dış dünyadaki potansiyel fırsatları yani çalışma olanaklarını ve kariyer seçeneklerini araştırmaktadır. Üçüncü aşamaya geldiğinde ise birey hedefini belirlemekte; kendi kişilik özellikleri, kariyer fırsatları, istek ve beklentilerinden yola çıkarak kariyer hedeflerini planlamaktadır. Son aşama ise bireyin kariyer planını uygulamaya hazırlandığı, başka bir deyişle harekete geçtiği aşama olarak ele alınmaktadır. Bireyin doğru kariyer planlama yapabilmesi için kendisini tanıması, kişilik özelliklerini bilmesi ve hedef belirlemeden önce gerçekten ne yapmak istediğine net bir şekilde karar vermesi gerekmektedir. Başka bir ifadeyle, kariyere

dair bir planlama yapılmadan önce bireylerin kişilik özellikleri, güdülenme seviyeleri, yetenekleri ve geliştirilmeye ihtiyaç duyulan zayıf ve/veya eksik noktaları gibi unsurların bir bütün olarak ele alınıp değerlendirilmesi gerektiği söylenebilir (Yeşil, 2014: 225).

Bireylerin kariyer ilgilerini; kariyer seçimlerini yönlendiren, kişisel özelliklerini yansıtan, yeterliliklerinin ve yeteneklerinin tümü olarak nitelenmek mümkündür (Holland, 1996). Bu bağlamda, bireylerin kişilik özellikleri McCrae ve Costa (2008) tarafından önerilen uyumluluk, dışadönüklük, deneyime açıklık, sorumluluk ve duygusal denge (nevrotiklik) alt boyutlarıyla ifade edilen beş faktörlü kişilik modeli bağlamında hazırlanan ve akademik alanda üniversite düzeyinde eğitim gören öğrenciler üzerinde uygulanan güvenilirlik ve geçerliği test edilmiş envanterler aracılığıyla tespit edilebilir ve bireylere öz değerlendirme yapabilmeleri için farkındalık yaratan önemli yol göstericiler olabilirler. Yapılan bu çalışma ile meslek yüksekokullarının havacılık bölümlerinde öğrenimlerine devam eden öğrencilerin kişilik özellikleri incelenerek, meslek seçimleri ve kariyer planlamaları üzerine etkisini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Ek olarak bu araştırmanın bulgularının, bir üniversite bünyesinde yer alan iki ayrı havacılık meslek yüksekokulunun havacılık ile ilgili tüm programlarında öğrenim gören öğrencileri kapsayan evreniyle sonrasında yapılacak çalışmalara ve literatüre sağlayacağı katkı anlamında önemli olacağı düşünülmektedir.



İKİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

Çalışmanın ilk bölümünde kişilik kavramı ile ilgili bilgiler yer almaktadır. Kişilik kavramının tanımına, kişilik kavramını oluşturan faktörlere, kişilik ile ilgili kuramlara ve kişilik tiplerine yer verilmektedir.

2.1 Kişilik Kavramı ve Tanımı

Kişilik kavramı yıllardır üzerine düşünülen ve araştırmacılar tarafından tanımlanmaya çalışılan bir kavram olarak süregelmiştir. Tarihte bu kavram ile ilgili yapılan ilk çalışmaların Antik Yunan dönemine kadar uzandığı ve çağın filozoflarından Empodekles'in kişiliği tanımlayacak bir çerçeve yaratmaya dair çalışmalarının olduğu bilinmektedir (Somer vd., 2004). Allport'un (1937) kişilik tanımlamasına dair yaptığı araştırmalar neticesinde kavramın Latince karşılığı *persona* kelimesinden günümüze geldiği Antik Roma tiyatrosu ile bağlantısı olabileceği düşünülmektedir (Uluçınar Türkel, 1992: 27). Tiyatro oyuncularının rollerini canlandırırken kullandıkları maskeler için kullanılan bu kavram esasında bu maskenin arkasında saklanan birbirinden farklı kişiliklere atıfta bulunmaktadır (Tutar, 2012: 83). *Persona* zaman içerisinde *personality* kelimesine evrilerek kişilik kavramını ifade etmeye başlamış, zaman içerisinde ise ilk olarak Hipokrat ve Galen tarafından insanın vücut sıvısı, Porta, Gall ve Spurzheim tarafından insanın yüz ve kafatası özellikleri, Sigaud, Auliffe, Davenport ve Kretschmer tarafından ise insan bedeninin dış görünüşü farklılıklarından yola çıkılarak açıklanmaya çalışılmış, sonrasında ise insanın fiziksel özellikleri bir yana bırakılarak mental ve toplumsal boyutta birey olarak ele alınmaya başlanıldığı görülür (Hazar, 2006).

Farklı bakış açıları ile farklı boyutlarda incelendiğinde kişiliğin literatürde karşımıza çıkan birden fazla tanımı olduğu söylenebilir.

Kişilik kavramı, bireylerin özgün ve diğer bireylerden ayrılan özelliklerinin bütünüdür. Özgün oluşu, her birey için emsalsiz davranışları temsil ederken ayırt edici oluşu, bu yönüyle diğer bireylerden farklı oluşuna vurgu yapmaktadır (Deniz, 2007: 16). Kişilik bireyleri birbirinden ayıran özelliklerin tümü olarak ifade edilebilir (Sarıtış, 1997: 528).

Kişilik, kavram olarak bireylerin dış dünyaya karşı davranışsal ve duygusal boyutlarda yansıttığı tepkilerini etkileyen, sadece fiziki olarak değil, soyut düşünce özelliklerinin de bütünü olarak tanımlanabilir (Camgöz, 2009: 24). Çiçek ve Aslan (2020: 138)'a göre ise, bireylerin davranışlarına yansıyan fiziksel ve düşünsel yapılarının tümüdür. Bu tanıma ek olarak bireylerin sosyal hayatları değerlendirildiğinde ve çevrelerinde bulunan diğer bireyler ile kıyaslama yapıldığında gelişen durumlara veya farklı olaylara karşı özgün davranışlar sergilemelerinin ya da özgün tepkiler vermelerinin temelinde, kişilik faktörünün yer aldığı bilinmektedir (Baymur, 1994). Kinicki ve Kreitner'e (2003: 103) göre kişilik, kelime olarak bireylerin özgün düşünce, davranış ve tutumlarının bütünüdür. Lau ve Shaffer (1999) kişiliği, her biri özgün olmakla birlikte farklı karakteristik özellikler çevresinde durmaksızın gelişen ve değişen bir yol haritası olarak tanımlamakta, aynı zamanda bireyi motive ederek davranış tarzını da etkilediğini ifade etmektedirler. Tıpkı kültürün toplumun aynası oluşu gibi kişilik de her bir bireye özgü yaşam şeklini yansıtmaktadır. Kişilik özellikleri bireylerin yaşamında değişmeyen önemli kavramlardır (Chen, 2008: 579). Başka bir deyişle kişilik kavramı, bireyi öznel ve nesnel özellikleriyle diğer bireylerden ayıran tutum, davranış, duygu ve düşüncelerin tümüdür (Köknel, 1985: 19). Kişilik kavramı ile ilgili yapılmış birden fazla tanım incelendiğinde genel olarak kişiliğin bireylerin iletişim kurma becerileri, dış dünyadaki değişkenlere verdikleri tepkiler, doğuştan veya sonradan edinilen zihinsel ve duygusal özelliklerinin tümü olduğu söylenebilir (Güney, 2015). Kişiliğe dair yapılan tanımlamalardaki bu farklılıkların çeşitliliği nedeniyle, kişilik olgusunun ne olduğunu kavrayabilmek için yapılan tüm bu tanımlar ele alınarak kişilik özelliklerini incelemek fayda sağlayacaktır (Özsoy ve Yıldız, 2013: 3).

2.2 Kişiliğin Güçlü Yönleri

Kişilik, bir bireyi diğerinden ayıran ve aynı zamanda genellenebilen ortak özellikler kapsamında değerlendirildiğinde çift yönlüdür. Bu ortak özellikleri ifade eden kişilik kavramının yerini konuşma dilinde zaman zaman farklı sözcükler almaktadır. Kullanılan bu sözcükler, kişilik kavramının tam olarak karşılığı olmasalar da kişilikten bağımsız da düşünülemezler (Güney, 2011:61). Kişilik ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, kişiliğin; karakter, mizaç ve yetenek olmak üzere yaygın olarak üç kavram ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Birbirleriyle sıkça karıştırılan bu kavramlar sahip oldukları ayrı anlamlar ile bireyler arasındaki farklılıkları ortaya koymaktadırlar (Doksat, 2008).

2.2.1 Karakter

Karakter sözcüğü, “bireyin kendi kendine egemen olmasını, kendi kendisiyle uyum içinde bulunmasını, düşünüş ve hareketlerinde tutarlı, sağlam kalabilmesini sağlayan özellikler bütünü” olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu [TDK], 2019). Karakter, bireyin üyesi olduğu toplumda bulunduğu konuma yüklenen anlamdır. Doğumundan ölümüne dek içerisinde yetiştiği toplumda deneyimlediği tecrübeler bireye değer katar ve bu değer bireyin kişilik başlığı altında yer alan karakterini yansıtmaktadır (Tansel, 2015). Başka bir deyişle, karakter kalıtsal değil sonradan edinilen bir olgudur (Zangwill, 1990: 224). Doğuştan kazanılmayan karakter, bireyin fiziksel, ruhsal ve mental davranışlarının yaşadığı toplum tarafından değerlendirilmesi ve bir yargıya varılması neticesinde oluşmakta ve şekillenmektedir (Ereş, 2015: 121). Ve bu süreç bireyin çocukluğundan itibaren içinde yaşadığı toplumda kurduğu beşerî ilişkiler neticesinde değer yargıları edinmesiyle başlamaktadır (Sarıtaş, 1997: 534). Bireyin doğumu ile başlayıp yaşı ilerledikçe geliştiği düşünülen bu kavram, zihinsel, duygusal ve fiziksel durumu hakkında farkındalık kazanması ile evrilebilmekte ve bu yanılla onu diğer insanlardan ayıran değerleri ve hedeflerindeki farklılıklar ile ifade edilebilmektedir (Tok ve Arkar, 2012).

Üyesi olunan toplumlarda tüm bireyler tarafından benimsenen ve kabul gören ahlaki olarak doğru kabul edilen davranışların o toplumun etik değerlerini oluşturduğu söylenebilir. Ve bu değerler bütünü bireyin düşünce ve davranışlarını şekillendirmesinde bireye rehberlik eder (Yazıcı, 2014: 211). Bu fikirden yola çıkılarak, karakter kavramını, kişilik kavramının etik tarafı olarak nitelendirmek doğru olacak ve bireyin karakterinin oluşmasında genetik miras yerine etkileşim içinde olduğu sosyal çevrenin etkili olduğu çıkarımına varılacaktır (Kaya, 1997: 194). Toplumun zaman içinde ortak bilinç tarafından oluşturulan değer yargıları incelendiğinde dürüst, yardımsever, cömert olmanın iyi diğer taraftan kibirli ve bencil olmanın kötü olarak atfedildiği özellikler karakteri şekillendiren niteliklere örnek olarak verilebilir (Güney, 2011: 68). Bu varsayım ile iyi olduğu kabul edilen davranışlara sahip bireylerin iyi karakter sahibi, kötü olarak adlandırılanlara sahip olan bireylerin ise kötü bir karaktere sahip olduğu çıkarımına varılmaktadır (Hökelekli, 2008: 164).

2.2.2 Mizaç

Kişilik kavramının doğuştan gelen kalıtsal yanı mizaç olarak ifade edilir. Bireyin hayatı süresince fazla değişikliğe uğramayan mizaç diğer adıyla huy kişiliğin biyolojik kısmı olarak tanımlanabilir (Cloninger vd., 1993: 980). Kişinin genetik mirası olan mizaç zaman içerisinde etkileşimde bulunduğu çevresel faktörlerin de etkisiyle kişilik kavramının oluşumunda önemli bir role sahiptir (Rutter, 1987: 454).

Günlük yaşantıda sıklıkla biri diğeri yerine kullanılan mizaç ve karakter kavramlarının kişiliğin oluşumuna katkı sağlayan tamamlayıcı bir güce sahip oldukları söylenebilir. Bireyin sahip olduğu kişiliğin tam anlamıyla özümzenebilmesi için mizacın kavranması ve karakter ile birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir (Strelau, 1987: 114). Çünkü mizaç kavramı kişiliğin bütününe değil yalnızca bir kısmını oluşturduğu için bu yanıla karakterle benzerlik göstermektedir (Camgöz, 2009: 27).

Güney (2011) mizaç çeşitlerini neşeli, soğukkanlı, kızgın ve melankolik mizaç olmak üzere dört ana başlıkta toplamış ve neşeli mizacı; canlı, eğlenceli, dikkati kolayca dağılabilen, soğukkanlı mizacı; daha az hareketli, daha az neşeli ama soğukkanlı, güçlü, kızgın mizacı; çabuk, kolay sinirlenen, heyecanlı, melankolik mizacı ise; sıkılğan, hareketsiz, zayıf olarak tanımlamıştır.

2.2.3 Yetenekler

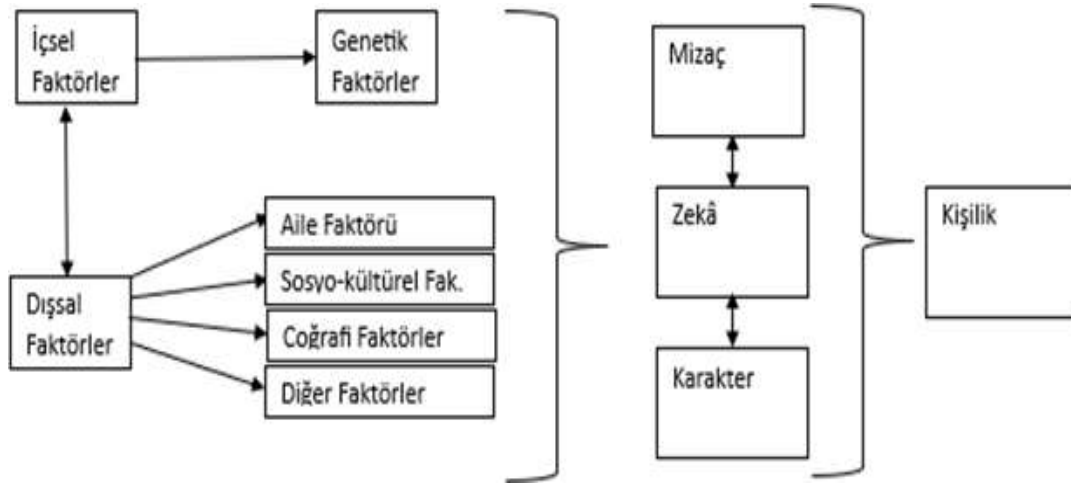
Yetenek kavramı, bireyin yaşamı süresince karşılaşacağı durumları idrak edip kavrayarak yorumlayabilmesini kapsayan zihinsel kabiliyeti ve görsel, işitsel, dokunsal ve sözel olarak algılayış eylemlerini kapsayan fiziksel hareketlerinin bütünü olarak tanımlanabilir (Karslı, 2018: 30). Yetenek kavramı, zihinsel ve bedensel olarak iki ayrı başlıkta ele alınabilir. Bireyin gözlemediği değişimi idrak edip kavraması ve değişkenler arasında bağlantı kurması neticesinde bir çıkarıma varabilmesi kabiliyeti zihinsel yetenek olarak tanımlanmakta (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2008: 100) ve bu yeteneğin ürünü zekâ olarak adlandırılmaktadır (Aydın, 2010: 45). Diğer yandan bedensel yetenek, bireyin beş duyu organının koordineli bir şekilde kullanılması neticesinde vücudun hareket edebilmesi, derinlik algısı, görme yetisi gibi özellikleri kapsamaktadır (Zel, 2001: 28). Bu yeteneklerin büyük bir kısmı birey tarafından doğuştan kazanılır ve ilerleyen süreçlerde kullanılabilir duruma gelirler (Yıldızoğlu, 2013: 53). Dolayısıyla, yeteneği bireyin zihinsel ve bedensel faaliyetlerinin bütünü olarak tanımlamak mümkündür (Sarıtaş, 1997: 535). Kişilik gelişimine büyük oranda katkı sağlayan yetenek bireylerin toplumsal kabulünü sağlamakta, kendilerine olan güvenlerini artırmakta ve sosyal statü kazanmalarına yardımcı olmaktadır (Güney, 2011: 66).

2.3 Kişiliği Oluşturan Faktörler

Karakter, mizaç ve yetenek alt boyutlarıyla özgün bir bütün oluşturan kişilik kavramı, doğumdan ölüme değin geçen sürede farklı faktörlerin etkisi altında kalmaktadır (Arslan vd., 2017). Kişiliğin kalıtımsal özelliklerden ve çevresel

faktörlerden meydana gelen bir kavram olduğu söylenebilir (Saritaş, 1997: 4). Dolayısıyla kişilik kavramının etkisi altında kaldığı faktörleri içsel (genetik) ve dışsal (kültür, aile, sosyal sınıf, coğrafi ve diğer faktörler) olarak ikiye ayırmak doğru olacaktır (Üngüren, 2011: 17). Literatürde incelenen kişilik tanımlarından yola çıkılarak, kişilik kavramının sabit bir olgu değil sürekli değişen ve gelişen bir yapıda olduğu, her birey için farklı ve özgün olarak yorumlanabileceği, kalıtsal özelliklere ek olarak bireyin etkileşimde bulunduğu çevrenin de katkısıyla şekillendiği çıkarımında bulunulabilir. Bireyin kişilik yapısını biçimlendiren bu faktörleri ve etkilerini anlamak, kişilik özelliklerinin doğasını ve bireyleri birbirinden ayıran farklılıkları kavramada yol gösterici olabilir.

Kişilik kavramının oluşumunda birden fazla faktörün etkili olduğu görüşünden yola çıkılarak, bu çalışmada daha önce yapılan araştırmalar dikkate alınarak kişilik kavramını etkileyen içsel faktörler genetik, dışsal faktörler ise araştırmacılar tarafından yaygın olarak kabul gören kültürel, ailesel, coğrafi, sosyal ve diğer faktörler boyutlarında ele alınacaktır. Ayrıca Şekil 2.1’de de iç ve dış faktörler şema şeklinde verilmiştir.



Şekil 2.1. Kişiliği Oluşturan Faktörler

(Kaynak: Üngüren, 2011: 17)

2.3.1 Kalıtım ve Bedensel Yapı Faktörleri

Bireylere nesilden nesile aktarılan cinsiyet, vücut yapısı, ten-göz rengi hatta hastalıklar gibi fizyolojik etkenler ve kişilik özellikleri genetik miras olarak tanımlanabilir. Bu, kalıtımın bireylerin ebeveynlerinin de ötesine geçtiğinin ve hatta bireylerin soy ağaçlarında kendilerinden yedi kuşak önce yaşamış atalarının dahi kalıtımsal özelliklerini taşıyabildikleri anlamına gelmektedir (Hall ve Lindzey, 2003: 40). Genetik faktörlerin bireyin kişilik yapısı üzerinde tek başına etki sahibi olamayacağı fakat bu özelliklerin kişilik oluşumundaki fark yaratan etkisinin de görmezden gelinemeyeceği söylenebilir. Kalıtımsal ya da başka bir deyişle biyolojik özelliklerin kişiliğin üzerindeki etkisi ile ilgili olarak tek yumurta ikizleri üzerine yapılan çalışmalar örnek olarak verilebilir. Bu çalışmalar incelendiğinde, uzun yıllar ayrı kalsa dahi tek yumurta ikizlerinin aynı aileden gelen kardeşlere kıyasla daha da benzer mizaca ve benzer kişilik özelliklerine sahip oldukları görülmüştür (Bozkaya, 2013: 9; Tatlılıoğlu, 2010: 69; Robbins, 2001: 92).

Ancak, kalıtsal özellikler yalnızca bireylerin kişilik özelliklerini değil dış görünüşlerini de kapsamaktadır (Toksoy, 2022). Kalıtımsal özellikler düşünüldüğünde ilk akla gelenin bireyin fiziksel yapısı olduğu fikrinden yola çıkılarak dış görünüşün kişiyi bir diğerinden farklı kılan önemli bir ayırt edici özellik olduğu sonucuna varılmaktadır. Ve bu özellik neticesinde bireylerin diğer insanlar üzerinde bıraktığı etki tutum ve davranışlara da yansımaktadır (Karlı, 2018: 33-34). Bununla ilgili kalıtımsal olarak boyu kısa olan bir çocuğun ilköğretim çağında etkileşim içerisinde olduğu çevredeki diğer çocuklar tarafından gördüğü akran zorbalığının çocuğu önce ergenlik sonrasında ise yetişkinlik döneminde daha az sosyal ve daha az özgüvenli bir bireye dönüştürme ihtimali örnek verilebilir. Ya da uzun boylu veya kilolu bir kişinin etkileşimde olduğu çevre ile ilişkisi neticesinde sahip olduğu kişilik de doğrudan olmasa da dolaylı olarak etkilenecektir (Özkalp ve Kırel, 2011: 75). Bu örnekler ebeveynlerden aktarılan genetik mirasın bireylerin kişiliklerini şekillendirmede büyük ölçüde rolü olduğunu göstermektedir (Caspi vd., 2005). Bu doğrultuda kişinin içerisinde bulunduğu çevrenin fiziksel özelliklere karşı sahip

olduğu bakış açısının kişinin kişilik yapısını biçimlendirmede önemli bir rolü olduğu çıkarımına varılmaktadır (Özcan, 1986).

Bir diğer kalımsal faktör olan cinsiyetin de bireylerin kişilik özellikleri üzerindeki etkisine dair Amerika'da yapılan bir çalışmada katılımcıların duygusal farkındalık ve ifadesel yoğunluk değerleri ölçülmüş ve kadınların erkeklere oranla duygusal karmaşıklık ve yoğunluk seviyelerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Barrett vd., 2000: 1027-1035). Ayrıca 7000'den fazla üniversite öğrencisinin katılımıyla on yedi farklı islam ülkesinde yapılan bir diğer çalışmada, kadınların depresif duygu duruma ve kaygı bozukluğuna yatkınlık seviyelerinin erkeklere oranla görece yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Alansari, 2006: 729-738).

Cinsiyetin ve fiziksel özelliklerin yanı sıra kişiye aktarılan genetik miras bireylerin davranışsal boyutta psikolojilerini de etkilemektedir. Bireyin kendi fiziksel özellikleri ile ilgili edindiği toplum tarafından yaratılan güzel-çirkin algısı ve buna verdiği tepki de kişinin kişilik yapısına davranışsal boyutta etki etmekte ve kişiliğin gelişiminde belirleyici rol oynamaktadır. Dolayısıyla, etkileşimde bulunulan çevre ile kalıtsal özellikler hakkında karşılıklı tayin edilen görüşler ve neticesinde kurulan ilişkiler bireylerin kişilik yapılarının oluşumuna önemli oranda katkı sağlamaktadır (Parlak ve Sazkaya, 2018).

Bireyin doğumu itibari ile sahip olduğu tüm bu özellikler, bireye kişiliğinin gelişiminde yol göstermektedir. Genetik mirasını sosyal çevre ile olan etkileşimiyle şekillendiren bireyler kendilerine bir nevi kişilik planı çizmektedirler. Ve bu plan kişinin genel toplamı olarak ifade edilebilir (Hall ve Lindzey, 2003: 35). Başka bir deyişle, bireylerin mizacı kişiliklerinin değiştirmesi oldukça zor olan kalıtsal yanını yansıtırken, karakterleri toplum, kültür gibi dış etkenler neticesinde değişip gelişebilen yönünü yansıtmaktadır (Demirtaş, 2017).

2.3.2 Kültürel Faktörler

Kavram olarak kültür; toplumun ve o topluma mensup bireylerin düşünce, ahlaki ve etik değerler, sergilenen davranış ve sahip olunan tutum ile ilgili özelliklerinin tümü

olarak tanımlanmaktadır (Yaşar, 2019: 11). Bireyler, dünyaya geldikleri andan itibaren ferdi oldukları çevrenin kültürüne dahil olmaktadır ve bu kültür yapısının kişiliklerinin oluşumundaki etkisinin yadsınamayacak kadar büyük olduğu çıkarımında bulunulabilir. Öyle ki, bireylerin içine doğdukları kültürlerin süregelen benimsenen yöntemleri incelendiğinde; çocukların yetiştirilme tarzlarındaki farklılıklar göze çarpmaktadır. Örneğin, çocukların gelişim sürecinde fiziki şiddetin kabul gördüğü bir kültürde yetişen bireyler daha agresif, içine kapanık ve düşmanca davranışlar sergilerken, iletişime dayalı gelişimi benimseyen ebeveynlerin yer aldıkları kültürlerde bireyler daha meraklı, dışa dönük ve yaratıcı kişilik özellikleri göstermektedir (Schofield vd., 2013: 256). Dolayısıyla, bir bireyin doğumu itibarıyla etkileşim içerisinde olduğu kültürün değer ve ahlak yapısının kişiliğin inşasına katkısı görmezden gelinemez (Karlı, 2018: 34).

Kültürün, bireyin kişiliğine bir anlamda istem dışı müdahale ettiği söylenebilir. Bireyi rekabetçi, özgürlükçü ve ben merkezci yapan kültür, başka bir toplumda bireyi merkeze kendisini değil ailesini koyan, kolay uyum sağlayan iyi bir takım oyuncusuna dönüştürmektedir (Robbins, 2001: 93). Amerika'da bir üniversitede öğrenim gören Asya ve Avrupa kökenli Amerikalı öğrencilerin öznel iyi oluş derecelerini gözlemek üzere yapılan bir çalışmanın hedef belirleme alt boyutunda, Asya kökenlilerin yetiştikleri kültürel yapı gereği diğer insanların beklenti, istek ve taleplerinin ön planda olması gerektiği yönünde ebeveynlerine benzer davranış sergiledikleri görülürken, Avrupa kökenli olanlar için bireysel mutluluk ve tatminin daha önemli olduğu gözlemlenmiştir. Aynı araştırma, belirledikleri gelecek hedefleri için çalışırken, Asyalı öğrencilerin kendilerini Avrupa kökenlilere kıyasla daha mutlu ve verimli hissettiklerini göstermiştir. Bu doğrultuda, başarısızlıkla karşılaşma noktasında Asya kökenli Amerikalı öğrenciler hedeflerine ulaşmada daha kararlı ve istikrarlı bir inatçılık gösterirken, Avrupa kökenli Amerikalı öğrenciler var olan hedeflerine sadık kalmak yerine hedef değiştirme eğiliminde bulunmuşlardır (Diener vd., 2003: 412-413).

Kültürün kuşaklar arası aktarım ile günümüze dek ulaştığı söylenebilir. Başka bir deyişle, bireylerin doğdukları ve yetiştikleri toplumlara ayna olarak kazanımlarını

teoride ve pratikte sonraki nesillere aktarması şeklinde ifade edilebilir. Her toplum kendine has örf, adet, gelenek, inanç ve kültüre sahiptir. Ve bu bağlamda, bazı kültürler daha özgür bireyler yetiştirilmesine bir anlamda imkân tanırken, bazıları ise daha bastırılmış, uysal ve bağımlı bireyler yetiştirmektedir (İncebacak, 2017: 8).

2.3.3 Ailesel Faktörler

Aile, toplumların en küçük sosyal yapı birimidir. Bireyin davranışsal edinimlerini sağlamadaki en temel etmen olarak aile, kişilerin ahlak ve kültüre dair değerlerini oluştururken aynı zamanda kişinin ödül ve ceza ile sonuçlanan doğru ve yanlış kavramları ile de tanıştığı önemli bir yapıdır. Dolayısıyla, eğitimin ilk ailede başladığını söylemek mümkündür. Doğduktan sonra parçası olduğu ailede yetişen bireylerin kişiliklerini şekillendiren tavır ve davranışlarını da ilk ailelerinden edindikleri bilinmektedir (Güney, 2011). Bu edinimlerin anne ve baba figürünün çocuk tarafından rol model alınmasıyla gerçekleştiği söylenebilir. Buna örnek olarak, kız çocuğun anne figürünün davranışlarını taklit edip kazanması, erkek çocuğun da baba figürünün davranış şeklini örnek alıp kazanması verilebilir (Eroğlu, 2015: 164). Dolayısıyla, ebeveynler bireylerin kişilik yapısının gelişiminde aktardıkları kalıtsal özellikler dışında da etkili olmaktadır (Zel, 2001).

Kişilik oluşumunu etkileyen faktörlerin aile alt boyutunda yer alan bir diğer önemli etken olarak anne ve babanın çocuk yetiştirme şekli gösterilebilir. Çocuk ile ilk teması kuran kişiler olan anne ve babaların farklılık gösteren yetiştirme tarzlarına örnek olarak; çocuklarını fazlasıyla hoşgörü ve anlayış çerçevesinde ödül-ceza yaptırımını olmadan hataları sürekli tolere ederek çocuklarına tecrübe edinme fırsatı vermeden yetiştiren ebeveynler verilebilir. Bu tip ailelerde büyüyen çocukların, sosyal çevrelerinde kurdukları ilişkilerinde donuk, diğer çocuklara kıyasla daha şımarık, kendi ihtiyaç ve isteklerini ön planda tutan oldukça öz güveni az bireyler oldukları; diğer yandan katı bir disiplin anlayışının hâkim olduğu ailelerde yetişen çocukların ise daha utangaç, kararsız ve tepki vermekte pasif oldukları bilinmektedir (Akee vd., 2010: 87). Kararların adil olarak verildiği, cinsiyete bağlı olmaksızın kız ve erkek çocuklara eşit davranılan bir aile modelinde büyüyen bireylerin sosyal

çevreyle olan ilişkilerinde yapıcı, ilişki kurdukları diğer bireylerin fikirlerine önem veren ve saygı duyan adil tutum ve davranış içerisinde oldukları görülmektedir (Yeşilyaprak, 1993: 3). Öyle ki, bireyin doğumundan itibaren iletişim içerisinde olduğu ve kendisine örnek aldığı anne ve baba figürünün kişiliğin oluşumuna olan etkisi şu şekilde özetlenebilir; ebeveynler tarafından sergilenen negatif tutum ve davranışlar ayna görevi gören çocukta da benzer şekilde yansır. Çocuklar aile bireylerini gözlemleyip taklit ederek edinim sağlarlar. Ve son olarak ebeveynler, çocuğun davranış şekli ve tutumunu ödüllendirme noktasında seçici davranmalıdırlar (Cervone ve Pervin, 2016: 19).

Aile faktörünün bir diğer alt boyutu olarak kişilik özelliklerinin şekillenmesinde bireyin doğduğu ailede bulunan diğer kardeşler ve kardeşlerin doğdukları sıra da önemli bir etken olarak gösterilebilir. Anne ve babanın sahip oldukları lider yanı güçlü ilk çocuk aileye başka bir kardeşin katılmasıyla agresif ve hırçın davranışlar sergileyebilmektedir. Hiç kardeş sahibi olmayan çocuklar ise aile bireylerinin aşırı düşkünlüğü ve müdahalesi neticesinde, sorumsuz ve muhakeme yeteneği zayıf bireyler olabilmektedir (Güney, 2011: 60).

Bireyin kişiliğini etkileyen aile kavramı ile ilişkilendirilen etkenler; anne ve babanın çocuk ile iletişimi, çocuğa yaklaşım ve yetiştirme şekli, varsa ailedeki diğer kardeşlerin sayısı ve sıralaması, ebeveynlerin eğitim seviyesi ve maddi imkanları, çocuğun ya da çocukların temel ihtiyaçlarının karşılandığı güvenli bir ortamın varlığı vb. şeklinde sıralanabilir (Gülücü, 2017). Dolayısıyla, kalımsal özelliklerin yanı sıra ailesel faktörlerinde etkisiyle kişilikleri şekillenen bireylerin, sosyo-kültürel edinimler için içerisinde buldukları çevre ile etkileşime hazır hale geldikleri söylenebilir (Örücü vd., 2007).

2.3.4 Sosyal Sınıf ve Sosyal Yapı Faktörleri

Yetiştikleri ailede kalıtım, ebeveynler ve kültürün etkisiyle kişilikleri büyük ölçüde şekillenen bireylerin, çevre boyutunda etkileşim ve iletişim içerisinde oldukları diğer bireyler ile beraber buldukları sosyal yapıdan ve diğer etmenler sebebiyle ait

oldukları sosyal sınıflardan da etkilendikleri söylenebilir. Dolayısıyla, içerisinde bulunduğu sosyal yapının bireyin gelecek adımları için önemli olduğu ve hatta kişilik özelliklerini de etkileme ve değiştirme gücüne sahip olduğu ifade edilmektedir (Çetin ve Beceren, 2007: 116). Toplumların sosyal yapılarının maddi, manevi başta olmak üzere ona etki eden bileşenlerden meydana geldiği söylenebilir.

Öyle ki, kişilik de bireylerin dahil oldukları toplumların ve sosyal sınıfların özelliklerinin etkisi altında kalmaktadır (Eroğlu, 2015: 229). Toplumda yer edinmiş bu sınıflar, o topluma mensup bireylerin gelir seviyeleri, sahip oldukları iş kolları ve hayat standartları ile şekillenmekte ve bu bağlamda bireyleri bir gruba dahil etmektedir. Benzer standartlara sahip aileler de aynı sosyal sınıfa ait kabul edilmektedir (Silah, 2000: 236). Buna örnek olarak, gelir düzeyi boyutunda farklı sınıflara mensup iki ayrı ailenin çocuklarının fırsat eşitsizliği verilebilir. Gelir seviyesi nedeniyle daha yukarıda kabul edilen sosyal sınıfa ait ailedeki çocuğun eğitim olanakları ile gelir seviyesi düşük ailedeki çocuğun imkanları aynı olmayacak bu da dolayısıyla, alt sınıfa mensup çocuğun daha çok kendi gayreti ile ilerlemesi daha çok çalışması gerekliliğini doğuracak ve bu durumun da kişiliğin oluşumuna etki eden faktörlerden biri olarak görülmesi mümkün olacaktır (Yıldızoğlu, 2013).

2.3.5 Coğrafi ve Fiziki Faktörler

Bireylerin, ailelerinin tercihi ya da şartların gerekliliği neticesinde doğdukları ve yetiştikleri coğrafyanın; iklim, fiziki yapı, deniz seviyesi vb. özellikleri dolaylı da olsa kişiliğe etki eden faktörler arasında değerlendirilebilir. İklim şartlarının bireylerin kişilik özelliklerine olan etkisine örnek olarak; sert mevsim şartlarına maruz kalan insanların daha soğuk ve içe dönük yapıya sahip olmaları, ılıman mevsim şartlarında yetişen insanların ise daha sıcak ve dışa dönük yapıda olmaları verilebilir. Bir başka deyişle, değişen iklim ile beraber bireylerin kişilik ve davranışsal özelliklerinde de çeşitli farklılıklar görülmektedir (Eroğlu, 2015). Ancak; bireylerin birbirinin benzeri kişilik özelliklerine sahip olmalarının sebebini sadece aynı coğrafi konumda doğup yetişmiş olmaları ile değil aynı zamanda mevcut coğrafyanın nesilden nesile aktarılan ve sosyo-kültürel yapıyı meydana getiren

davranışsal özellikleri ile de ilişkilendirilmesinin mümkün olabileceği düşünülmelidir (Eroğlu, 2000: 148). Allik ve McCrae (2004) ise kişilik özelliklerinin coğrafi konum ile ilişkilendirilebilmesi için öncelikle kültürel yapının coğrafya ile olan bağlantısının incelenmesi gerektiğini savunmuşlardır. Ve yaptıkları çalışmada benzer iklim şartları ve fiziki özelliklere sahip coğrafyaların kültürlerinin etkisiyle yetişen bireylerin benzer kişilik özelliklerine sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Topes (2003)' e göre kişiliği etkileyen coğrafya sadece yetişilen coğrafi bölgenin fiziki özellikleri ile değil aynı zamanda ona etki eden sosyo-kültürel, ekonomik ve hatta politik dış faktörler ile de ilişkilendirilmelidir. Ancak tüm bu etmenler bir arada düşünüldüğünde kişilikten bir bütün olarak bahsedilebilir.

2.3.6 Diğer Faktörler

Kişiliği oluşturan iç ve dış faktörlere zaman kavramının etkisiyle yeni ve farklı boyutların eklendiği ve kişilik kavramının da bu yeni faktörlerle etkileşimi neticesinde evrilmeye devam ettiği söylenebilir. Hızla gelişmekte olan teknolojinin bireylere edindirdiği ve edindirmeye de devam ettiği yeni alışkanlıklar ve davranış şekilleri buna örnek verilebilir. Dolayısıyla, günden güne sosyal ve kültürel yapıda kendisine yer edinen bu yeni faktörlerin oluşturduğu davranışların, kişilik kavramına etkisi ve kişilik kavramı ile ilişkisi üzerine araştırma yapılması gerekliliği doğmuştur.

Teknolojinin etkisiyle bireylerin hayatına giren kitle iletişim araçları içerisinde en yaygın kullanılanlar televizyon ve internet olarak sıralanabilir (Topçu, 2015: 45). Sosyal sınıf fark etmeksizin günümüzde hemen hemen her evde bulunan televizyon vasıtasıyla iletilen sesli ve görsel uyarıcıların ve insanların büyük ölçüde bilgiye kolaylıkla erişimine imkân tanıyan internetin bireyler üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkiye sahip olduğu bilinmektedir ve bunlar arasında en yaygın bireylerin geliştirdiği bağımlılık davranışdır (Kırtepe, 2014: 239-240).

Teknolojinin yanı sıra bireylerin yaşam süreçlerinde deneyimledikleri özellikle travmatik olarak adlandırılacak durum ve olayların da kişilik gelişimi ve değişimi

üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu söylenebilir. Bireylerin çocukluk, gençlik, olgunluk ve yaşlılık dönemlerinin herhangi birine denk gelen zaman diliminde tecrübe ettikleri bu durumlar kişiyi daha az olumlu bakış açısına sahip, daha hayata küsmüş ve içine kapanmış bir bireye dönüştürebilir başka bir deyişle, kişilikleri pozitif ya da negatif yönde değişim gösterebilir (Özsoy ve Yıldız, 2013).

Yetişkinlik olarak ifade edilen dönemde de dengede olduğu düşünülen kişiliğin edinilen deneyimler neticesinde bir kısım değişikliğe uğramış olabileceği ifade edilebilir (İşcan, 2012: 200).

2.4 Kişilik Kuramları

Yıllardır süregelen araştırmalar kişilik kavramının nasıl oluştuğu ve geliştiğine dair farklı bakış açıları ile ifade gerekliliği doğurmuş bu gereklilik neticesinde de çeşitli kuramlar başka bir tabirle yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımların ortaya çıkma sebebi kişilik kelimesinin temelinde yatan özellikler ve bu özelliklerin kişinin davranışlarına yansıyan etkisini araştırmaktır (Burger, 2006). Kişilik bir bütün olarak düşünüldüğünde, tecrübe, genetik, çevre ve kişinin özgür iradesi gibi belirleyicilerin etkisi hakkında yapılan çalışmalarda elde edilen farklı bakış açıları bir anlamda kuramların doğuşuna sebep olmuştur (Demirtaş, 2019: 6-7). Kişilik kavramının tanımı üzerine çalışan araştırmacılar, birbirinden farklı noktalara vurgu yapan, birbirine göre farklı güçlü ve zayıf yön ve sınırlamalara sahip birden fazla kuramı ve modeli oluşturmuşlardır. Bu çalışmalar incelendiğinde kişilik üzerinde görüş bildiren kuramcılarının genellikle; araştırma odaklı, psikanalitik, varoluşçu ve davranışçı olmak üzere dört farklı başlık altında toplandıkları söylenebilir. Freud'un psikanalitik yaklaşımı kişilik kavramının bilinçdışı etkenler neticesinde şekillendiğini dolayısıyla laboratuvar çalışmalarıyla değil vaka incelemesi adı altında klinik çalışmalar neticesinde elde edilen verilerle ifade edilmesinin doğru olduğu fikrini temel alırken, varoluşçular kişilik kavramını bireyin nasıl biri olmak istediği ve özünde nasıl biri olduğu kapsamında incelenmesi gerektiğini öne sürmüşlerdir. Davranışçılara göre ise kişilik, öğrenme ile ilişkilidir (Yıldırım, 2014). Bu üç görüşten farklı olarak araştırma odaklı yaklaşımda kişilik kavramı diğer

kuramların aksine daha yüzeysel ele alınarak sadece bilinçlilik seviyesinde incelenmekte bilinçaltı yönü önemli kabul edilmemektedir (Yazgan ve Yerlikaya, 2008: 241).

Yapılan bu çalışmanın amacı kapsamında Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı, Eric Berne'nin Kişilik Kuramı, Carl Gustav Jung'un Kişilik Kuramı, Alfred Adler'in Kişilik Kuramı, Karen Horney'nin Kişilik Kuramı, Hans J. Eysenck'in Kişilik Kuramı ve Beş Faktör Kişilik Kuramı'na yer verilecektir.

2.4.1 Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı

Psikanalitik kuram, bireyin dürtü ve ihtiyaçlarını mümkün olan en kısa sürede karşılamayı merkeze koyan haz kavramını temel almış, bilinçaltına vurgu yapma özelliği taşımaktadır (Miller ve Shelly, 2007: 54). Ayrıca psikanalitik kuramcılar, kişiliğin toplum tarafından onaylanmış davranış modelleri ile bireyin gereksinimlerini karşılama ihtiyacı arasındaki çatışma neticesinde geliştiğini ileri sürmektedirler (Süren, 2015: 7).

Freud'a göre de kişilik kavramı, bireylerin kişisel ihtiyaçlarını gidermek için duydukları arzu ve üyesi oldukları çevrenin belirlediği sınırlar çerçevesinde kabul görmüş olmak gereksiniminin bir çatışması olarak tanımlanmaktadır (Solomon vd., 1992: 166) ve bireyin sahip olduğu tüm davranışlar motive edilmektedir. Freud, psikanalitik kuram başlığı altında, kişilik kavramını daha iyi algılamak ve ifade etmek amacıyla üç ayrı kuram daha geliştirmiştir (Can vd., 2006: 78). Bunlar, topografik, yapısal ve psikoseksüel gelişim kuramları olarak sıralanabilir.

Kişilik kavramını, bilinç, önbilinç ve bilinçaltı olarak üç kategoriye ayıran Freud bu modellemeyi 'topografik' olarak adlandırmaktadır (İrengün, 2014: 57). *Bilinç*, insanın sahip olduğu zihnin farkında olduğu ve hatırladığı her ne varsa içinde barındıran kısmı olarak ifade edilebilir (Güney, 2011: 67). Bu zihin alanı, bireyin fiziki algılarını, düşünsel boyutlarını ve ruhsal durumlarını kapsamaktadır. Bireyin üzüntüsü, sevinci, kaygısı, korkusu, sevgisi ve heyecanı gibi duyguları bu durumlara örnek olarak verilebilir (Geçtan, 1998: 26). Başka bir deyişle, bilincin bireyin

farkında olduğu yaşantı ve duygularının tümünü içerdiği söylenebilir. *Bilinç öncesi veya önbilinç* ise, bireyin farkında olmadığı ancak birtakım uyaran ya da hatırlatan ögeler aracılığıyla ya da kendi gayretiyle bilinç düzeyine çıkarabildiği bilgilerinin bulunduğu kısımdır. Kişi ancak dikkatini yoğunlaştırdığında buradaki yaşantı ve bilgilerini bilince taşıyabilir. Bu kısmın, bilinç ve bilinçdışı arasındaki bir geçişi, bir köprüyü ifade ettiği söylenebilir. *Bilinçaltı ya da bilinçdışı* ise, bireyin farkında olmadığı tüm duygularını, düşüncelerini ve dürtülerini barındıran kısımdır. Freud, bilinçaltının kişinin isteği doğrultusunda ulaşabildiği bir bilinç düzeyi olmadığını, hipnoz tekniği dışında sadece nevroz, rüya ve dil sürçmesi gibi dolaylı yollar ile ortaya çıktığını ileri sürmektedir (Burger, 2011: 68). Başka bir deyişle bilinçaltı, insanların özgürce doyuma kavuşturmak istediği toplum tarafından sınırlandırılan cinsel arzularını, duygularını, korkularını, mantığa sığmayan isteklerini, fikirlerini ve ahlaki yönden kabul görmeyen ayıplanan dürtülerini ve yasakları barındıran bilinç düzeyi olarak ifade edilebilir. Freud'un bilinç düzeylerini kategorize eden topografik kişilik kuramına göre bilincin bir buzdağına benzediği, bu buzdağının su üstünde kalan kısmını bilincin, hemen altında kalan kısmını önbilincin ya da bilinçöncesinin, en geniş alanda en alt kısmı kapsayan bölümünü ise bilinçaltının veya bilinçdışının oluşturduğu ifade edilmektedir (Burger, 2011: 68). Ve bu kısım buzdağının herkes tarafından görülen bilinç ve bilinçöncesi kısmına kıyasla görece büyük ve zor ulaşılabilen bir yapıdadır (Atkinson vd., 2019: 460). Psikolojide çığır açan önemli bir kavram olarak *bilinçdışı*, Fromm (1995) tarafından Freud'un insan davranışlarını açıklamada en temel ve yaratıcı buluşu, Merter (2016) tarafından ise Batı'nın beşerî alanda yaptığı en dikkat çekici keşi olarak nitelendirilmiştir (Gündoğdu, 2016: 382). Ancak, topografik modelin bireyin davranışlarını bütünüyle açıklayamaması (Türk ve Bilici, 2021: 24), insan iradesini hiçe sayması ve bilimsel olarak doğruluğunun sınanabilir olmaması nedeniyle bilinç düzeyindeki alt boyutlarına atfedilen mananın şüpheye açık olması yönündeki eleştiriler (Gündoğdu, 2016: 382) Freud'u bu modelin kişilik kavramını bütünüyle tanımlamakta yeterli olmadığı fikrine yönelmiş ve topografik modeli tamamlayıcı özellikte olduğunu düşündüğu yapısal kuramı geliştirmesine olanak sağlamıştır (Oktuğ, 2007: 6).

Freud'a göre, yapısal modelde kişilik id, ego ve süperego olmak üzere üç bölümden oluşmakta ve birbirleri ile ilişkileri neticesinde evirilmektedir. *İd*, bireyin ilkel dürtülerini ve arzularını içeren, özgür olması halinde ise bu ihtiyacı gidermek için harekete geçeceği bölümdür (Uysal, 2010: 23). Freud (1990)' a göre, id bilinçdışı içerisinde yer almakta, sosyo-kültürel, ahlaki kurallar ve normlardan bağımsız dürtü ve arzuları hemen gidermek istemektedir. Başka bir deyişle haz prensibiyle güdülenen ve çoğu zaman bilinçdışı ile özdeşleştirilen id, bireyin doğumu itibariyle arzu ve cinsel dürtüleri barındıran kalıtım ile aktarılan bir yapıdadır (Yıldırım ve Kumcağız, 2022: 113). Sınır tanımayan bu yapı zaman içerisinde *süperegonun* katı ahlaki ve etik kurallar dayatması ile karşılaşır ve bir denge ihtiyacı doğar. Bu ilkel yapıyı barındıran bireyin kişilik gelişiminin pozitif yönde ivme kazanması için denge görevi gören *ego* kişiliğin gerçekçi ve makul tarafını yansıtır ve idin istek, arzu ve dürtülerini kabul edilebilir ölçüde bilinç seviyesine çıkarmasına izin veren bir nevi karar mekanizmasıdır (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 22). Bireyin doğumu itibariyle üyesi olduğu çevrenin ahlaki sınırlamalarına uyma ve kültürel standartlarına uyumlu olma bilinciyle kişinin benliği içerisinde yer alan süperego bu yönüyle idi baskılar (Engler, 2013: 44). Ego ise idden gelen istekleri mantık boyutunda eleyerek süperego için kabul edilebilir ölçüde şekillendirir (Zel, 2011: 29-30). Freud'a göre kişilik id, ego ve süperegonun galibiyet mücadelesiyle gelişir ve şekillenir. Mağlubu olmayan bu savaşta birbirleri ile uzlaşabilecekleri gibi birlik de olabilirler. Savaşın galibi ise kurulmaya çalışılan dengeden etkilenen insan olacaktır (Allen, 2016: 21-27).

Kişiliğin gelişimi ile bireyin çocukluğu arasında büyük ölçüde bir bağ olduğunu düşünen Freud, psikoseksüel gelişim kuramını bireyin çocukluğu ile yetişkinliği arasında geçen süredeki gelişimi açıklayabilmek amacıyla geliştirmiştir. Freud'a göre bu dönem; oral, anal, fallik, latent ve genital olmak üzere beş aşamadan oluşmaktadır (Kulaksızoğlu, 1997: 155-157). Bireyin çocukluğundan ergenliğine kadar çeşitli yaş aralıklarına denk gelen bu aşamalar ile Freud kişiliğin cinsel gelişim ile eş zamanlı olarak geliştiğini savunmaktadır.

Bu aşamaların ilki olan *oral dönem* bireyin 0-1 yaş aralığını kapsamakta, ağzın, dudakların ve dilin cinsel uyaranlar olduğu ve bebeğin geliştirdiği emme refleksinin

bu şekilde açıklanabileceği ifade edilmektedir. Bu dönemdeki refleksin çok ya da az oluşunun kişiliği önemli oranda etkileyebileceği fikri öne sürülmektedir. Freud bu aşamada yaşanabilecek bir takılıp kalma durumunun bir sonraki aşamada düzeltilemeyeceğini çünkü bu aşamanın bebeğin doğduğu dünyayı tanımaya başladığı ilk dönem olduğu fikrini savunmaktadır. Aşamanın olumlu bir şekilde atlatılması bireyin kişiliğinde umut ve güven kavramlarının temellerini atarken, takılıp kalma ya da eksiklik yaşanması durumunda bireyi karamsar ve kötümser birine dönüştürebileceği gibi bireyde aşırı oranda iyimser olma hali de yaratabilmektedir. *Anal dönem* olarak adlandırılan ikinci aşama 1-3 yaş dönemini kapsamaktadır ve Freud'a göre libido denilen cinsel enerjiyle doğan insanın bu aşamada uyarıldığı bölgesi ise anüstür. Bu dönemin en önemli aşaması çocuğa verilen tuvalet eğitimidir ve öğrenme aşamasında tuvaletin tutulması veya uygun olmayan bir şekilde bırakılmasının, çocuğu yetişkinliğe hazırlayan kişilik gelişimini etkileyeceği düşünülmektedir. Aşamanın olumlu tamamlanmasının bireyi uyumlu, özgür ve girişimci biri olarak şekillendirebileceği ancak takılma yaşanması ya da olumsuz geçmesi durumunda ise bireyi dağınık veya fazla titiz, inatçı, umursamaz, cimri veya müsrif biri olmaya yönelteceği düşünülmektedir. Üçüncü aşama olan *fallik dönem* 4-6 yaş aralığını kapsar ve uyarılan bölge cinsel organdır. Bu dönem hemcins ile çekişmenin yaşandığı dönemdir ancak çocuğun aşamayı olumsuz geçirmemesi adına hemcins ebeveyn ve çocuk arasında pozitif bir ilişki kurulmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Aşamanın olumlu geçmesi bireyin yetişkinlik döneminde kendisine hedef koyabilme ve sağlıklı bir cinsel hayat ile, aşamada takılı kalma durumu ise bireyin cinsel tercihlerinde farklılıklar, evlilik kavramını benimsememe veya ebeveynlere karşı geliştirilen aşırı bağlılık ile ilişkilendirilmektedir (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 24). 7-11 yaş aralığını kapsayan dördüncü aşama *latent dönemde*, çocuk okul ile sosyal hayata atılmakta ve ilgi alanını ailesinden çok akranları ve oyunlar oluşturmaktadır. Cinselliğin değil cinsiyetin ön plana çıktığı bu dönemde çocuk hemcinsiyle ilişki kurmayı deneyimler. Bu aşamada rekabet duygusu ile tanışan çocuk hırs, başarı, başarısızlık ve tembellik kavramlarını öğrenir. Aşamanın olumlu atlatılabilmesi için ebeveyn desteği önemlidir (Freud, 2018: 45-46). Yaşanabilecek olumsuzluk ya da takılı kalma

durumu bireyin yetişkinlik döneminde içedönük olması veya başarısız hissetmesi ile ilişkilendirilmektedir (Cüceloğlu, 2015: 412). Beşinci ve son evre olan *genital dönem* 12-18 yaş aralığını kapsamakta ve bireyin karşı cinsle ilgilenmeye başladığı libidonun ön planda olduğu dönem olarak değerlendirilmektedir. Bedenine ve duygularına odaklanan, mahremiyeti öğrenen kendisine ait bir alan ihtiyacı duyan çocuk ergenliğe adım atmaktadır (Parman, 1998: 33-34). Olumlu tamamlanan bu son aşama ise bireyin kimliğini bulması, üreticilik, iletişim becerisi ve bağımsız olma kavramlarıyla ilişkilendirilirken, yaşanan olumsuzluklar ve takılı kalma durumu bireyin yetişkinlik döneminde kimlik arayışı ile negatif yönde sonuçlanabilmektedir (Geçtan, 1998).

2.4.2 Eric Berne'nin Kişilik Kuramı

Transaksiyonel Analiz kuramı psikolog ve aynı zamanda psikoanalist olan Eric Berne tarafından ortaya atılan gelişimin, kişiliğin, insan ilişkilerinin, iletişimin, psikoterapi ve hayat perspektifinden insan davranışlarına etkisini inceleyen pozitif bir yaklaşım olarak ifade edilebilir (Doruk, 2015: 157). İletişimi temele alan Transaksiyonel Analiz, transaksyonlardan oluşmaktadır ve transaksyon kelimesi kişilerarası iletişimi ve etkileşimi oluşturan uyarıcı ve uyarana verilen tepki şeklinde tanımlanabilir (Berne 2016: 14). Başka bir ifadeyle, iki kişinin bir araya gelmesi etkileşimi doğurmakta ve bu etkileşim içerisinde bireyin diğer bireyi tanıyan olmasına verdiği reaksiyon ya da onunla iletişime geçmesi transaksiyonel anlamda uyarıcı, iletişime geçilen bireyin uyarıcıya karşı gösterdiği reaksiyon ise transaksiyonel tepki olarak ifade edilmektedir (Berne, 2001: 31).

Kişilik kuramı olarak bakıldığında, Transaksiyonel Analiz'in kişilik kavramını temele alarak yapısını açıklamaya çalıştığı söylenebilir. Bunu yaparken de bireyin içinde barındırdığı farklı kişilik tiplerinin karşılaşılan durumlara göre ortaya çıkış şeklini ve bireyin verdiği tepkiyi incelemektedir (Şamatacı, 2013: 24). Berne, Freud'un kişiliği açıklamak üzere kuramında tanımladığı şekliyle id, ego ve süperegö kavramlarına benzer insan davranışlarını çocuk, yetişkin ve de ebeveyn olarak üç ego durumuyla açıklamaktadır. Her ne kadar Freud'un etkisi altında kalsa da

Berne'nin geliştirdiği kuramın görece farklılıklar içerdiği söylenebilir. Başka bir deyişle Eric Berne'nin ortaya attığı ego durumlarında bireyin geçmişinin ve bugününün temsili söz konusudur (Akkoyun, 1995: 12). Berne (1957)'e göre kuramında ifade ettiği bu üç ego durumu, bireylerin davranış tarzlarını güdüleyen bir duygusal sistemler bütünüdür. Berne'nin kişilik kavramının altyapısını oluşturan ocuk, ebeveyn ve yetişkin ego durumlarının bir diğerini içine alan kümelere benzediği söylenebilir. Freud'un ego durumlarının kuramsallığına karşın, Berne'nin ego durumları hayatın içinde incelenebilir niteliktedir ve bireyin gündelik hayatındaki tüm davranış Şekilleri bu üç ego durumuyla açıklanabilir. Başka bir deyişle, bu davranışlar bireyler tarafından hayatın akışında sergilenen roller olmanın aksine bireyin psikolojisini yansıtan ayna görevi görmektedir (Berne 2016: 14).

Bireyin ilk sekiz yılını kapsayan *ocuk ego durumu*; kural tanımayan, isyankr ve dürtüleriyle hareket eden Freud tarafından id olarak ifade edilen kavram ile benzerlik gösterse de bireyin etkileşimde olduğu evre ile ilişkilerini de içermektedir (Burger, 2006: 149). Berne (2016) kişinin çocukluk dönemi hatıralarını taşıyan ocuk ego durumunun bu hatıralardan herhangi birini geri çağırdığında bireyi o zamanlar olduğu çocukla benzer Şekilde davranma eylemine yönelttiğini savunmaktadır. Diğer bir ifadeyle, ocuk ego durumunun ortaya çıkması halinde yetişkin birey yıllar önce çocukluk döneminde sergilediği tutum ve davranışlara benzer davranışlar sergileyecek, çocukluk döneminde yaşanılan olumlu ya da olumsuz tecrübeler bireyin yetişkinlik döneminde farklı Őekillerde ortaya çıkma eğiliminde olacaktır. Freud'un id kavramının aksine ocuk ego durumu bilindişi değil bilinç seviyesinde gözlemlenebilen yapıdadır ve kişiliğin en önemli kısmını oluşturmaktadır (Berne, 1988: 352). Bireyin ilk beş yılını kapsayan *ebeveyn ego durumu*; çocuğun kendisini yetiştiren anne ve babasının davranışlarını içselleştirmesi olarak tanımlanabilir. Bu dönemde anne ve babanın öğretilerini koşulsuz kabullenen ocuk, ebeveynlerinden göreceği sevgi neticesinde sevmeyi, Őiddet neticesinde ise Şiddeti içselleştirecek ve öğrenecektir. Ebeveyn ego durumunu bireyin hafızasında yer eden maruz kaldığı dış etkenler bütünü olarak ifade etmek mümkündür (Berne 2016: 20). Berne, özellikle çocukluğun ilk yıllarında ebeveyn davranışlarının önemine dikkat çekmekte, anne ve babanın tutarlı ya da tutarsız davranışlarının kişiliğin oluşması, Şekillenmesi ve

bireyin yetişkinlik dönemindeki davranışları üzerindeki etkisini vurgulamaktadır (Eroğlu, 2015: 239-240). Bu ego durumunda kişi anne veya babasının yerini alarak onun gibi davrandığı, düşündüğü ve hatta hissettiği durumlar içerisinde kendisini bulmaktadır (Solomon, 2003: 15). Freud'un süperego kavramına benzerlik gösteren ebeveyn ego durumu bireyin içindeki toplumdur, toplum tarafından belirlenen doğru ve yanlış olarak nitelendirilen her ne varsa bu ego durumu boyutunda nesiller boyunca varlığını sürdürür (Dökmen, 2004: 61). *Yetişkin ego durumunun*; çocuk ve ebeveyn ego durumlarının gereksinimlerinin giderilmesi hususunda tıpkı Freud'un ego kavramında olduğu gibi gerçekçi ve kabul edilebilir bir denge görevi gördüğü söylenebilir. Çocuğun ilk on aylık dönemini kapsayan süreçte yetişkin tarafı da gelişmeye başlar. Kişi çocuk ego durumunda bilgi arayışı içindedir ancak ebeveyn ego durumunda öğretilen bilgilerin ispatına ihtiyaç duymaktadır bu noktada yetişkin ego devreye girer ve öğretilen bilgileri akıl süzgecinden geçirir. Üyesi olduğu çevre ile etkileşime giren kişi aslında kendisi için bir gerçeklik yaratmaktadır. Yetişkin ego durumu, bireyin diğer ego durumları arasında en mantıklı, sağduyulu ve akıl ile hareket eden yanıdır (Berne, 1957: 301). Berne'nin kişiliği temele alan kuramına göre, kişi anne ve babasından gördüklerini taklit ettiğinde başka bir tabirle onlar gibi davrandığında ebeveyn ego durumu, karşılaştığı durumlara objektif yaklaşım mantıklı değerlendirmelerde bulunduğu yetişkin ego durumu, çocukken yaptığı gibi üzerine düşünmeden bir davranış sergilediğinde çocuk ego durumunun bireyin kişiliğine etki ettiği söylenebilir.

2.4.3 Carl Gustav Jung'un Kişilik Kuramı

Analitik Psikoloji kuramı; Freud ile ortak çalışmalar yapan ve savunduğu kavramları benimseyen sonrasında ise bazı görüş ayrılıkları neticesinde Freud'dan ayrılan Jung tarafından öne sürülen bilincin, kişisel ve kolektif bilinçdışının bir diğeriyle olan ilişkisini kapsayan sistemler bütünü olarak tanımlanabilir (İnanç ve Yerlikaya, 2018: 63-64). Freud tarafından sadece cinsellik temeli ile ilişkilendirilen libido kavramının aslında insan ruhunu bütünüyle kapsayan bir enerji olduğunu savunan Jung, *psişik enerji* kavramını ileri sürmüştür (Ukray, 2016: 11). Jung'un *bilinç* kavramına göre;

bilinç seviyesinde yer alan işlevlerin tümü bilinçdışı seviyesinde hazır bulunmakta ve tıpkı bilinç seviyesinde olduğu gibi bilinçdışı da güduları, öngöruları, duygu ve düşünceleri barındırmaktadır (Jung, 2016: 33). Bilinci insanın dışa dönük yanı olarak tanımlamak mümkündür. Bilinç seviyesi bireyde çevresini algılayabilme, kendisini tanıyabilme ve içerisinde bulunduğu çevre ile ilişki halinde olma boyutlarında farkındalık yaratmaktadır. Jung, bilincin kişinin çocukluğu itibarıyla bilinçdışı seviyesinden zaman içerisinde yükselip ortaya çıktığı fikrini savunmaktadır (Horozcu, 2015: 115). Jung'a göre bilinçdışı seviyesi kişisel ve kolektif olmak üzere iki kısımdan oluşmaktadır. *Kişisel bilinçdışı*; bireyin unutulmaya yüz tutmuş anılarını, bastırıldığı duygularını, henüz deneyimlenmediği için bilinç seviyesine çıkmamış algıları ve olgunlaşmayı bekleyen içerikleri barındırmaktadır. *Kolektif bilinçdışı* ise kişisel bilinçdışının aksine kişiye özgü değil evrenselidir. Kolektif bilinçdışının bünyesinde barındırdıkları görece karşılaşılması daha mümkün içeriklerden oluştuğundan ortak bilinçdışı olarak da adlandırılır (Jung, 2006: 144-145). Jung'un kuramında kişilik, içedönük ve dışadönük olmak üzere iki boyutta incelenmektedir ve her ikisi de tıpkı zekâ gibi genetik özellikleri de içermektedir (İnceoğlu, 2011: 175). *İçedönük bireyler*; düşüncelere, duygulara, hayallere ve fantezilere yoğunlaşarak iç dünyalarında yaşamaya meyillidirler (Sayar ve Dinç, 2008: 101). Jung, içedönük bireylerin psişik enerjisinin de içe yöneldiğine, bireysel ihtiyaçlara ve etkenlere odaklandığına vurgu yapmaktadır (Fordham, 2015: 38). Başka bir ifadeyle içedönüklük sübjektiftir ve içedönük bireyler daha çok iç dünyalarına yönelen, yalnız kalmayı seven, sakin ve sessiz yapıdadırlar (Magnavita, 2016: 93). *Dışadönük bireyler ise*; düşünce ve eylemlerin merkezine özne yerine nesneyi yerleştiren iç dünyalarından ziyade dış dünyaya meraklı ve odaklı yapıdadırlar (Jung, 2006: 37). İçedönüklerin aksine dışadönüklerde psişik enerji dışa yönelmekte, çevreye, duruma, insana ve nesneye duyulan ilgi ve merak olarak bireyde kendisini göstermekte ve kişi daha çok diğer bireylerle iletişim, etkileşim içerisinde olma eylemine meyilli olmaktadır (Fordham, 2015: 38).

2.4.4 Alfred Adler'in Kişilik Kuramı

Bireysel Psikoloji kuramının; 1902 yılında Freud ile tanışıp öğrencisi olan sonrasında ise tıpkı Jung gibi Freud ile yaşadığı fikir ayrılıkları sebebiyle kendi kuramını geliştiren Alfred Adler'in savunduğu kişilik kavramının farklı boyutlarda ele alındığı bir ekol olduğu söylenebilir. Adler'in kişilik kuramında sosyal ilginin, aşağılık duygusunun, ödünlemenin, üstünlük kavramının, ebeveynlerin etkisinin ve aynı ailedeki bireylerin doğdukları sıranın kişiliğe etki eden başlıca faktörler olduğu söylenebilir (Burger, 2006: 151-156). Adler, insanın insana bağımlı olduğunu bu sebeple de hissedilen diğer insanlarla birlik olma duygusunun doğal olduğunu ve bunun bireyin psikolojik sağlığı için mutlak surette gerekli olduğunu savunmaktadır. Adler'in *sosyal ilgi ya da topluluk hissi* olarak adlandırdığı bu kavramda ilişkiler ön plandadır ve bilginin aktarımı ilişkiler aracılığıyla olmaktadır (Corey, 2005: 107). Sosyal olma kavramı insanın doğumu itibariyle başlar, sürekli ilişki içerisinde bulunmak zorunda kalan insan toplumun çıkarlarını şahsi çıkarlarına tercih etmek durumunda kalır ve bu şekilde güdülenir (İnanç ve Yerlikaya, 2018: 43-51). Başka bir deyişle, topluluk duygusunun güdülenme ve sosyallik ile ilgili olduğu, bu şekilde aidiyet, empati, kişiyi olduğu gibi kabul etmek gibi kavramların ortaya çıktığı ve insanların ortak iyiye katkıda bulunacak davranışlara ve düşüncelere sahip olma eğilimine yöneldiği çıkarımına varılabilir. Adler'e göre insanlar doğuştan zayıftır ve *aşağılık duygusu* ile dünyaya gelirler ancak sonrasında sergiledikleri davranışları bu duyguyu yenme ve *üstünlük kurma* üzerinedir (Burger, 2006). Adler'e (2011) göre insanın mükemmeli arayışı ve üstünlük kurma çabası doğaldır. Bazı sebeplerden ötürü insanların bir kısmı diğerlerine göre uzun süreli bir aşağılık duygusuna kapılıp bu durumu içselleştirmekte bu da onları yeteneklerinin farkında olmayan, güçsüz, sorumluluklardan kaçınan, zorluklarla başa çıkamayan, ilgisiz ve bencil bireylere dönüştürmektedir. Aşağılık duygusunun birey için doğal bir güdüleyici olmadığı bu gibi durumlarda duygu, komplekse dönüşmekte ve bu duygunun bireyde aşırı boyutta hissedilmesi çeşitli psikolojik rahatsızlıkları beraberinde getirmekte, çoğu zaman bireyin hayatı boyunca fark edilmemekte ve yarattığı negatif etkiler bireyin hayatında sürekli kendisini göstermektedir (Akdoğan ve Ceyhan, 2014: 281-282).

Bireyin hayatındaki *ebeveynlerin etkisi* de bu noktada kendisini göstermekte ve Adler'e göre iki türe ayrılmaktadır. Adler, aşırı korumacı anne baba davranışının çocuğu şımarık bir bireye, sorunlarla başa çıkma ve kendi başına karar alma noktasında desteklenen çocukların ise daha sağlıklı bireylere dönüştüğünü savunmaktadır. Kişiliği etkileyen bir diğer faktör olarak aynı *ailedeki çocukların doğdukları sıranın* önemi ilk defa Adler tarafından vurgulanmış olmakla birlikte, birden fazla çocuğa sahip ebeveynlerin her bir çocuğa farklı davranışının onların kişilikleri üzerinde de farklılıklar yaratacağı öne sürülmektedir (İnanç ve Yerlikaya, 2018: 43-51). Adler (1956: 355), ilk çocuğun ailenin odağında olduğundan güce ve üstünlüğe meyilli olduğuna, ikinci çocuk doğduğunda tahtından indirilme travması yaşadığına ve ebeveynlerinden gördüğü sevgiyi kaybetmekten korktuğuna, tıpkı kendi gibi ikinci çocuğun ise daha paylaşımcı olduğuna inanmaktadır. İkinci çocuk kendisini ilk çocuk ile rekabet içerisinde bulabileceği gibi ilk çocuğun kendisine olan tutumu neticesinde kişiliği de büyük ölçüde şekillenecektir. İlk çocuğun kıskanç ve düşmanca tutumu ikinci çocuğu rekabetçiliğe ya da cesaretsizliğe yöneltebilir.

Üçüncü çocuklar, genelde ailesi tarafından fazla şımartıldığından ailenin en sorunlu çocukları olmakta diğer çocuklara kıyasla daha yoğun aşağılık duygusuna sahip olduklarından bağımsız ve kendisine güvenen bireyler olamamakta ve başına buyruk hareket etme eğilimi göstermektedirler. Ancak kendilerini diğer kardeşler ile rekabet içerisinde görebileceklerinden onlardan daha iyi olma noktasında kolayca güdülenebilirler.

İnsanları çoğunlukla negatif olarak ele alan Freud'un aksine, Adler insanların pozitif yanlarının da bulunduğuna dikkat çekmekte, kişiliğin sadece cinsellik boyutuna indirgenmemesi gerektiğini ve sosyal ilişkilerin bireyler için güçlü güdüleyiciler olduğu fikrini savunmaktadır (Adler, 1929: 263-264). Başka bir ifadeyle, Adler'in kişilik kuramının aşağılık duygusunun ve üstünlüğün dengede olması gerekliliğine vurgu yaptığı, insanların ise toplum ve ilişkilerden ayrı düşünülemeyeceğini ileri sürdüğü söylenebilir.

2.4.5 Karen Horney'in Kişilik Kuramı

Horney, *Psikanalitik Sosyal* kuramı; insana özgü davranışları açıklarken sadece içgüdü kavramı üzerinde duran ve cinsiyet merkezli kişiliğe dair bireyler arasındaki farkın genetik olarak aktarıldığı buna bağlı olarak da erkek ve kadın arasında erkek egemen bir üstünlük olduğunu savunan Freud'a karşı öne sürmüştür (Doruk, 2015: 166). Horney'e göre sosyal ilişki ve kültür kavramlarının bireyin kişiliği üzerinde önemli bir etkisi vardır ve kişiliği geliştiren iki önemli durum ise bireyin endişeli olma hali ve hissedilen korku olarak açıklanabilir (Zel, 2001: 34). Her ne kadar sonrasında fikir ayrılıkları yaşasalar da tıpkı Horney gibi Freud'u ve yaklaşımını destekleyen tüm temsilcilerin hemfikir olduğu ortak düşünce bireylerin çocukken yaşadıkları deneyimlerinin kişiliklerinin gelişimi üzerindeki etkisidir (Budak, 2000: 619). Horney'e göre bireyin kişiliğini yansıtan davranışları aile ilişkilerinin sonucudur ve sosyal faktörler bireyin öğrenmeye dair sürecini önemli ölçüde etkilemektedir. Yine Freud'un aksine bireyin kişiliğinin sadece çocukluk döneminde gelişen bir olgu olduğu fikrine karşı çıkmakta, kişiliği etkileyen ve geliştiren farklı durumların yaşanması mümkün olduğundan bu gelişim sürecinin bireyin ergenlik ve yetişkinlik dönemlerinde de devam ettiğini savunmaktadır (Geçtan, 1996: 237-238). Freud'un haz temelli görüşlerini eleştiren Horney, sosyal ilişkilerin kişiliğin üzerindeki etkisi fikrinden yola çıkarak çocuğun aile içerisinde öğrendiği güven ve tatmin duygularını kendi görüşünde ele almaktadır (Feist ve Feist, 2008: 172). Çocuk hatalı bir davranış sergilediğinde sadece alacağı cezadan korkmakla kalmayıp kişiliğini önemli oranda etkileyecek kaygı yaratan yalnızlık ve güvensizlik duygularını da hissedebilir. Ve bu kaygı duygusu çocukta düşmanlığın ve istikrarsızlığın kavram olarak temelini atabilir.

Başka bir ifadeyle, anne, baba, çocuk üçgeninde güven kavramına zarar veren tüm davranışlar çocukta kaygı yaratabilir ve bu bağlamda kaygı genetik bir faktör değil, sosyal ilişkiler neticesinde öğrenilen bir davranış olarak değerlendirilmektedir. Çocukta sosyal ilişkiler kaynaklı kaygı yaratan bir diğer duygu da tatminsizliktir. Kendisini emniyette hissetmediği dünyayı düşman olarak algılayan çocuğun kaygı duygusunu yenebilmesi için değer verildiği ve duygusal boyutta tatmin edildiği bir

çevre önemle vurgulanmaktadır (Aslan, 1992: 10; Schultz ve Schultz, 2002: 579). Horney ve Freud'un görüş ayrılığı yaşadığı bir başka konu ise nevroz kavramının tanımıdır. Önceleri kişinin hissettiği nevrotik gereksinimleri on ayrı başlık altında toplayan Horney, sonrasında kavramının adını nevrotik eğilim olarak değiştirerek insana yönelme, insana karşı olma ve insandan uzaklaşma olarak üç başlığa indirgemıştır (Feist ve Feist, 2008: 176). Nevrotik eğilim kavramı içerisinde uysal, saldırgan ve yalıtılmış tip olmak üzere üç kişilik çeşidinden bahsedilmektedir (Horney, 1995: 39). *İnsana yönelen uysal tipler*; içerisinde buldukları çaresizliği kabullenen, endişe ve korku duygularına karşın güven duygusu hissetmek için bir başkasının sevgisine gereksinim duyan, güçlü olanın yanında olma meyillimi gösteren tiplerdir. *İnsana karşı olan saldırgan tipler*; çevresindeki insanları koşulsuz bir düşmanlıkla, hayatı ise kavgayla bağdaştıran, gücü seven ve uyumlu tiplerin aksine güçlü görünmeye çalışan, çoğu zaman kendisini açık vermeden kamufle edebilen yapıda tiplerdir. Son olarak *insandan uzaklaşan yalıtılmış tipler*; çevresindeki insanlara ve hatta kendisine karşı yabancılaştırma duygusu geliştiren, kendi kendisine yettiğini düşündüğü için diğer insanlardan kaçarak güvende hisseden ve çevresindeki herhangi birine ihtiyacı olmadığı yeterlilikte olduğunu düşünen tiplerdir (Coolidge vd., 2001: 1388; Ewen, 2003: 119; Horney, 1995: 59-60; İnanç ve Yerlikaya, 2012: 97). Horney tarafından ortaya atılan kişilerin nevrotik durumları nedeniyle sergileyebileceği davranışları içerisine alan bu üç tipten sosyal ilişkiler bakımından değerlendirildiğinde üç ayrı kişilik çeşidini ifade ettiği söylenebilir.

2.4.6 Hans J. Eysenck'in Kişilik Kuramı

Hans Jürgen Eysenck psikolojinin birden fazla alanında çalışmalar yapmış olsa da desteklenen ya da eleştirilen görüşleri çoğunlukla zekâyı ve kişiliği ifade ediş şekli ile ilgili olmuştur (Boyle, 2000). *Biyoloji Temelli Faktör Analitik Ayırıcı Özellik* kuramında Eysenck, kişilik kavramının kişinin karakteri, mizacı, zekâsı ve genetik yapısı gibi etkenlerin belirli bir hiyerarşide sıralanması ile oluştuğunu ve geliştiğini savunmaktadır (Güney, 2011: 74). Öne sürdüğü kuramındaki hiyerarşiye göre

kişiliğin dört alt boyutu bulunmaktadır. Temeli oluşturan *ilk boyutta* kişinin genetik özellikleri yer alırken, *ikinci boyutta* kişinin sosyal çevreden öğrendiği davranış kalıpları bulunmaktadır. *Üçüncü boyutta* ise kişide öğrenilmiş davranış kalıplarının yarattığı eğilimler ve son olarak *dördüncü boyutta* kişilik kavramının oluşumuna etki eden kişilik çeşitleri yer almaktadır. Her bir tipten sıralanan boyutların bir diğerine baskınlığı neticesinde ortaya çıktığı (Uğurlu, 2012: 40-41) ve içedönük, dışadönük, nevrotik ve duygusal kararlı olarak adlandırılan bu kişilik tiplerinin birbirinden bağımsız oldukları söylenebilir. *İçedönük* kişilik tipinde birey görece daha sessiz, içine kapalı, yalnızlığı seven ve sınırlı bir sosyalliğe sahip olarak tanımlanmaktayken; *dışadönük* kişilik tipinde tam tersi olarak daha canlı, sosyal, aktif ve lider vasfı taşıyan şekilde tanımlanmaktadır. *Nevrotik* tipler ise melankoliye, kaygıya ve huzursuzluğa meyilli, kolayca mutsuz olabileceği gibi kolayca da öfkelenen, büyük reaksiyonların ardından tekrar normale dönüşte zorlanan olarak tanımlanmaktadır. Son olarak *duygusal kararlı* kişilik tipinde bireyler nevrotiklerin aksine daha istikrarlı bir duygu durumuna sahip, stabil ve dengede şekilde ifade edilmektedirler (Burger, 2006: 346; İnanç ve Yerlikaya, 2012: 78-276-279). Eysenck sonrasında devam ettiği çalışmalarda *psikotizm* kavramını öne sürerek bu boyutta ele alınan kişileri şiddete meyilli, acımasız ve empati yoksunu olarak tanımlamaktadır. Biyoloji temelli kişilik kuramı eleştirilse de Eysenck'in üç boyuta indirgediği **P** (Psychoticism) **E** (Extraversion) **N** (Neuroticism) modeli ile kişiliğe dair yapılan çalışmalarda alanındaki literatüre önemli katkılar sağladığı söylenebilir (Eysenck ve Eysenck, 1976).

Kişiliği tanımlamak için savunulan kuramların *Beş Faktör Kişilik* kuramının oluşumuna katkı sağladığı ifade edilebilir. Yürütülen bu çalışmanın ana konusunu *Beş Faktör Kişilik Özellikleri* oluşturduğundan, çalışmanın devamında *Beş Faktör Kişilik* kuramından bahsedilecektir.

2.5 Beş Faktör Kişilik Kuramı

Beş Faktör Kişilik kuramı, McCrae ve Costa (1985) tarafından geliştirilen, kişiliğin tanımı, oluşumu ve gelişimi üzerine yapılan çalışmaların ve ortaya atılan kuramların

sentezi niteliğindedir (Merdan, 2013: 142). *Büyük Beşli* olarak da adlandırılan araştırmacıları ortak bir fikir üzerinde uzlaştırma niteliği taşıyan bu kuramın genel kabul görmesinin asıl sebebinin ise içerdiği kavramları ve alt boyutları ifade ederken sade bir dil kullanması olduğu söylenebilir (Cervone ve Pervin, 2016).

Beş Faktör Modeli 'ne (The Five Factor Model) diğer bir deyişle Büyük Beşli'ye (Big Five) adını veren her bir alt boyut faktörün büyüklüğünü değil aksine kapsamının genişliğini temsil etmektedir. Bu beşli içerisinde yer alan alt boyutlarda, literatür incelendiğinde öne sürülen kişiliğe dair özelliklerin geniş bir perspektiften spesifikliğe doğru kapsamlı bir temsili söz konusudur (Zaidi vd., 2013: 1345). Ve bunlar duygular, düşünceler ve davranışlar çerçevesinde bireylerin birbirlerinden ayrıldıkları tutarlılık ve süreklilik gösteren ancak zamanla değişim gösterebilen yapısal özelliklerdir (Bitlisli vd., 2013). Yapılan araştırmalar neticesinde bu özelliklerin her dilin kendi yapısında birbirinden farklı kelimeler ile nitelendirildiği sonucuna ulaşılmış ve araştırmacılar ortak bir kategori sınıflandırması yaparak kendi modellerini geliştirmişlerdir (Reisoğlu ve Yazıcı, 2017). Bu kategorizasyon kapsamındaki asıl amaç, dillere özgü sözcüklerle nitelenen kişilik özelliklerinin ortak bir paydada kodlanabileceği fikrinden yola çıkılarak belirlenebilir olabileceğidir. Edinilen bu fikir, kendisini ilk olarak 1920'li yılları takiben araştırmacıları bu alanda çalışmaya iterek göstermiş ve kişiliğin tipik özelliklerini belirlemede yapılacak birçok araştırmayı teşvik edici nitelikte olmuştur.

Kişiliğin sınıflandırılarak özelliklerinin saptanabilmesine yönelik çalışmalara dair alanyazın incelendiğinde, kişiliğe dair yaşadığı dönemde göze çarpan çalışmaları ile birçok araştırmacıya yol gösteren Sir Francis Galton'dan sonra, faktör analizine önemli katkılarıyla bilinen ve kendi modelinde kişinin yedi temel zihinsel yeteneğini ölçmek amacıyla Thurston ölçeğini geliştiren Amerikalı psikolog Louis Leon Thurstone istatistiksel olarak kişiliği oluşturan özellikleri kategorize etmeye çalışmış ardından Allport ve Odbert (1936) kişilik ve davranış terimlerini niteleyen on sekiz bine yakın kelimeyi ayrıştırarak bunları kendi içerisinde dört kategoriye ayırmış ve kişilik ile ilgili dört bin beş yüz dört sıfat saptamışlardır (Goldberg, 1993). Cattell (1986) ise bu çalışmadan yola çıkarak, otuz beş kişiliğe dair kelime öbeği belirlemiştir,

geliştirdiği testler ve kullandığı faktör analizi yöntemiyle bu sayıyı on altıya indirgeyerek kendi kişilik ölçeğini geliştirmiştir. Yapılan bu çalışmalar, Digman (1990), Goldberg (1993), Takemoto-Chock (1981), McCrae ve Costa (1985) gibi diğer kişilik araştırmacılarını bir araya getirerek kişilik özelliklerinin beş boyutta toplanılması fikrinin büyük oranda benimsenmesiyle, Robert McCrae ve Paul Costa'nın devam eden çalışmaları ve 1985 yılında ölçeği geliştirmeleriyle tüm araştırmacıları ortak güvenilir bir paydada toplayarak hemfikir olmalarıyla sonuçlanmış ve Beş Faktör Modeli bugünkü halini almıştır (Çiçek ve Aslan, 2020: 140).

Ancak birçok önemli araştırmacıyı ortak bir fikir üzerinde bir araya getirmesine rağmen, Büyük Beşli'nin kişiliğe dair özellikleri nitelemede yeterli olamayacağına ve kişilik kavramının sadece beş boyut ile sınırlandırılmayacağına (Briggs ve Cheek, 1986) dair eleştiriler de öne sürülmüştür. McCrae ve Costa ise geliştirdikleri kuramın evrensel olarak genel geçerlilik ve kapsayıcılığını; beş boyutun tamamının davranış özelliklerinde öne çıkan ortak yönelimleri temel almaları, her dilde yer alan kişiliğe dair özellik tanımlamaları ile tutarlı olmaları, her bir boyutun ifade farklılıklarına rağmen etnik kökeni ne olursa olsun her dilde ve kültürde var olması (Gülduran, 2018: 8) ve boyutların aynı zamanda genel genetik özellikleri temel alması yönleriyle savunmuşlardır (McCrae ve Costa, 1991).

Başka bir deyişle, Beş Faktör Kişilik modeli; kolaylıkla ölçülebilir olması, elde edilen verilerin görece daha hızlı karşılaştırılabilir olması ve özellikle farklı kültürleri temel alan çalışmalarda yaygınlıkla kullanılması ile kişiliğin tanımlanması, yorumlanması, kültürel karşılaştırmasının yapılabilmesi noktalarında sağladığı tutarlılık ve güvenilirlik açılarından kişilik temelli araştırmaların dünya çapındaki dili olarak kabul edildiği söylenebilir (Çetin vd., 2015: 83; Bozkurt, 2018: 21).

2.5.1 Beş Faktör Kişilik Kuramının Boyutları

McCrae ve Costa (2008)'nin Büyük Beşlisi içerisinde yer alan ve kişinin temel eğilimleri olarak tanımladıkları alt boyutlar; *dışadönüklük-içedönüklük, uyumluluk/*

yumuşak başlılık/ uzlaşılabilirlik, sorumluluk/ öz denetim, nevroitiklik/ duygusal tutarsızlık, deneyime açıklık/gelişime açıklık/ yenilik olarak çalışmanın devamında açıklanacaktır. Ayrıca Şekil 2.2’de de Beş Faktör Kişilik kuramının boyutları şema şeklinde verilmiştir.

Büyük Beşli	Tanımlayıcı Özellikler
Sorumluluk	Güvenilir, çalışkan, organize, öz disiplinli, istikrarlı
Nevrotiklik	Sinirli, güvensiz, kaygılı, endişeli
Uyumluluk	İş birliğine yatkın, samimi, şefkatli, nazik, güvenilir
Dışadönüklük	Sosyal, sempatik, konuşkan, kendine güvenen, hareketli
Deneyime Açıklık	Meraklı, entelektüel, yaratıcı, duyarlı, yeniliğe açık

Şekil 2.2. Beş Faktör Kişilik Kuramı Boyutları

(Kaynak: Luthans, 2010: 133)

2.5.1.1 Dışadönüklük- İçedönüklük (Extraversion- Introversion)

Dışadönüklük kişilik özelliğine sahip bireyler; insanlarla iletişim kurmayı, etkileşim içerisinde olmayı seven, konuşkan, hareketli, sempatik, özgüvenli ve yaşamaktan keyif alan kişiler olarak tanımlanabilir (Güney, 2011: 73; Özkalp ve Kırel, 2011: 81; Yalçın, 2015: 35). Dışadönük bireylerin aksine içedönükler; insanlar ile olan ilişkilerinde mesafeyi seven, çoğunlukla yalnızlıktan hoşlanan, utangaç, soğuk tavırlar sergileyen ve temkini seven bireylerdir. Başka bir deyişle dışadönükler; insanlar ile iletişimi, etkileşimi ve sosyal bağları seven bireyler iken içedönükler kendi dünyalarında yaşayan dışarıdaki dünya ve sosyal bağlara ilgi duymayan kişilerdir (Llewellyn ve Wilson, 2003). Dışadönüklük boyutunda yüksek puan alan bireyler eğlenceli, konuşkan ve sosyal kişiler olarak tanımlanırken, düşük puan alan bireyler, başka bir deyişle içedönükler, yalnızlığı ve sessizliği seven ama sosyal ilişkilerin getirdiği bağları sevmeyen kişiler olarak tanımlanmaktadır (McCrae ve John, 1992; Bahar ve Kağan, 2018: 678; Ölçüm, 2021: 78). Sempatik, hümanist, liderliğe yatkın olma eğiliminde olan dışadönükler, yeni insanlar ile iletişime geçebilecekleri sosyal ortamlara katılmaya açık ve heyecanlı olmalarına ek olarak

çevre ile sürekli etkileşimde kalma arzusunda olan kişilerken; içedönükler benzer davranış ve eğilim göstermezler (Goldberg, 1992; Berry vd., 2015).

Bir diğer açıdan ise dışadönüklerin ekip çalışmasına yatkınlıklarının fazla olmasının eğitim ve iş hayatlarında sergiledikleri yüksek performansları ile doğru orantıda olduğu söylenebilir (Rothmann ve Coetzer, 2003: 69).

2.5.1.2 Uyumluluk/Yumuşak Başlılık/ Uzlaşılabilirlik (Agreeableness)

Bireylerin insana özgü, insani yanını ifade eden uyumluluk ya da yumuşak başlılık boyutu, kendisinden önce diğerlerinin iyi olma halini önemseyen fedakârlık kelimesi ile ilişkilendirilebilir. Uyumluluk boyutunda bireyler iş birliğine yatkın, samimi, güvenilir, şefkatli, nazik ve alçak gönüllü olma eğilimindedirler (Digman, 1990; McCrae ve John, 1992). Kişilerin uyumluluk boyutunda fazla puan almaları kişilik özelliklerine dair tanımlamada nezaket, saygı, anlayış ve ılımlılık kelimeleriyle özdeşleştirilirken, düşük puan alan bireylerin iş birliğine ve uzlaşmaya eğilimi olmadığı gibi inatçılık ve nezaket yoksunluğu içeren davranışlar sergilemeye, çevrelerine karşı duyarsız, kayıtsız, güvensiz ve şüpheli olmaya yatkınlıkları ön plandadır (McCrae ve Costa, 1987; Morsünbül, 2014; İnanç ve Yerlikaya, 2018). Bu kişilik özelliği tanımlamalarına ek olarak uyumluluk boyutunda yüksek puanlı bireylerin sosyal toplum ile olan ilişkilerinde görece aktif ve başarılı olmalarının çalışma hayatlarına ve çalışma hayatındaki arkadaşları ile olan ilişkilerine de olumlu yansıdığı, bu ilişkilerin iş birliği ve yardım temelli olduğu gözlemlenirken, puanı yüksek olmayanların ekip çalışması gerektiren durumlarda daha hırçın, başına buyruk ve rekabetçi davranışlar içerisinde olduğu söylenebilir (Somer vd., 2002; Zel, 2007).

2.5.1.3 Sorumluluk/ Öz Denetim (Conscientiousness)

McCrae ve John (1992)' a göre sorumluluk boyutundaki kişiler mevcut düzeni koruyan, kendileri için belirledikleri hedeflere odaklı, görece zeki ve sosyal çevreleri tarafından güvenilen bireylerdir. Sorumluluk boyutunda yüksek puanlı kişilerin mükemmeliyetçilik ve işkoliklik davranışları sergilemeleri çoğu zaman olumsuz

birer özellik olarak kabul edilse de bu boyuttaki bireylerin daha başarıya odaklı, planlı, öz disiplinli ve çalışkan oldukları söylenebilir. Problem çözme becerisi, normalin dışındaki durumlara karşı sergilenen soğukkanlılık, eylemden önce detaylı düşünme, kontrollü ve tutarlı davranışlar da yine bu boyut içerisinde göze çarpan özellikler olarak sıralanabilir (Neuman ve Wright, 1999; Rolland, 2002). Etik kuralları ve ahlaki değerleri büyük oranda önemseyen yapıları ile yüksek puanlı sorumlu bireyler zorlu koşullarda dahi çözüm odaklılık gösteren, sorumluluklarının bilincinde, stres ile başa çıkabilen ve yönetebilen, topluluklarda lider olma vasfına sahip, amaca hizmet eden kişilerdir (Watson ve Hubbard, 1996; Somer, 1998; Çivitci ve Arıcıoğlu, 2012). Sorumluluk boyutunda düşük puan kişilerin ise dağınıklık, plansızlık, düzensizlik davranışları sergileyen kontrollü davranma güçlüğü çeken bireyler oldukları söylenebilir (Erkuş ve Tabak, 2009). McCrae ve Costa (1991)' ya göre ise bu bireylerin sorumluluk almaktan kaçınan, çevreleri ile ilişkilerinde dikkatsizlik, disiplinsizlik, rahatlık gösteren ve kendi hedeflerini belirlemede zorluk yaşayan, zamanı etkin kullanamayan, sorumlulukları erteleme veya yapmama eğiliminde, haz almayı öncelik edinen, sorumluluk puanı yüksek bireylerin aksine sosyal çevre tarafından çok fazla güven duyulmayan kişiler oldukları söylenebilir.

2.5.1.4 Nevrotiklik/ Duygusal Tutarsızlık (Neuroticism)

Nevrotiklik boyutunu başka bir deyişle duygusal tutarsızlığı, bireyin endişeli, kızgın, sıkıntılı, güvensiz olma hali ve depresyon duygu durumuna yatkınlık derecesi ile ilişkilendirmek mümkün olacaktır (McCrae ve Costa, 1991). Kelimenin aksi olan duygusal denge kavramı ise bireyin karşılaşılan zorlukların üstesinden gelebilme becerisi olarak açıklanabilir. Bu tanımlamadan yola çıkılarak duygu boyutunda dengeyi sağlayabilen bireylerin sosyal çevre ile ilişkilerinde daha toleranslı, sebat eden, güvenilir, kendisi ile barışık ve huzurlu kişiler oldukları söylenebilir. Ancak duygusal anlamda tutarsız kişiler psikoloji bilimindeki karşılığı ile nevrotikler ise daha agresif, endişeli, iyimser olmayan, sosyal çevre ile olan ilişkilerde güven duymayan veya duyulmayan, çoğunlukla kendilerini suçlama ve sevmeme eğilimi gösteren bireyler olarak tanımlanabilir (Robbins ve Judge, 2013). Duygusal

tutarsızlık boyutunda yüksek puanlı kişiler, anksiyete ve depresyona meyilli, anlık duygu değişimlerine yatkın, toplumun etik kurallarını rahatsızlık verici bulan ve fazla önemsemeyen, duygu boyutundaki dengesizliklerini sadece kendi zihinlerinde yaşamakla kalmayıp aynı zamanda davranışsal boyutta dışa vuran bireylerdir (Kahveci, 2001: 18; Cooper, Golden ve Socha, 2013: 69; Burger, 2011: 69). Ayrıca, yaşadıkları bu tutarsızlıktan rahatsızlık duymalarına, streslerini yönetememeleri nedeniyle hissettikleri baskıya rağmen ulaşılması güç hedefleri gerçekleştirmeye çabaladıkları için öz güvenleri azalmakta ve çalışma hayatında zorluklar ile karşılaşmaktadırlar (Can vd., 2006: 77; Yalçın, 2015: 35). Başka bir ifadeyle, nevroitiklik boyutunda yüksek puan alan bireylerin depresifliğe ve kaygıya meyilli; düşük puan alan duygusal dengeli bireylerin ise daha pozitif, hayatı ve yaşamayı seven huzurlu kişiler oldukları söylenebilir (Ciccarelli ve White, 2016).

2.5.1.5 Deneyime Açıklık/ Gelişime Açıklık/ Yenilik (Openness to Experience)

McCrae (1994)' ye göre deneyime açıklık boyutundaki bireylerin yeniliklere hevesli ve gelişime istekli olmaları kolaylıkla farklı koşullara, durumlara ve insanlara uyumlu olabilmelerine olanak sağlamaktadır. Bu boyut çoğunlukla, entelektüellik, yaratıcı olma, meraklı olma, sanatsal yön ve estetik algının yüksek olması gibi kavramlar ile ilişkilendirilmektedir (John ve Srivastava, 1999). Deneyime açıklık boyutunda yüksek puan alan bireyler, bağımsızlıklarına düşkün, hayal güçleri kuvvetli, kreatif, vizyoner, farklılığı yargılamayan ve çağdaş kişiler olarak; düşük puan alan bireyler ise daha geleneklere bağlı, değişim yerine sabitlik ve durağanlığı seven, itaatkâr, kuralcı kişiler olarak tanımlanmaktadır (McCrae ve Costa, 1985). Başka bir ifadeyle, çoğunlukla zekâ kavramı ile ilişkilendirilen bu boyutta yeni tecrübeler edinmeye istekli bireylerin gelişime açık yönleriyle, hızlı değişimin görüldüğü iş kollarında potansiyel başarı göstermeleri beklenirken; düşük puanlıların daha az yaratıcı, kaos yerine monoton ve sabit düzeni seven yapıları ile tutuculuk özelliği gösteren gelenekselciler oldukları düşünülmektedir (McCrae ve Costa, 2003; Somer vd., 2002; Merdan, 2013).

Beş Faktör Kişilik kuramının boyutlarından yola çıkılarak bireyin sahip olduğu kişilik özelliklerinin davranışlarına olan etkisinin gözlemlenebilir olduğu çıkarımına varılabilir. Ancak; bireyi bu boyutların sadece biri kapsamında değerlendirmek doğru olmayacaktır. Başka bir ifadeyle, kişi duygusal anlamda tutarsız olmasına rağmen boyutun diğer özelliklerinin aksine sosyallik, güvenilirlik veya liderlik kavramları açısından olumlu değerlendirilebilir.

2.6 Beş Faktör Kişilik Kuramı Üzerine Yapılan Çalışmalar

Araştırmanın devam eden kısmında ilgili alandaki çalışmalara yer verilecektir. Judge ve Bono (2000) kişilik özellikleri ve liderlik stillerinden dönüşümcü liderliği konu alan çalışmalarında; dışadönüklük, uyumluluk (yumuşak başlılık) ve deneyime açıklık (yenilik) boyutları ile dönüşümcü liderlik arasında pozitif yönlü anlamlı birer ilişki bulmuş ancak; nevroitiklik (duygusal tutarsızlık) ve sorumluluk (öz denetim) boyutları ile dönüşümcü liderlik arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır.

Steel vd., (2001) kişilik, kişilik özellikleri ve erteleme davranışıyla ilgili yaptıkları araştırmalarında; nevroitiklik (duygusal tutarsızlık), sorumluluk (öz denetim) ve uyumluluk (yumuşak başlılık) boyutları ile erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulamamış, ancak; dışadönüklük ve deneyime açıklık (yenilik) boyutları ile erteleme davranışı arasında zayıf bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Erdheim, Wang ve Zickar (2006) kişilik özellikleri ve örgütsel bağlılık ile ilgili otomotiv sektöründe çalışan katılımcılarla yaptıkları çalışmalarında; dışadönüklük boyutuyla duygusal ve devam bağlılıkları ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu, nevroitiklik (duygusal tutarsızlık), sorumluluk (öz denetim) ve deneyime açıklık (yenilik) boyutları ile devam bağlılığı arasında, uyumluluk (yumuşak başlılık) boyutu ile de normatif bağlılık arasında anlamlı birer ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.

Sizemore (2009) kişilik özellikleri ve etkili liderlik ile ilgili yaptığı araştırmada; etkili liderlik ile sorumluluk (öz denetim), uyumluluk (yumuşak başlılık) ve

dışadönüklük boyutları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Erkuş ve Tabak (2009) beş faktör kişilik özellikleri ile çatışma yönetimi arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla savunma sanayiinde yaptıkları çalışmalarında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır.

Eryılmaz ve Öğülmüş (2010) ergenlikteki öznel iyi oluşun beş faktör kişilik özellikleri ile arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında; nevroitiklik (duygusal tutarsızlık), sorumluluk (öz denetim) ve dışadönüklük boyutlarının ergenlik dönemindeki bireylerin öznel iyi oluşlarını anlamlı seviyede etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

O'Neill ve Xiao (2010) kişilik özellikleri ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemek için turizm sektöründeki yöneticiler ile yaptıkları çalışmalarında; dışadönüklük kişilik boyutundaki bireylerin duygusal tükenmişliğe meylinin daha az, nevroitiklik (duygusal tutarsızlık) boyutundakilerin ise duygusal tükenmişliğe yatkınlığının daha fazla olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Tatlıoğlu (2010) kişilik özelliklerinin bireyin karar verme stillerine etkisi ile ilgili yaptığı araştırmada; nevroitiklik (duygusal tutarsızlık) boyutunun erteleme davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi; dışadönüklük, sorumluluk (öz denetim) ve deneyime açıklık (yenilik) boyutlarının erteleme davranışı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu sonuçlarına ulaşırken; uyumluluk (yumuşak başlılık) boyutu ile erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır.

Eryılmaz ve Ercan (2011) kişilik özellikleri ile genç bireylerin öznel iyi oluşları arasındaki ilişkiyi demografik özelliklerini de dikkate alarak incelemiş; dışadönük, sorumlu (öz denetimli), uyumlu (yumuşak başlı) ve nevroitik (duygusal tutarsız) kişilik özelliklerine sahip bireyler ile öznel iyi oluşları arasında anlamlı birer ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Zhang (2011) Çin'de üniversite öğrencileri ile yaptığı araştırmada beş faktör kişilik özelliklerinin psikolojik dayanıklılık düzeyi üzerine etkisini incelemiş; nevroitiklik (duygusal tutarsızlık) boyutu ile psikolojik dayanıklılık düzeyi arasında negatif

yönlü; deneyime açıklık (yenilik), sorumluluk (öz denetim), dışadönüklük ve uyumluluk (yumuşak başlılık) boyutları ile arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulmuştur.

Ebstrup vd., (2011) Danimarka Kopenhag'da rastgele seçilmiş 18-69 yaş arası katılımcılarla gerçekleştirdikleri araştırmada beş faktör kişilik özellikleri ile algılanan stres arasındaki ilişkide öz yeterliliğin aracı rolünü incelemiş; dışadönüklük, uyumluluk (yumuşak başlılık), sorumluluk (öz denetim) ve deneyime açıklık (yenilik) boyutları ile algılanan stres arasında negatif yönlü anlamlı; nevroitiklik (duygusal tutarsızlık) boyutu ile arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Öz yeterliliğin aracı rolü dahil edildiğinde ise bazı kişilik boyutlarında pozitif yönlü anlamlı değişimler saptamışlardır.

Özer (2012) Ankara Gazi Üniversitesi'nde 677 öğretmen adayıyla yaptığı çalışmada nevroitiklik (duygusal tutarsızlık) ve sorumluluk (öz denetim) boyutları ile erteleme davranışı arasındaki ilişkide olumsuz hayat koşullarının aracı rolünü incelemiş; nevroitiklik (duygusal tutarsızlık) boyutu ile erteleme davranışının arasında pozitif yönlü; sorumluluk (öz denetim) boyutu ile erteleme davranışının arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulmuştur. Olumsuz hayat koşullarının aracı rolü dahil edildiğinde ise nevroitiklik (duygusal tutarsızlık) boyutu ile arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Develioğlu ve Tekin (2013) Antalya Kemer'de turizm sektöründe çalışan 539 katılımcıyla yaptıkları araştırmada beş faktör kişilik özellikleri ile yabancılaşma kavramı arasındaki ilişkiyi incelemiş; yabancılaşmanın çalışmada yer alan alt boyutlarının, nevroitiklik (duygusal tutarsızlık) ve sorumluluk (öz denetim) kişilik boyutlarından etkilendiğini, kişinin kendisine yabancılaşma durumu ile de uyumluluk (yumuşak başlılık) boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Doğan (2013) 18-61 yaş aralığında 234 katılımcıyla yaptığı çalışmasında beş faktör kişilik özellikleri ile öznel iyi oluş hali arasındaki ilişkiyi incelemiş; nevroitiklik (duygusal tutarsızlık) boyutu ile öznel iyi oluş hali arasında negatif yönlü; deneyime

açıklık (yenilik), sorumluluk (öz denetim), uyumluluk (yumuşak başlılık) ve dışadönüklük boyutları ile öznel iyi oluş arasında pozitif yönlü anlamlı birer ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Kesen (2014) 17-34 yaş aralığında rastgele seçilmiş 800 öğrenci ile Konya’da yaptığı çalışmada duygu stilleri ile beş faktör kişilik özellikleri, depresyon, stres ve anksiyete arasındaki ilişkiyi incelemiştir; depresyonun, stressin ve anksiyetenin duygu stilleri üzerinde anlamlı etkilerinin; nevrozizm (duygusal tutarsızlık) boyutu ile duygu stillerinin arasında negatif yönlü; uyumluluk (yumuşak başlılık), sorumluluk (öz denetim), dışadönüklük ve deneyime açıklık (yenilik) boyutları ile arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yalçın (2015) 308 helikopter pilotu katılımcı ile yaptığı çalışmada kişilik özellikleriyle risk algısının bireyin karar verme stiline etkisini araştırmıştır; kişilik özellikleri boyutlarından dışadönüklüğün, sorumluluğun (öz denetim), uyumluluğun (yumuşak başlılık) ve deneyime açıklığın (yenilik) kişinin rasyonel karar verme stiliyle pozitif yönde; nevrozizmin (duygusal tutarsızlık) ise negatif yönde ilişkili olduğunu; dışadönüklüğün, sorumluluğun (öz denetim), uyumluluğun (yumuşak başlılık) ve deneyime açıklığın (yenilik) kaçınma karar verme stiliyle negatif yönde; nevrozizmin (duygusal tutarsızlık) ise pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Süren, Örucü ve İzci (2016) Bursa, Çanakkale ve Balıkesir illerinde 412 banka çalışanı katılımcı ile yaptıkları çalışmalarında kişilik özellikleri ile tükenmişliğin ilişkisini araştırmıştır; dışadönüklük ve sorumluluk (öz denetim) boyutları ile bireylerin tükenmişlik seviyesi arasında negatif yönlü; nevrozizm (duygusal tutarsızlık) boyutu ile tükenmişlik seviyesi arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir.

Topçu (2017) 225 üniversite öğrencisi katılımcıyla yaptığı araştırmasında beş büyük kişilik özellikleri ve bireylerin psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir; dışadönüklük, sorumluluk (öz denetim), uyumluluk (yumuşak başlılık) ve deneyime açıklık (yenilik) boyutları ile psikolojik dayanıklılık seviyesi arasında

pozitif yönlü; nevroitiklik (duygusal tutarsızlık) boyutu ile psikolojik dayanıklılık seviyesi arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Örücü ve Aksoy (2018) üretim sektörü çalışanı 167 mühendisle yaptıkları çalışmalarında beş büyük kişilik özellikleri ve çalışanların sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkiyi araştırmış; dışadönüklük ile nevroitiklik (duygusal tutarsızlık) boyutlarının sanal kaytarma davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkisinin olduğu sonucuna varmışlardır.

Çelikbaş, Özdemir ve Tatar (2019) 18-29 yaş arası 308 katılımcıyla yaptıkları araştırmalarında genç yetişkinlerin benlik saygıları ile beş büyük kişilik özelliği arasındaki ilişkiyi incelemiş; dışadönüklüğün, sorumluluğun ve duygusal dengeliliğin yetişkinlerde benlik saygısı kavramını anlamlı düzeyde açıkladığı sonucuna ulaşmışlardır.

Kaplan (2020) 341 üniversite öğrencisi katılımcı ile gerçekleştirdiği çalışmada kişilik özellikleri ile kariyer değerleri arasındaki ilişkiyi incelemiş; kariyer değerleri boyutlarından yetkinlik, girişimcilik ve rekabetçilik ile dışadönüklük ve deneyime açıklık (yenilik) kişilik özellikleri arasında; güvenlik ve teknik boyutları ile sorumluluk (öz denetim) ve uyumluluk (yumuşak başlılık) kişilik özellikleri arasında anlamlı düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Akgüneş (2021) Z kuşağına dahil olan 110 katılımcıyla gerçekleştirdiği araştırmada beş büyük kişilik özelliğinin gençlerin finansal risk alma ve riskten kaçınma davranışlarına etkisini incelemiş; dışadönüklük kişilik özelliği ile risk alma davranışı arasında pozitif yönlü; sorumluluk (öz denetim) kişilik özelliği ile risk alma davranışı arasında; duygusal dengelilik ve deneyime açıklık (yenilik) boyutları ile riskten kaçınma davranışı arasında ise negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler gözlemlemiştir.

Özüren (2022) İstanbul'da tekstil sektöründe çalışan 596 yönetici kategorisindeki katılımcıyla yaptığı araştırmasında karar verme stillerinin kişilik özellikleri ve örgüt kültürü ile ilişkisini incelemiş; kaçınan karar verme tarzıyla nevroitiklik (duygusal tutarsızlık) boyutu arasında pozitif yönlü; dışadönüklük, deneyime açıklık (yenilik) ve sorumluluk (öz denetim) boyutları ile arasında negatif yönlü; bağımlı karar verme

tarzıyla uyumluluk (yumuşak başlılık) boyutu arasında pozitif yönlü; deneyime açıklık (yenilik) boyutu ile arasında negatif yönlü; anlık karar verme tarzıyla sorumluluk (öz denetim) boyutu arasında negatif yönlü; nevroitiklik (duygusal tutarsızlık) boyutu ile arasında ise pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit etmiştir.

Derelioğlu (2023) 459 üniversite öğrencisi katılımcıyla yaptığı çalışmada beş büyük kişilik özelliğinin öğrencilerin gelecek beklentilerine etkisini incelemiştir; dışadönüklük, sorumluluk (öz denetim) ve deneyime açıklık (yenilik) kişilik alt boyutları ile öğrencilerin gelecek beklentileri arasında pozitif yönde; uyumluluk (yumuşak başlılık) boyutu ile negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna varmıştır; nevroitiklik (duygusal tutarsızlık) boyutu ile öğrencilerin gelecek beklentileri arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir.

Arıbaş ve Oğuzhan (2023) 405 üniversite öğrencisiyle yaptıkları araştırmada beş faktör kişilik özellikleri ile gençlik liderliği kavramı arasındaki ilişkiyi incelemiştir; dışadönüklük, uyumluluk (yumuşak başlılık) ve deneyime açıklık (yenilik) kişilik boyutlarının gençlik liderliği kavramını pozitif ve anlamlı yönde yordadığını tespit etmişlerdir. Ancak; nevroitiklik (duygusal tutarsızlık) ve sorumluluk (öz denetim) boyutları ile kavram arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır.

Söker ve Tuzcu (2023) 411 akademisyen ile yaptıkları çalışmada yatay yıldırmanın (mobbing) kişilik özellikleri ve demografik etkenler ile ilişkisini incelemiştir; dışadönüklük, deneyime açıklık (yenilik) ve sorumluluk (öz denetim) kişilik boyutlarıyla yatay yıldırma seviyesi arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olmadığı; duygusal dengelilik ile uyumluluk alt boyutları ile yatay yıldırma davranışı arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır; katılımcıların duygusal dengeliliği ve uyumluluğu arttıkça maruz kalınan yatay yıldırma seviyesi azalmıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KARİYER PLANLAMA

Çalışmanın bu bölümünde kariyer planlama kavramı ile ilgili bilgiler yer almaktadır. Kariyer kavramı, gelişimi, kariyer aşamaları ve bireysel kariyer planlama sürecine yer verilmektedir.

3.1 Kariyer Kavramı

Günümüz iş dünyasında sıklıkla kullanılan bir kavram olarak kariyer; bireylerin iş hayatlarındaki pozitif-ileri yönlü ivmeleri, tecrübe edinimleri ve yeteneklerini geliştirmeleri şeklinde ifade edilebilir. Konuşma dilindeki yaygın kullanımı ise kariyer kavramını; ilerleme, çalışma hayatı, iş kolu, kazanım ve kişinin çalışma eylemi boyunca bulunduğu organizasyonda yüklendiği sorumluluklar, kendisine atfedilen sıfatlar ve bu sıfatların beraberinde getirdiği tecrübe kavramları ile ilişkilendirmektedir (Erdoğan, 2003: 11).

3.1.1 Kariyer Kavramının Tanımı ve Önemi

Kelime olarak kariyer; Latince’ de *Camus ve Carrera*, İngilizce ’de *Career*, Fransızca’da ise *Carriere* olarak yer alan sözcüklerin karşılığı; iş, mertebe, mesleğe dair süreçler ve bireylerin hayatları boyunca izledikleri yol gibi anlamlar ile Türkçe ’de yerini almıştır (Erdoğan, 2009; Bingöl, 2013; Dağlı, 2019).

Genel anlamda bakılırsa kariyerin; kişinin sahip olduğu mesleğinde ilerlemesi, terfi etmesi ve kendisi için koyduğu hedeflere ulaşabilmesi, daha subjektif olarak ise; emekli olana dek yapılan işlerin bütünü anlamlarına geldiği söylenebilir. Bunlara ek olarak organizasyon yapıları içerisinde önemi ve popülaritesi gitgide artan kariyer kavramına dair literatürde pek çok tanım yerini almıştır.

Kariyeri bireyin çalıştığı süre boyunca sorumluluğunu aldığı görevlerin tümü şeklinde ifade etmek mümkündür. Buna ek olarak; kişi için kariyer yalnızca mesleği değil, işindeki rolünün gerekliliklerini sağlayabilecek ve devam ettirebilecek yeterlilik seviyesini edinebilmek adına öğrenme sürecinin devamlılığı ve akabinde elde ettiği birikim, yetenekler ve işine dair duyduğu şevk ile mevcut işyerinde ilerleme kaydetmesi anlamlarını da içermektedir (Yılmaz, 2006: 6).

Kariyeri; bir meslek dalında ilerlemek, bu ilerleme sağlanırken de deneyim kazandıkça terfi etmek, terfi etme sürecinde sürekli eğitimle desteklemek ve bu süreçte üstlenilen sorumluluklar bütünü şeklinde açıklamak mümkündür (Kocabaş, 2019: 25).

Kariyer kavramı kişinin sahip olduğu mesleğinde üstlenilen sorumluluklar bütünü olarak tanımlansa da bireyin bulunduğu pozisyonun gerekliliklerinin devamı için sürekli eğitim ile desteklenmesi, kazandığı birikim ve beceriler ile üyesi olduğu organizasyon içerisinde şevkle ivme kaydedebilmesi anlamları da taşıdığı söylenebilir (Bayraktaroğlu, 2003: 117).

Kariyeri, bireyin sahip olduğu mesleğe bağlı olarak edindiği tutumları, sergilediği davranışları, değerleri ve hayatı boyunca yenilenen amaçları şeklinde de ifade etmek mümkündür (Bernardin, 2003: 194).

Farklı bir bakış açısına göre ise kariyer; değerleri, davranışları ve motivasyonu da içerisine alan tüm bu kavramların birleşiminden doğan ve birey yaş aldıkça da kendisini gösteren sübjektif bir süreçtir (Aytaç, 1997: 17).

Başka bir deyişle, kariyerin eğitim ve tecrübeyle kazanılan birikimlerin yetenekler ile birleşmesi neticesinde meslekte somut hale gelmesi böylece kişiyi alanında uzmanlaştırması ve bunu yaparken de kişiye kazandırdığı ilişkileri de kapsayan deneyimler bütünü olduğu söylenebilir (Redman, 2001: 268).

Tüm bu tanımlardan yola çıkılarak kariyer kavramının, merkezine temel ihtiyaçlarını karşılamayı, gelecek beklentilerine sahip olmayı ve ulaşabileceği en yüksek mevkie gelmeyi isteyen 'bireyi' koyduğu söylenebilir (Aytaç, 2005: 13).

Birey için önemi ise; kariyerin sağlayacağı statünün vasıtasıyla kişinin oluşturacağı kimliği, kariyerin kişinin hayatının odağı haline gelmesi, kariyerin sosyallikle ilişkilendirilmesi, kariyerin sağlayacağı maddi imkanlar, kariyerin meslekte sağladığı doyum ve kariyerin kişilik gelişimine yaptığı önemli oranda katkı şeklinde sıralanabilir (Varol, 2001: 6).

3.1.2 Kariyer Kavramının Gelişimi

1500'lü yıllarda kamu hizmeti kavramının belirmeye başlamasıyla kariyer kavramının da gelişmeye başladığı söylenebilir. On altıncı yüzyıl itibarıyla biliniyor olmasına rağmen, kariyer olgusu Anne Roe'ya ait 1956 yılında yazılan "Meslekler Psikolojisi" adlı çalışmayla bilimsel olarak incelenmeye başlanmıştır. Ardından 1957 yılında Donald E. Super tarafından yazılan "Kariyer Psikolojisi", 1963 yılında Tiedeman ve O'Hara tarafından yazılan "Kariyer Gelişimi Seçimi ve Uyarlanması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi" ve 1966 yılında John Holland tarafından yazılan "Meslek Tercih Teorisi" adlı çalışmalar kavram olarak kariyeri yeni bir boyuta sürüklemiştir (Aytaç, 2005; Erdoğan, 2009: 3). 80'li yıllar itibarı ile küreselleşmenin de etkisiyle ortaya çıkan yaklaşımların kariyeri kavram olarak bir hayli göz alıcı hale getirmesiyle organizasyonlarda bireyin varlığının, psikolojisinin ve davranışlarının öneminin de eş zamanlı olarak arttığı söylenebilir. Yönetim süreçleri ve organizasyon yapılarındaki farklılaşma sistem içerisinde kariyerin yapısını ve ele almış biçimini de etkilediğinden, beraberinde bazı değişimleri de getirmiştir. Bu değişimlerin etkisiyle doğan kariyer yaklaşımları aşağıda açıklanmıştır.

- *Geleneksel kariyer yaklaşımı*; bir organizasyonda çalışan işgörenlerin bir başka deyişle çalışanların buldukları pozisyonlarda yıl bazındaki tecrübesine paralel olarak yukarı yönlü hareketleri ve başarıyı temsil eden maaş artışı, statü gibi dış göstergeler ile açıklanabilir. Bu nedenle örgüt yani organizasyon içerisindeki ilerleyebilme imkânı da sabit, net ve esnek olmayan bir biçimde belirlenmiş olduğundan kişiye kariyerde gelişebilme ve kariyer planlama şansı tanımamaktadır (Aytaç, 2005: 179-180).

- *Sınırsız kariyer yaklaşımında*; işgören yani çalışan mevcut örgütünden başka bir örgüte ya da mevcut örgütünde başka bir birime yer değiştirebilmektedir. Kariyerde çeşitlilik ve hareketlilik olgularına vurgu yapan bu yaklaşımda çalışan inisiyatif alabilmekte geleneksel yaklaşımdaki terfilerin aksine çalışanın psikolojik başarısı ön plana çıkmakta ve kariyer keşfi aşamasına vurgu yapmaktadır. Organizasyonlarda uzmanlığın ve kontrolün yerini; değişime açıklığın ve yeniliğin aldığı söylenebilir (Dikili, 2012).
- *Esnek kariyer yaklaşımının*; geleneksel kariyer yaklaşımının aksine yukarı yönlü değil yatay yönlü bir harekete vurgu yapmakla beraber, çalışana mevcut pozisyonda sabit görevlerin verilmesi yerine artan sorumlulukla projeleri temel alan nispeten daha kısa kariyer planlamalarının olduğu bir yapıdan oluştuğu söylenebilir. Bu yaklaşımda çalışanlar, sürekli değişmekte ve devinimde olan işin gerekliliklerini yerine getirirken donanım ile tecrübelerini de geliştirmektedir (Erdoğan, 2003: 169; Aytac, 2005: 242).
- *Çift basamaklı kariyer yolu yaklaşımı*; teknik işlerde görevli işgörenlerin uzmanlıklarını geliştirerek yönetici pozisyonlarında da çalışmalarını fikrini destekleyen bir yaklaşım olmakla beraber başarılı çalışanların örgütleri tarafından desteklendiği organizasyon yapıları tarafından sıklıkla benimsenmektedir. Örnek olarak örgütte çalışan bir mühendisin yöneticilik pozisyonuna terfisinde karşısına çıkacak engellerin ortadan kaldırılması için eğitim ile geliştirilmesinin amaçlandığı söylenebilir (Bayraktaroğlu, 2003: 165).
- *Portföy kariyer yaklaşımı*; müşteriye ve müşterinin beklentilerini temele almakla birlikte, işgörenlerin organizasyonlarına bağımlı olarak değil, bireysel çalışmalarını neticesinde iş karşılığı kazanım elde etmeleri ile kariyerlerini şekillendirdikleri bir yaklaşımdır. Başka bir deyişle, kendi portföylerini oluşturan işgörenlerin istedikleri sayıda müşteriyle çalışma olanağına sahip oldukları, eş zamanlı başka işler de yapmaya fırsat buldukları ama sorumluluklarının da aynı oranda arttığı söylenebilir. Dolayısıyla; donanımı ve tecrübesi artan işgörenler doğru orantılı olarak portföylerini genişletebilecek ve daha fazla iş fırsatı yakalayacaktır (Erdoğan, 2003: 170; Dündar, 2009).

- *Ağ tipi kariyer yaklaşımı*; işgörenlerin organizasyondaki pozisyonların gerekliliklerini bildikleri, terfi için deneyimle beraber yukarı yönlü ilerlemenin beklendiği geleneksel yaklaşımın aksine; hiyerarşinin etkisini azaltarak işgörelere organizasyondaki mevkilere yatay yönlü kombinasyonlardan oluşan geçiş imkânlarının tanındığı yaklaşımdır. Böylelikle çalışanların yaşlarının ve kıdemlerinin mevkiler için terfilerinde önemli bir etken olmaktan çıktığı söylenebilir (Pilavcı, 2007: 19-20).

3.1.3 Kariyer ile İlgili Diğer Kavramlar

Kariyer olgusuna dair ilgili literatür tarandığında temel olarak; “Kariyer Yönetimi”, “Kariyer Geliştirme”, “Kariyer Platosu”, “Kariyer Haritası” ve “Kariyer Hareketliliği” kavramları dikkat çekmektedir.

3.1.3.1 Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimini kavram olarak işgörenlerin kendileri için belirledikleri kariyer planlamasını gerçekleştirilmede yönetsel olarak desteklenmeleri olarak açıklamak mümkündür. Kariyer yönetimi kavramının örgütlerdeki uygulanış amacının ise, işgörenleri donanımlarına uygun pozisyonlarda istihdam ederek organizasyon ve işgöreni ortak gayede buluşturup örgüt içi motivasyonu ve verimliliği artırmayı sağlamak olduğu söylenebilir (Sav, 2008:12).

Noe(1996)’ya göre ise kariyer yönetiminin, işgörenlerin beceri ve donanımlarının, güçlü gördükleri ya da geliştirmeye açık buldukları yanlarının kariyerlerine dair gelecek amaçları doğrultusunda, kariyer hedefleri ile buluşturulması gayesi güden bir süreç olduğu söylenebilir. Dolayısıyla, kariyer yönetim sürecinin amacının işgörenin organizasyon içerisinde kendisi için en uygun pozisyona istihdamı neticesinde örgütün ihtiyacı ile çalışanın ihtiyacının buluştuğu noktada verimlilik kavramının örgüt için işlevselliğini artırmak olduğunu söylemek mümkün olacaktır (Erdoğmuş, 2003: 16).

3.1.3.2 Kariyer Geliştirme

Kariyer geliştirme kavramı; bireylerin eğitim ve öğretimlerini mesleki tecrübe ile harmanlayıp geleceklerine dair çizdikleri yol haritalarını takip etmeleri ve içerisinde buldukları örgütlerin de onları bu yolda desteklemeleri şeklinde açıklanabilir. Örgütlerin ve bireylerin birbirine sağladığı katkı aralarında devinimsel bir ilişki süreci yaratmakta, bu ilişki neticesinde doğan ihtiyaçları karşılıklı giderme eylemi de kariyer geliştirme şeklinde ifade edilmektedir (Uzunbacak, 2004: 19; Budak, 2008: 274; Sevinç, 2009: 20). Dolayısıyla kariyer geliştirmenin ve kariyer planlamanın iç içe geçmiş süreçler olduğundan bahsedilebilir. Kariyer geliştirmede kariyer kavramı örgüt tarafından ele alınırken; kariyer planlamada kariyer kavramına işgörenlerin tarafından yaklaşılmaktadır. Başka bir ifadeyle, örgütler kariyer planlarına ulaşma noktasında işgörenleri özverili bir şekilde yönlendirmeli ve desteklemelidir (Byars ve Rue, 2004). Böylelikle işgören mevcut becerilerini geliştirerek kendi kariyer planlamasına katkı sağlarken aynı zamanda örgüt amaçlarına da uygun hareket etmiş olacaktır.

3.1.3.3 Kariyer Platosu

Bireylerin kariyerlerindeki durgunluk süreci ya da mesleki durgunluk olarak da ifade edilen kariyer platosu kavramı; kariyerde gelinen noktada belirli bir süre boyunca ya da tamamen yukarı yönlü ivme alınması durumunun ortadan kalkması şeklinde açıklanabilir (Eryiğit, 2000: 119). Başka bir ifadeyle, işgörenin örgüt içinde ya da dışında kariyerinde yükseliş oranının az olmasının bu platoyu yarattığı söylenebilir. Yapılan araştırmalardan bazılarında ise işgörenin performansındaki düşüş ya da işgörenin görevi başarı ile tamamlama gayretindeki azalma da kariyerde duraklama ile sonuçlanabilmektedir (Lemire vd., 1999). Bazı araştırmacılar plato kavramını bireysel ve örgütsel olarak ikiye ayırmış ve bireyin içsel platosunu kariyer hedeflerini gerçekleştirmeye dair isteksizlik ile özdeşleştirirken; örgütsel boyutta duraklama organizasyon yapısı kaynaklı eşit fırsatların işgörelere tanınmaması durumu ile ilişkilendirilmiştir (Duffy, 2000).

3.1.3.4 Kariyer Haritası

Örgütsel şema veya tablo olarak da adlandırılan kariyer haritalarını; organizasyon içerisinde işgörenin bulunduğu pozisyondan başka bir pozisyona terfisi esnasında yol gösterici olan belirleyiciler olarak tanımlamak mümkün olacaktır. Bu belirleyicilerin pozisyonlar için örgüt tarafından aranan nitelikleri, becerileri ve deneyimleri ifade ettikleri gibi işgören beklentileri ile örgütün en uygun şekilde doldurmak istediği pozisyondaki açıklık arasında denge niteliğinde oldukları da söylenebilir. Dolayısıyla organizasyonlar bahsedilen denge aşamasında pozisyon beklentilerini bu şemalar aracılığı ile net bir şekilde ifade ettiğinden işgörenin örgüt içerisinde pozisyonlar arası hareketlilik beklentisi ve kariyer hedefleri de bir anlamda netleşmiş olacaktır (Gök, 2000: 8; Şimşek vd., 2004: 23). Organizasyonlardaki örgüt şemalarında yer alan kavramlar kısaca; pozisyonlar için aranan gereklilikler, pozisyonlara dair sorumluluklar, pozisyonlara terfi için deneyim kazanılması gereken alt pozisyonlar ve pozisyonlar arası geçişin mümkün olduğu pozisyonlar şeklinde sıralanabilir.

3.1.3.5 Kariyer Hareketliliği

Kariyer hareketliliği kavramı; işgörenin kariyer planı dahilinde istihdam edildiği örgüt içerisinde değiştirebileceği pozisyonları ifade ettiği gibi, durum işgörenin organizasyon değiştirmesi ile de sonuçlanabilir. Bu hareketlilik sürecindeki amaç işgörenin yükselme isteği ve beklentisi şeklinde yorumlanabilir. Yükselme isteği ve beklentisi dolayısıyla da kariyerdeki hareketlilik işgörenin başarı arzusu ve iş tatmini ile ilişkilendirilebilir.

İşgörenin bulunduğu örgüt içerisindeki hareketleri ise dikey, yatay ve merkeze doğru olmak üzere genellikle üç yönlü olarak ifade edilmektedir. Dikey hareketlilikte; örgüt içi hiyerarşik yönetim basamaklarını tırmanış işgörenin terfisi ile mümkün olmakta ve kademe değişikliği ile gerçekleşmekte, yatay hareketlilikte; işgörenin mevcut kademesini koruyarak sadece birim veya departman değişikliği yapması söz konusu olmakta ve son olarak merkeze doğru hareketlilikte ise; işgörenin merkez

yani ana birimlere ilerleyişi üstlenilen sorumluluklar ve çoğunlukla kazanılan güven ile ilişkilendirilmektedir (Türkel, 1999: 164; Aytaç, 2005: 13).

3.2 Kariyer Aşamaları

Bireyin hayatını oluşturan çocukluk, gençlik, yetişkinlik ve yaşlılık dönemleri ile kariyer evrelerinin eş zamanlı ilerlediğini ve bu evrelerin kişiden kişiye farklılık gösterdiğini söylemek mümkündür. Kişiliğin oluşmaya başladığı ilk yıllarda bireyin sahip olmak istediği mesleğe dair fikirleri de şekillenmekte sonrasında ise eğitim süreci ile paralel olarak kariyer tercihi de netlik göstermeye başlamaktadır. Bireyin aldığı eğitime ek olarak kişilik özellikleri, fiziksel yapısı, yetiştiği sosyal çevre ve cinsiyet gibi kavramların da kariyerine yönelik tercihini şekillendirmede etkisi olduğu söylenebilir. Başka bir ifadeyle, tüm bu etkiler altında birey kendisi için bir tercih yapmakta ve bu tercihinin yönelik ilerleme ve gelişme gayesiyle gayret göstermektedir (Aytaç, 2005: 61; Çalık ve Ereş, 2006: 52).

Bireyin kariyerini şekillendiren aşamalar; keşif, kurma, kariyer ortası, kariyer sonu ve emeklilik olarak sıralanabilir.

3.2.1 Keşif

Keşif aşamasının; bireyin meslek kavramını öğrendiği, meslekleri tanımaya başladığı sonrasında aile ve sosyal çevredeki gözlemleri neticesinde doğan merakı ve kısıtlı bilgisiyle meslek seçenekleri arasından ilk seçimini yaptığı çocukluk dönemi itibari ile başladığı söylenebilir. Bilinçli yönelimler ergenliğin ve yetişkinliğin başlangıcına denk gelmekle birlikte birey, meslekler hakkında daha detaylı araştırma yapmakta meslekler ile birlikte kendi kimliğini de keşfetmekte kariyer kavramıyla ilgili çalışmalara da ilk adımlar yine bu dönemde atılmaktadır (Özden, 2001: 31; Dağlı, 2019). Bireyin eğitim hayatının sona ermesi ve meslek hayatının başlamasıyla dönemin sona erdiği söylenebilir.

3.2.2 Kurma

Kurma aşamasını; bireyin seçtiği meslekteki pozisyona istihdamı ile sorumlulukların üstlenildiği, örgüte uyum sağlama ve örgüt içerisinde kendisini kanıtama sürecinin başladığı bir dönem olarak ifade etmek mümkündür. Örgütün ve kendi hedeflerinin arasında bağ kurmaya çalışan bireyin amacının bulunduğu pozisyonu korumak, ilerlemek, terfi etmek, başarı ve saygı kazanmak olduğu söylenebilir. Bu amaç doğrultusunda kendisini geliştiren ve yeni tecrübeler edinerek daha donanımlı hale gelen birey için bu aşama bir yükseliş aşaması olarak da ifade edilebilir (Şimşek vd., 2004: 18; Sabuncuoğlu, 2009: 171). Ancak; çalıştığı organizasyona değer katma eğilimde olan işgören yönetim birimlerinden performansına dair olumsuz dönüt aldığı ya da örgüt hedefleri ile şahsi hedefleri arasında uyumsuzluk olduğunu fark ettiğinde hayal kırıklığına uğrama eğiliminde olmakta ve bu dönem örgüt değiştirme ile de sonuçlanabilmektedir (Barutçugil, 2004: 328; Aybatlı, 2008: 20).

3.2.3 Kariyer Ortası

Kariyer ortasını; bireyin yükseliş olarak da ifade edilen kurma aşaması sonrası sahip olduğu donanım ve tecrübe ile koruduğu pozisyonunda kendisini güvende hissettiği aşama olarak açıklamak mümkündür. Bu aşamada bireyin kariyeri ile ilgili beklentisinin çoğunlukla somut değil soyut değerler ile ölçüldüğü söylenebilir. Başka bir ifadeyle birey için artık saygı duyulma, özgür olma, inisiyatif alabilme ve başarılı olma kavramları daha önemli hale gelmektedir (Sabuncuoğlu, 2009: 173). Meslekte uzmanlık olarak da adlandırılacak bu dönemde artan lider ve mentor olma isteği bireyi bulunduğu pozisyonu değiştirme yönünde de güdüleyebilir. Ancak kariyer planında değişiklik düşünülmesi mevcut pozisyondan artık verim ve motivasyon sağlanamaması gibi durumlarda kariyer platosu kavramı ile de ilişkilendirilebilir (Barutçugil, 2004: 329).

3.2.4 Kariyer Sonu

Kariyer sonunu; durgunlaşma ve gerileme ile sonuçlanan bireyin mesleğine dair bağlılığının ve tatmininin azaldığı işten ayrılma niyetinin (emeklilik) doğduğu aşama olarak ifade etmek mümkündür (Özden, 2001: 37). Yaş itibarıyla yeterince deneyim kazanmış bireyde artık öğrenme isteği ile arzusu yerini öğretme ve rehberlik etmeye bırakmaktadır (Sav, 2008: 20). Performansın ve motivasyonun düşmeye başladığı bu dönemde bireyin emeklilik hazırlığı içerisinde olduğu söylenebilir.

3.2.5 Emeklilik

Emeklilik başka bir ifadeyle azalma aşaması; bireyin kariyerinin tamamlandığı aşama olarak tanımlanabilir. Ayrılma niyetinde olmayan bireyler alttan gelen yeni nesil için donanımlı birer öğretici rolüne bürünürken; ayrılma isteği içerisinde olanlar ertelenmiş şahsi ve ailevi planlarını gerçekleştirme eğiliminde olabilirler. (Aytaç, 2005). Dolayısıyla, mevcut kariyerin sonlandırılmasının bireyi kendisi için planladığı yeni hedefine yönelttiği söylenebilir (Ünver, 2005: 6).

3.3 Kariyer Planlama

Kariyer planlama kavramı; bireyin kariyerine dair amaçlarını fırsatları değerlendirerek belirleyebilmesi, hedefine ulaşma noktasında bir yol haritası çizmesi, bu planını takip ederken amacına ulaşmasını sağlayacak kendisini geliştirmeye yönelik araçları ve faaliyetleri sürekli araştırarak bireysel kariyer tablosunu ortaya koyması şeklinde ifade edilebilir (Kocabey, 2010: 94; Bingöl, 2013: 330).

Araştırmanın devamında; kariyer planlama kavramının tanımına, bireysel kariyer planlama kavramına, önemine, amaçlarına ve etki eden faktörlere yer verilecektir.

3.3.1 Kariyer Planlama Tanımı

Kariyer planlama; bireylerin kendilerini tanıdıkları, değerlendirdikleri, ilgi duydukları alanları keşfettikleri, karşılaşılabilecekleri engeller hakkında bilgi sahibi oldukları ve muhtemel çalışma alanları için eğitimlerini ilgili alanlara yönlendirdikleri bir süreçler bütünü olarak ifade edilebilir (Adekola, 2011:102). Bu süreçler ise, işgörenin sahip olduğu değerler ile gereksinimleri kapsayan kariyere yönelik fırsatlar bağlamında birey için en doğru seçimi hedefleyen bir karar alma dönemi olarak açıklanabilir (Gürel, 2010: 12).

Ergül (1996)'e göre kariyer planlama; bireylerin sahip oldukları mevcut donanımlarını sürekli geliştirerek bağlı oldukları örgütlerdeki geleceklerini planlama eylemi olarak özetlenebilir. Çelebi (1997)'ye göre kariyer planlama; bireyin kariyerine dair planını ve hedeflerini kapsayan ve bu hedeflerini gerçekleştirebilmesi için ihtiyaç duyulan gerekliliklerin tümüdür. Dündar (2009)'a göre ise kariyer planlama bireylerin kendilerinin farkına vararak zayıf, geliştirilmeye açık taraflarını keşfettikleri, yeterlilikleri kapsamında kariyer hedeflerini oluşturdukları ve bu hedeflere yönelik eylem planları geliştirdikleri bir süreç olarak açıklanabilir.

Şimşek (2004) kariyer planlamasına sadece birey açısından değil örgüt açısından da bakarak kavramı; işgörenin hedeflediği kariyer rotasında ilerleyişi esnasında örgüt yöneticilerinin hem örgütün hem de işgörenin çıkarlarını düşünerek ve koruyarak oluşturduğu bir planlama olarak tanımlamaktadır. Başka bir ifadeyle, kariyer planlaması örgüt ve birey açısından olmak üzere ayrı başlıklar olarak değerlendirilmeli ancak; bireyin ve örgütün çıkarlarını her iki tarafa da fayda sağlayacak noktada buluşturmak hedeflenmelidir. Dolayısıyla, işgörenin motivasyon düzeyi, işinden duyduğu tatmin ve verimliliği için bireysel kariyer planlama kadar örgütsel kariyer planlamaya da ihtiyacı vardır. Örgütün görevi ise; ayrım yapmaksızın tüm işgörelere benzer koşul ve şartları sağlayarak adil terfi fırsatı ile onları güdülemek olmalıdır. Böylelikle işgörelerin kariyer planları dahilindeki hedeflerini gerçekleştirirken aynı zamanda organizasyonlara da büyük oranda katkı sağladıkları düşünülmektedir (Dessler, 2019: 316).

Her ne kadar geçmişte örgütlerin çıkarları daha çok gözetilip işgörenlere tanınan imkânlar ve gelişim alanları sınırlı olsa da günümüzde işgörenlerin sahip oldukları eğitime dair seviyeleri, mesleki donanımları, gelişen teknolojiyle bilgiye kolay erişim ve örgütler arasında artan rekabet ortamı gibi nedenlerle bireylerin örgütlerdeki varlığı daha önemli bir hal almış dolayısıyla, bireysel kariyer planlamanın da önemi artmıştır. Bu nedenle günümüz iş yaşamında kariyerin, yüksek oranda işgörenlerin sorumlulukları dahilinde şekillendiğini, örgütlerin ise işgörenleri destekleyici bir konumda olduklarını söylemek mümkündür (Korkmaz, 2003: 22; Aytaç, 2005: 233).

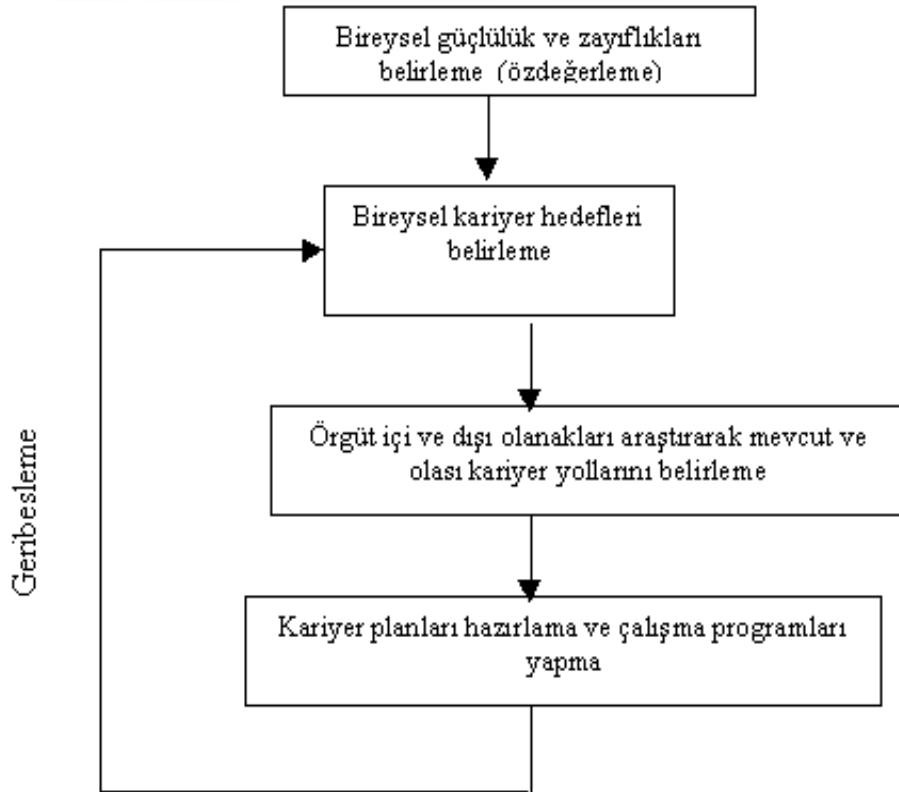
3.3.1.1 Bireysel Kariyer Planlama

Bireysel kariyer planlama; kendilerini tanıyan, güçlü ve geliştirilmeye açık yönlerini keşfeden, mesleklerine yönelik donanımları ile yeteneklerinin farkında olan işgörenlerin buldukları örgütlerdeki kariyer fırsatlarını değerlendirerek, kendi kariyer planlarını ve amaçlarını gerçekleştirmeyi hedef aldıkları aşamalı ve kapsamlı bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Cascio, 2006: 349; Mücevher, 2021: 859). Süreklilik arz eden bu süreçte işgörenlerin güçlü tarafı olarak gördükleri donanımları, becerileri ve bilgi birikimlerini değerlendirip, zayıf taraflarının farkına vararak eş zamanlı olarak kariyerlerine dair tercihleri analiz ettikleri ve kariyer hedefleri doğrultusunda kendilerini geliştirdikleri söylenebilir. Başka bir ifadeyle, kendilerini objektif olarak ele alıp değerlendiren, kariyerlerine yönelik hedeflerini gerçekleştirebilmek adına kendilerini geliştirmeye açık, artılarının ve eksilerinin, eğilimlerinin ve beklentilerinin farkında bireylerin kariyer planlamada bir adım sonrasına geçmeye hazır oldukları düşünülebilir (Erdoğan, 2009: 37).

Bireylerin yapacakları kariyer planlamasının amacına ulaşabilmesi için; performansın gözlemlenerek takibinin, kararlılığın, sorumluluktan kaçınmamanın, başarı basamaklarını tırmanmak için gerekli gayretin, örgüt içi ast ve üstlerle kurulan sağlıklı ilişkilerin, bulunulan pozisyonun gerekliliklerine hakimiyetin önemli olduğunu söylemek mümkündür (Uzun, 2004: 36-37).

Kariyer planlama sürecinde bireylerin kişilik özelliklerinin, yaşlarının, medeni durumlarının, cinsiyetlerinin, ailevi problemlerinin, buldukları pozisyonun yapısal niteliklerinin neden olduğu bazı sorunların ortaya çıktığı söylenebilir. Bu gibi sorunlarla karşılaşan bireyler genellikle kariyerlerine yönelik köklü değişimler yapmak yerine, içerisinde buldukları durumun öz değerlendirmesini yaparak kendilerini geliştirme eğiliminde olmaktadır. Dolayısıyla, bireylerin yapacağı etkili ve doğru kariyer planlamının, bu ve benzeri sorunlar ile karşılaşılma olasılığını düşüreceği düşünülmektedir (Benligiray vd., 2020: 231).

Bireysel kariyer planlama süreci; kendini değerlendirme/analiz etme, hedef belirleme, fırsatları tanıma/kariyer olanakları, plan oluşturma ve geri bildirim/ geri besleme olarak sıralanabilir. Ayrıca Şekil 3.1'de bu aşamalar şema şeklinde verilmiştir.



Şekil 3.1. Kariyer Planlama Aşamaları

(Kaynak: Anafarta, 2001: 6)

- *Kendini değerlendirme*; bireyin kendisine ayna tutarak eksik ve zayıf yönleriyle güçlü yönlerini ayırıştırıp objektif bir değerlendirmeye tabi tuttuğu bir aşama olarak değerlendirilebilir. Başka bir ifadeyle, bir analiz süreci olarak da adlandırılan bu aşama bireyin, becerilerinin, kabiliyetlerinin, beklentilerinin, isteklerinin, ilgi alanlarının, hedeflerinin ve gelişime ihtiyaç duyulan yönlerinin keşfi ile başlamakta, kendisini tanımasıyla sonuçlanmaktadır. Böylelikle kariyer planlaması için ilk ve önemli adım atılmış olmaktadır (Uzunbacak, 2004: 27; Pilavcı, 2007: 10-11; Dündar, 2009: 273). Bireylerin kariyer tercihlerini belirlemeden önce kendilerini yakından gözleme fırsatı buldukları bu aşama akabinde kişinin neleri yapabileceğinin tespiti, fırsatların değerlendirilmesi ve meslek grubu seçimini getirmektedir. Ancak bireyin kendisini objektif değerlendirebilmesi sürecinde karşılaşılabilecek sorunlara yönelik çözüm önerisi olarak uzman kontrolünde uygulanacak geçerliliği ve güvenilirliği onaylanmış kişilik testleri önerilmektedir (Öztürk ve Teber, 2006: 74; Bingöl, 2013: 251).
- *Hedef belirleme*; kendilerini tanıma aşamasını objektif bir şekilde tamamlamış bireylerin kariyerlerine yönelik kısa veya uzun süreli hedeflerini belirledikleri aşama olarak değerlendirilmektedir. Kişilerin kendileri için ulaşılabilir hedefler ortaya koymasının planlama aşamasını da olumlu olarak etkileyeceği düşünülmektedir (Dündar, 2009: 274; Sevinç, 2010: 83). Başka bir deyişle, önce hedefler gerçekçi ve açık bir şekilde tespit edilmeli ardından bu hedeflere ulaşmaya yönelik planlama yapılmalıdır (Fındıkçı, 2000: 346).

Hedef belirleme bireylerde motivasyonun da artmasını sağlamaktadır ancak, bu aşamada bireylere tavsiye edilen esneklik, hedeflerde değişikliğe neden olabilecek iş veya özel hayatla ilgili olarak meydana gelebilecek durumlarda bireye hareket alanı tanımakta dolayısıyla da bireyler bu gibi durumlara hazırlıklı olmaktadır (Göktaş, 2018: 44). Diğer taraftan örgütlerin işgörenleri kariyer planlamasına teşvik etmeleri, işgörenleri ulaşılabilir gerçekçi hedefler belirlemeye yöneltmekte, bu sayede güdülenen işgörenler gelişime açık ve istekli olmakta eş zamanlı olarak örgüt ise daha nitelikli işgörene sahip olmakta böylelikle süreç her iki tarafında fayda sağladığı işgörenlerin ve organizasyonun ortak bir noktada buluşmasıyla

sonuçlanmaktadır (Dündar, 2009: 274). Bu aşamada zorluk yaşayan bireylere rehberlik ve danışmanlık hizmeti almaları önerilebilir.

- *Fırsatları tanıma (kariyer olanaklarının belirlenmesi)*; bireylerin oluşturdukları kariyer hedeflerini gerçekleştirmede muhtemel kariyer olanaklarının tespit edildiği aşama olarak değerlendirilebilir. Dolayısıyla bireyler seçtikleri ya da ilerleme amacı içerisinde oldukları mesleklere, organizasyonlarla bünyelerinde yer alan faaliyetlere dair detaylı bir araştırma süreci içerisine girmekte ve bu süreç hedefler ile kariyer olanaklarının eşleşmesi ile sonuçlanmaktadır (Açıkgöz, 2019: 25). Başka bir ifadeyle, kendilerini tanıyan istek ve beklentilerinin farkında olan bireylerin bu aşamada görevin tanımını, gerekliliklerini, örgüt içerisinde ve dışında mevcut olan imkânlar ile olanakları akıl süzgecinden geçirerek değerlendirdikleri söylenebilir. Seçilen mesleklerin bireylerin hayatları üzerindeki yansımalarının da etkisi ve önemi düşünüldüğünde kariyer olanaklarının ya da yollarının tespiti süreci titizlikle yürütülmelidir. Dolayısıyla, bireylerin kariyer beklentileri ne kadar önemliyse, çalışmak istedikleri sektörlerde faaliyet gösteren organizasyonların yapılarının detaylı bir biçimde araştırılmasının da eşit seviyede öneme sahip olduğu söylenebilir. Bireylere bu süreçte mevcut tercihlerinin alternatif sektör ve meslek grubu seçenekleri ile de ilgili araştırma yapmaları önerilir (Bingöl, 2013: 299).
- *Plan oluşturma*; bireyleri hedeflerine ulaştırmada eyleme geçirici ve hareket tarzlarını belirleyici planların yapıldığı, uygulandığı, zamanın ve yöntemin tespit edildiği aşama olarak tanımlanabilir (Tunç ve Akyay, 2001: 74; Sabuncu, 2015: 33). Kendilerini değerlendirmiş, güçlü ve zayıf yönlerinin farkında bireyler bu aşamada hedefleri ile donanımlarının uyumluluğunu ölçecek, eksik yanlar var ise ilgili eğitimlerle bu yönler desteklenecek, kariyer hedeflerine ulaşacakları planları dahilinde başarıyla bir sonraki adımı atabileceklerdir (Kılıç, 2011: 39-41). Ancak, planların uygulamaya konulması noktasında bireylerin çeşitli örgüt içi ve dışı engellerle karşılaşabilme ihtimali göz önünde bulundurularak, planların kısa ve uzun süreli olarak çeşitlendirilmesi bireylere fayda sağlayacaktır (Dündar, 2009: 274). Plan oluşturma ve uygulamada birey kadar örgütte süreçten sorumludur.

Ayrıca, planının uygulanışı esnasında örgüt şartları ve yönetim yapısı da buna elverişli olmalı, yöneticiler de işgöreni destekleyici rol üstlenmelidir (Fındıkçı, 2000: 344).

- *Geri bildirim (geri besleme)*; bireylerin hedeflerine uygun olarak ilerleyip ilerleyemediklerinin gözlemlenebildiği, aksi bir durum söz konusu ise eksikliğin ne şekilde giderilmesi gerektiğinin tespit edilebildiği ve performansın değerlendirildiği, kariyer planlamanın takibinde oldukça büyük öneme sahip son aşama olarak açıklanabilir (Anafarta, 2001: 8; Hu vd., 2018). Kariyer planlama sürecinin etkinliğini koruyabilmesi ve sürdürülebilirliği için geri bildirimlerin diğer bir deyişle geri beslemelerin azımsanmayacak önemde oldukları çıkarımına varılabilir.

3.4 Bireysel Kariyer Planlamanın Önemi

Bireysel kariyer planlama; bireye kariyerine yönelik hedefleri doğrultusunda gelişme ve ilerleme imkânı yaratırken aynı zamanda bir plan dahilinde ilerlediği için geleceğine dair kontrol gücü ve ileri görüşlülük olanağı da sağlamaktadır. Başka bir ifadeyle, mevcut işinden haz alamama veya tatmin olamama gibi durumlarda bireye hedefi doğrultusunda ivedilikle aksiyon alma fırsatı tanıdığı söylenebilir (Gürel, 2010: 14). Ayrıca, bireyin kendisi için seçtiği meslek ile ilgili olarak geleceğe yönelik plan yapması, kariyerinde ilerleme kaydetmesine yardımcı olurken organizasyon açısından ise nitelikli iş gücü anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, örgütün ve bireyin şahsi gelişiminin kariyer planlaması ile mümkün olacağı çıkarımına varılabilir (Soysal, 2004: 121).

Kariyer planlama; bireyi doğrudan ya da dolaylı olarak kendisini geliştirmeye yönlendirdiğinden bağlı bulunulan organizasyon içerisinde bireye yükselme olanağı sağlamakta, yukarı yönlü ivme alan işgörenin yöneticiler tarafından fark edilirliliğini artırmakta, daha fazla gelişim ve potansiyeli olan becerilerin keşfi için bireyi şevklendirmekte ve son olarak bireyin örgüte duyduğu bağlılığını artırması ile süreç sonuçlandığından oldukça önemli olduğu düşünülmektedir (Aytaç, 2005: 170-171).

3.5 Bireysel Kariyer Planlamanın Amaçları

Bireylerin kariyer planlaması; yeteneklerinin, ilgili olduğu alanların, becerilerinin, olumlu veya geliştirilmeye ihtiyaç duyulan özelliklerin keşfi ile ne istediklerini tanımladıkları ve anlamlandırdıkları bir süreçler bütünü olduğundan birey açısından temel amacın seçtiği mesleğe yönelik işinde tatmini sağlayabilmek, başarılı olabilmeye gayesi ve kariyer hedeflerini gerçekleştirebilmek olduğu söylenebilir. Diğer taraftan örgütlerin ise bu yönde bireyleri destekleyerek organizasyonun geleceğe yönelik büyüme ve ilerleme hedeflerini gerçekleştirmeye çalıştıkları ve aynı zamanda kariyer geliştirme programlarıyla destekledikleri geleceğin muhtemel yüksek nitelikli bireylerinin mevcut örgütlere duydukları sadakatlerinin de artırılmasını amaçladıkları söylenebilir. Bu sebeple kariyer planlamasının amaçlarını bireysel ve örgütsel olarak değerlendirip incelemek yerinde olacaktır (Uzunbacak, 2004: 25; Şimşek vd., 2004: 94).

Kariyer planlamanın bireysel amaçları; kişinin orta veya uzun vadede mevcut kariyerinde ilerleme, yükselme, itibar kazanma isteği, bu isteği gerçekleştirmeye yönelik olarak verimliliğini artırma, kendisini geliştirme motivasyonu ile başarı, maddi ve manevi tatmin duygusu elde etme, edinilen tecrübeyle beraber daha fazla sorumluluk üstlenme isteği olarak sıralamak mümkündür.

Kariyer planlamanın örgütsel amaçları ise; işgörenlerin bireysel gelişimlerini destekleyerek örgüte nitelikli işgücü ve potansiyel yönetici adayları kazandırmak, motivasyon sağlanarak verimlilik artırılması yoluyla işgören hedefleriyle örgüt hedeflerini buluşturmak, organizasyonda insan kaynakları sürecinin etkin yönetimi, işgörelere ilerlemelerini sağlayıcı kariyer fırsatları yaratarak doğrudan veya dolaylı olarak işgörenlerin maddi ve manevi işten tatmin duymalarını sağlayarak örgüte bağlılıklarını artırmak ve nitelikli insan gücünü korumak olarak sıralanabilir (Soysal, 2004: 147-149; Can, 2005: 413).

3.6 Bireysel Kariyer Planlamayı Etkileyen Faktörler

Bireysel kariyer planlamayı etkileyen birçok faktör olduğu ve bu faktörlerden öne çıkanların demografik özellikler, kişilik özellikleri, yetenekler, ailesel, çevresel, kültürel, politik ve sosyo-ekonomik etkenler olduğu söylenebilir. Kişilik özellikleri ve yetenekleri iç faktörler; demografik, politik ve sosyo-ekonomik etkenleri ise dış faktörler olarak değerlendirmek mümkündür (Genç vd., 2007: 49).

3.6.1 Demografik Faktörler

Bireylerin kariyer planlamalarını etkileyen en önemli faktörlerden biri demografik özellikler olarak değerlendirilebilir. Demografik faktörleri ise temelde; yaş, cinsiyet ve aile başlıkları altında ele almak mümkündür.

3.6.1.1 Yaş

Demografik temel faktörler arasında değerlendirilen yaş; çocukluktan yetişkinliğe kadar her evrede bireyde farklı kimlikler yaratarak kendisini göstermekte ve bireyi bir anlamda şekillendirerek kararlarına etki etmektedir. Başka bir ifadeyle, her yaş evresinde ilgi ve merak duyulan alanlardaki muhtemel değişimler bireylerin kararlarını da etkileyebilmekte; dolayısıyla, çocukluk evresinde kurulan mesleğe dair hayaller, ilerleyen evrelerde yerini daha mantıklı tercihlere ve bu tercihler doğrultusunda değerlendirmeler yapılarak kariyere yönelik mantıklı planlamalara bırakmaktadır (Eroğlu, 2000: 32; Yener, 2016: 86). Bireylerin meslek seçiminde etkili olan yaşın kimi durumlarda ise bir kariyer engeli olabilme ihtimali söz konusudur. Öyle ki örgütler işe alım süreçlerinde çoğu zaman istihdam yapılacak pozisyonlar için yaş sınırı koymakta, belirtilen rakamsal aralıklar dışında kalan adaylar değerlendirilmeye alınmamakta ve pozisyonlar için uygunlukları yok sayılabilmektedir (Yıldız, 2001: 64).

3.6.1.2 Cinsiyet

Demografik temel faktörler arasında en az yaş kadar öneme sahip olan cinsiyet faktörünün çoğunlukla, toplumlarda kültüre bağlı olarak süregelen öğretilen birtakım roller bütünü temsil ettiği söylenebilir. Öyle ki, çocukluk evresi itibariyle belirli dönemlerde öncelikle aile bireylerini rol model alan çocuk, doğduğu toplumun kültürü neticesinde nesiller boyu aktarılan yazılı olmayan cinsiyete dair kadın ve erkeğe biçilen rolleri öğrenmekte ve bu rollere uygun olarak davranış biçimi geliştirmeye başlamaktadır. Toplumlar cinsiyete göre biçilen bu rollerin ister istemez kadını ve erkeği bedensel farklılıklarını da göz önünde bulundurarak bazı görünmeyen çerçeveler içerisine aldığı söylenebilir. Her ne kadar bu sınırlar kadınların ve erkeklerin meslek seçimlerini yıllar boyunca etkilese de gelişen ve değişen dünyada artık çoğu mesleğin cinsiyet ayrımı yapılmaksızın kadın ve erkek bireyler için tercih edilebilir hale geldiği söylenebilir (Barutçugil, 2004: 23; Ensari ve Alay, 2017: 412).

Ancak, cinsiyet faktörü de tıpkı yaş gibi çoğu zaman bireylerin karşısına bir kariyer engeli olarak çıkabilmektedir. Özellikle kariyere yönelik planlama yapılırken kadınların önüne erkeklere kıyasla daha fazla görünmez engel çıktığı söylenebilir. Öyle ki, örgüt içi pozisyonlara istihdamda ya da pozisyonlar arası terfiin söz konusu olduğu durumlarda erkek bireyler kadın bireylere karşı görece daha tercih edilebilir olmakta ve bu durum istihdam sonrası organizasyonlarda yapılan performans dayalı değerlendirmelerde de kendisini gösterebilmektedir. Dolayısıyla, kadınların iş hayatında daha fazla engel ile karşılaştığı çıkarımına varılabilir. Bunlara ek olarak, evlilik sonrasında çiftler arasında kariyeri ile ilgili fedakârlık yapması gereken ya da hamilelik durumunda kariyerine ara vermek ya da kariyerini sonlandırmak gibi kararlarla yine görece kadın bireyler daha çok karşılaşabilmektedirler (Sav, 2008: 59).

3.6.1.3 Aile

Bireylerin kariyer planlaması sürecinde aile kavramının önemi ve etkisi büyüktür. Öyle ki, çocuklarını gelecekte başarılı birer kariyer sahibi bireyler olarak görmek

isteyen ebeveynler sahip oldukları bilgi birikimleri doğrultusunda onları yönlendirme eğiliminde olmaktadır. Bu durum daha çok ebeveynlerin meslekleri ve sahip oldukları kariyerler ile ilişkilendirilebilir. Eğer anne ya da baba veya her ikisi de kariyerlerinde ilerleme ve yükselme fırsatı bulabildikleri mesleklerde çalışıyorlar ise çocuklarını da bu doğrultuda ilerleyebilecekleri mesleklere yönlendirecek ve onların kariyer planlamasına bir anlamda yön verme eğiliminde olacaklardır. Diğer yandan, ebeveynlerin ilerleme ve yükselme beklentisi içerisinde olmadıkları ya da fırsatına sahip olmadıkları ortalama geliri olan meslek gruplarında çalıştıkları ailelerdeki çocuklar da gelecekte kariyerlerine benzer şekilde yön verme eğiliminde olabilmektedirler (Balcı, 1999: 35).

Ayrıca çocuğun yetiştiği ve şekillendiği ailesinin yapısı, ebeveynlerin fiziksel özellikleri, toplum içerisindeki statüleri, gelirleri, sahibi oldukları kültürel ve entelektüel seviyeleri, toplumsal çevreleri, eğitimleri, meslekleri ve hatta yaşadıkları konum dahi bireyin kariyerine dair seçimlerini etkileyen aile başlığı altında sayılabilecek önemli faktörler arasında değerlendirilebilir. Bunlara ek olarak ebeveyn-çocuk iletişimi ve ilişkisi, ebeveynlerin meslekler ile ilgili değerlendirmeleri de bu faktörler arasında sıralanabilir (Aydın, 2007: 23). Bireylerin ilgili oldukları alanların, becerilerinin, isteklerinin ebeveynleri tarafından dikkatli bir şekilde gözlemlenmesi, kariyerlerine başlamak istedikleri meslek dalları hakkında bilgi edinip, baskılamaksızın doğru yönlendirmelerle bireyleri motive ederek ve destekleyerek tercih şansını artırmasının bireysel kariyer planlaması sürecinde faydalı olacağı çıkarımına varılabilir.

3.6.2 Kişilik Özellikleri ve Yetenekler

Bireyin doğumu itibarıyla sahip olduğu kalıtsal özellikler ve yetişkinliğe kadar geçen süreçte etkisi altında kaldığı faktörler neticesinde şekillenen kişiliği, kariyer planlaması sürecine yön veren en önemli etkenler arasında yerini almaktadır. Bireylerin kişilik yapıları değerlendirildiğinde sahip oldukları özellikler, yetenekler ve beceriler mesleğe dair seçimlerde önemli bir role sahiptir. Başka bir ifadeyle, kişilik özellikleri ve mesleğin gereklilikleri de uyumlu olmalıdır. Dolayısıyla kişilik

özelliklerine uygun meslek tercihleri yapan bireylerin işlerindeki performanslarının da yukarı yönlü ivme alması beklenmekte neticesinde ise bireylerin kariyer memnuniyetine ve iş tatminine sahip olmaları öngörülmektedir (Şimşek ve Öge, 2007: 264; Koca, 2010: 60).

Bireylerin kişilik özelliklerine uygun mesleki yönelimlerini incelediği tipoloji kuramında John L. Holland; kişilik özelliklerindeki farklılıklardan yola çıkarak, RIASEC kariyer kodu olarak da adlandırılan gerçekçi (realistic), araştırmacı (investigative), artistik (artistic), sosyal (social), girişimci (enterprising) ve geleneksel (conventional) olmak üzere altı mesleki eğilim tanımlamıştır. *Gerçekçi mesleki eğilimde* birey; fiziksel olarak güçlü ve teknik konularda beceriklidir. Mekaniğe meraklıdır, her türlü araç ve makine dikkatini çektiğinden bu tip bir birey için işlevsellik ön plandadır. El işçiliğine yatkın olduğundan fiziksel olmayan işlere ilgi duymaz ve soyut kavramlardan hoşlanmaz. Masa başı işler yerine doğayla iç içe olabileceği mümkünse de çalışabileceği işleri tercih eder. İkili ilişkilerde net, anlaşılır ve direkt olmak önemlidir. Çok dışadönük olmamakla birlikte yalnız çalışmak birey için tercih sebebidir. Makine, araç, bitkiler veya hayvanlar ile ilgili sistematik hareket edebileceği işlere eğilimlidir.

Araştırmacı mesleki eğilimde birey; analitik düşünme yeteneğine sahip, açık fikirli, açık görüşlü ve yaratıcıdır. Araştırmak, gözlemlemek, yeni ve henüz çözümlenmemiş fikirlerin analizi, bilim temelli araştırmalar birey için odak noktasıdır. Ayrıca estetik kaygıdan ziyade işlevsellik önemlidir, sosyal ilişkiler ve ailenin öncelikli konular arasında olduğu söylenemez. Gözlem, analiz ve araştırma imkânı tanırken kişinin sürekli kendisini geliştirmesi gerekliliğini destekleyen işlere eğilimlidir.

Artistik mesleki eğilimde birey; estetiğe önem vermekte ve sanata ilgi duymaktadır. Farklılıklar ve yeni deneyimler ön plandadır ancak bireyde toplum tarafından konulan kurallara karşı çıkma ya da aykırılık yaratacak eylemler ve fikirlere meyilim ile de karşılaşılabilir. Mantık ile kıyaslandığında duygu yönelimli olan birey çevreye ve insana duyarlı, vizyoner yapıdadır. Bireysel çalışabileceği, yaratıcı olabileceği ve özgürlüğünün kısıtlanmayacağı işlere eğilimlidir.

Sosyal mesleki eğilimde birey; sosyal, insan ilişkileri güçlü, uyum ve iş birliğine yatkın yapıdadır. Yardımseverliği ve çözüm odaklılığıyla ön planda olan özveri sahibi birey, insanlara yeni şeyler öğretmekten keyif almaktadır. Ayrıca ekip çalışmasına yatkın, iletişimi seven yapısı ve sabırlılığıyla göze çarpan bireyin hümanist ve ilke sahibi olduğu söylenebilir. Başarılarının takdir edileceği, kendisini emniyette ve güvende hissedebileceği, rahatlığın ve samimiyetin ön planda olduğu işlere eğilimlidir.

Girişimci mesleki eğilimde birey; diğer insanlara öncülük etmeye yatkın, yöneticilik becerilerine sahip, hitabeti güçlü, insan ilişkileri kurmada aktif, sosyal ve dışadönüklük özelliği gösteren yapıdadır. Başarı ve hedef odaklı olduğundan çabuk karar ve zaman kaybetmeden aksiyon alabileceği işlere eğilimlidir.

Geleneksel mesleki eğilimde birey; detaycılığı, kuralcılığı, plan yapma ve hesaplama becerisi ile ön plandadır. Yaptığı işe özen göstermekle beraber alışılmışın dışında fikirlerin ve deneyimlerin birey için önemli olduğu söylenemez. Sistem işlerliğine önem verdiği için kontrolü ve denetlemeyi sevmektedir. Bireysel çalışmayı sevdiğinden buna imkân tanıyan, kuralların ve sınırların belirli olduğu, sistematik bir düzene sahip işlere eğilimlidir (Brown vd., 1996; 40-46).

Yetenek kavramı ise bir davranışın birey tarafından öğrenilebilme seviyesi, başka bir ifadeyle, bireyin doğumu itibarıyla sahip olduğu kabiliyetin çevreyle etkileşimi ve aldığı eğitim ile şekillenmesi, gelişmesi neticesinde daha fazla öğrenmeye açık duruma getirilmiş şekli olarak ifade edilebilir. Kuzgun (2003)'a göre, bireyin sahip olduğu yeteneğe yönelik eğitimin modelinin belirlenebilmesi için yeteneklerin çeşitlerinin bilinmesi gereklidir. Bu doğrultuda geliştirilen, ölçülebilir yetenekler; genel, akademik, sözel ve sayısal akıl yürütebilme, uzay ve şekil ilişkilerinin görülebilmesi, parmak ve el becerisi, göz ve el koordinasyonu ve ayrıntının algılanabilmesi olarak sıralanabilir. Genel ve akademik yeteneklerin bireyin mesleki tercihinde etkili oldukları söylenebilir. Dolayısıyla, bireyin seçeceği ya da seçmek istediği meslek çeşidine yönelik, ilgili meslek dalı gerekliliği kapsamında bireyden beklenen asgari yetenek seviyesinin birey tarafından karşılanabilir olması dikkate

alınmalıdır aksi takdirde bireyin ilgili meslek dalının bir ferdi olması mümkün olmayabilir.

Yapılan araştırmalardan yola çıkılarak bireylerin kişilik özelliklerinin ve yeteneklerinin birbirinden farklı olduğu çıkarımına varılabilir. Dolayısıyla, kariyere dair planlama eyleminde birey, destekleyici durumları ve karşılaşılabilecek engelleri iyi değerlendirmeli, kişilik özelliklerini ve yeteneklerini de objektif bir şekilde analiz ederek kendisi için uygun mesleki tercihine yönelmelidir.

3.6.3 Yasal Faktörler

Yasalar çerçevesinde kanun ile belirlenmiş gereklilikler, ilgili toplumun ferdi vatandaşlar tarafından uyulması mecburi kurallar bütünü olarak bireylerin karşısına çıkmakta ve doğrudan veya dolaylı olarak kariyer planlamasına etki etmektedir. T.C. vatandaşı erkek bireyler için mecburi askerlik görevi bu duruma örnek olarak verilebilir. Benzer şekilde devlete ait birimlerde memurluk görevinin çeşitli kademelerinde, bireylerin adli sicil kaydına sahip olmamaları, polislik veya askerlik mesleklerini sececek bireylerde ise ailelerinin dahi adli sicil kayıtlarının olmaması şartları, bireylerin kariyerlerine yönelik tercih ve planlamalarına etki eden yasal faktörler arasında gösterilebilir (Erdoğmuş, 2003: 75; Sav, 2008: 61).

3.6.4 Sosyal Faktörler

Bireyin kişiliğinin şekillenmesinde kalıtsal özellikler kadar doğumu itibariyle etkileşim içerisinde olmaya başladığı aile yapısının, ebeveynlerinin eğitim seviyelerinin, anne babanın sosyo ekonomik durumuna bağlı olarak bulunduğu çevrenin sosyo kültürel özelliklerinin etkili olduğu söylenebilir ve bireyin maruz kaldığı bu etkinin, geleceğine de tesir edecek tercihlerinde ve kariyer planlamasında önemli bir faktör olarak değerlendirilmesi doğru olacaktır. Küçük kesimlerde yetişen bireylerin mesleki yönelimlerinin çoğunlukla parasal beklentilerin merkeze konularak, yetenek ve özellikler dikkate alınmadan şekillendiği, diğer yandan görece büyük şehirlerde yetişen bireylerin mesleki yönelimlerinin ise doğru

yönlendirmelerin ışığında kişilik özelliklerine ve yeteneklere uygun olarak şekillendiği söylenebilir. Aynı zamanda yapılan birçok araştırmanın da bireyin ait olduğu sosyal sınıf, ebeveynlerin toplum içerisinde sahip oldukları statü ve bunlara bağlı olarak edinilen maddi gelir seviyesi gibi etmenlerin mesleki tercihlere ve kariyere yönelik planlamaya etkisini ortaya koyar nitelikte olduğu söylenebilir (Aytaç, 2005: 78).

3.6.5 Ekonomik Faktörler

Bireylerin kariyer planlamalarına etki eden faktörler arasında yer alan ekonomik beklentiler, bireyler tarafından tercih edilecek meslek çeşitlerinin bireylere kazandıracığı maddi gelir olarak ifade edilebilir. Dolayısıyla, planlama yapılırken mesleğin çalışma koşullarının yanı sıra ekonomik kazanım, mesleğin sağlayacağı sosyal güvence, sosyal olanaklar, sağlık sigortası ve prim gibi kavramlar birey açısından önemli olmaktadır. Diğer yandan, ailelerin ekonomik durumunun ve ebeveynlerin aylık kazançlarının da çocukluktan itibaren bireylerin alacakları eğitim kalitesine ve buna bağlı olarak da yapacakları meslek seçimlerine etki ettiği söylenebilir. Başka bir ifadeyle, ekonomik geliri yüksek, parasal durumu iyi olan aileler, kreş ve anaokulundan üniversite eğitimine kadar uzanan süreçte çocuklarının özel ilgi göreceği, yeteneklerinin keşfedileceği ve doğru yönlendirileceği eğitim kurumlarını tercih edecek dolayısıyla da bilinçli bir kariyer planlamasıyla ilerleyen bireylere dönüşen çocuklar kişilik özelliklerine ve yeteneklerine uygun meslekler tercih edecek, bu tercihleri yaparken de ailelerinden gördükleri maddi imkanlar doğrultusunda gelir elde edebilecekleri mesleklere eğilim göstereceklerdir. Ekonomik durumu görece iyi olmayan ailelerde yetişen çocuklar ise; parasal imkansızlıklardan ötürü özel eğitim alamayacağı bir eğitim süreci neticesinde ya da hiç eğitim alamadan bir mesleğe yönelecek ve bu yönelim daha çok hızlı istihdam, zaman kaybetmeden gelir elde edip kendi ayakları üzerinde durma gibi beklentilerle ilişkili olacaktır (Aytaç, 2005: 77).

3.6.6 Diğer Faktörler

Kariyer planlaması sürecine etki eden kavramlardan bir diğeri de bireylerin eğitim öğretim sürecine dahil oldukları eğitim kurumu faktörü olarak değerlendirilebilir. Bireylere eğitim hayatı boyunca rehberlik ve danışmanlık desteği sağlayan kurumlar, bireyleri kendileri için en uygun ve doğru mesleklere yöneltme aynı zamanda da bilgilendirme hususlarında faydalı olmaktadır. Kurumlarda görevli rehberlik danışmanının mesleğine hakimlik düzeyi ve bilgi seviyesi de ayrıca önemli bir faktör olarak değerlendirilebilir. Buna ek olarak eğitim kurumunun diğerleri ile kıyaslandığında sahip olduğu eğitim kalitesi, öğrencilere mesleklere yönelik olarak sundukları staj, yurtdışı değişim programları gibi imkanlar, müfredatın meslek ile uyumu ve güncelliği, eğitim programının bireyi mesleğe hazırlama noktasında zaman açısından yeterliliği önemli olarak değerlendirilen diğer faktörler arasında yerini almaktadır (Fındıkçı, 2000: 317; Sav, 2008: 63).

3.7 Kariyer Planlamasının Olumlu Etkileri

Kariyer planlamasının bireye olduğu kadar örgüte de fayda sağladığı fikrinden yola çıkılarak planlamasının olumlu etkilerini birey ve örgüt başlıkları altında ayrı ayrı değerlendirmek doğru olacaktır.

3.7.1 Birey Açısından Olumlu Etkileri

Kariyer planlaması birey açısından değerlendirildiğinde olumlu olarak nitelendirilen etkileri; bireye güçlü ve zayıf noktalarını keşfedip kişisel gelişime yönelik imkân tanınması, bireye kariyerine yönelik hedeflerin belirlenmesi ve bu doğrultuda yeteneklerinin geliştirilmesi fırsatı sunması, bu gelişim neticesinde organizasyon içi terfiin mümkün olması ve yönetici pozisyonundakiler tarafından fark edilirlilik, dolayısıyla da örgüte bağlılığın artması şeklinde sıralanabilir. Bireysel kariyer planlaması sürecinin bireyin geleceğe dair endişelerini minimize etmekle kalmayıp, belirlediği hedef ve doğru planlamayla kişisel kariyer yolunu başarıyla tamamlaması

hususunda da olumlu bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Aynı zamanda doğru planlama yapılması ile sürecin, bireyin iş tatmini yaşaması ve motivasyonunun artmasıyla da sonuçlanması mümkündür (Ünver, 2005: 33; Erdoğan, 2009: 39; Göktaş, 2018, 38-39).

3.7.2 Örgüt Açısından Olumlu Etkileri

Planlama süreci örgüt açısından değerlendirildiğinde ise olumlu olarak nitelendirilen etkileri; bireyi kendisini geliştirme noktasında destekleyen örgüte nitelikli işgücü sağlaması, bu nitelikli işgücünün doğru örgüt içi planlamayla birleşimi neticesinde örgüte rekabet avantajı sağlaması, işgörenlerin desteklenmesi yoluyla örgütsel bağlılığın ve sadakatin artırılması, bu bağlılık vasıtasıyla işgören verimliliği ve performansında artış sağlanması, nitelikli işgörenlerin örgüt içi terfi yoluyla dikey hareketliliğinin adil bir şekilde sağlanması şeklinde sıralanabilir. Bunlara ek olarak örgüt içi kariyer planlaması yoluyla işgören ve iş eşleştirmesi doğru yapılacak, artan işgören performansı örgüte verimlilik sağlayacak, bu verimlilik neticesinde ise örgüt büyümeye gidecek, ülke içerisinde ve ülke dışında genişleyen örgüt ağı işgörelere uluslararası bir istihdam fırsatı sunma noktasında da fayda sağlayacaktır (Aytaç, 2005:120-121; Sevinç, 2010: 219-220).

3.8 Kariyer Planlamasında Karşılaşılan Sorunlar

Bireylerin kariyer planlaması sürecini sekteye uğratan birtakım sorunların varlığından söz edilebilir. Nispeten görünmez olan bu sorunlarla bireylerin özel yaşamları kaynaklı veya örgüt kaynaklı olarak karşılaşılabılır. Araştırmanın devamında; cam tavan ve kraliçe arı sendromları, çift kariyerli eşler, çift kariyerlilik, ay ışığı, mobbing, fiziksel veya ruhsal elverişsizlik ve tükenmişlik sendromu olarak adlandırılan bireylerin kariyer planlama sürecini etkileyen birtakım sorunlar incelenecektir.

Cam tavan ve kraliçe arı sendromları; her ne kadar iki ayrı kavram olarak değerlendirilse de iki sendromunda ortak noktası öznenin kadın olması, başka bir

ifadeyle, cinsiyet kaynaklı bir kariyer engeli olarak kadın bireylerin karşlarına çıkmalarıdır. Cam tavan kavramı ilk olarak 1984 yılında Adweek isimli dergide yayımlanmış yazıda yazar Gay Bryant tarafından, sonrasında ise 1986 yılında Carol Hymowitz ve Timothy Schellhardt tarafından yazılan The Wall Street Journal isimli gazetede yayımlanmış makalede kullanılmış, akademide terim olarak kabul göerek yaygınlaşmıştır. Kavram, kadınların kariyer basamaklarını tırmanırken dikey hareketliliklerinin engellenmesi şeklinde açıklanabilir. Başka bir deyişle, kadınların mevcut basamaklarından daha üst pozisyonlara giden yola bakıldığında görünen bir engel olmasa da ilerledikleri esnada bir bariyere çarpmaları ve yükselişlerinin önünün kesilmesi şeklinde ifade edilebilir. Cinsiyete bağlı gelişen bu durum nitelik sahibi kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyen görünmeyen bir bariyerin varlığı sorunudur (Madichie, 2009: 51; Akpınar, 2013: 489; Bingöl, 2016). Kraliçe arı sendromu ise; örgütteki kadın çalışanın pozisyonunu korumak amacıyla diğer kadın çalışana yaptığı ilerlemeyi engellemeye yönelik baskı ve ayrımcılık olarak tanımlanabilir. Kadınlar özelinde karşılaşılan bu sendrom bireylerin kişilik özelliklerinden ya da erkek egemen örgütte hali hazırda cam tavanla karşılaşan kadınların rekabete bağlı olarak sergiledikleri davranışları olarak da nitelendirilebilir (Place; 2011: 3).

Çift kariyerli eşler olarak adlandırılan kariyer engeli ise yine kadın bireyleri görece daha çok etkileyen bir durum olarak ifade edilebilir. Özellikle evlilik neticesinde özel hayat ve çalışma hayatı arasında bir seçim yapması gereken süreçlerle karşılaşma ihtimali ile yüz yüze gelen veya eşler çocuk sahibi olduklarında kariyerlerine ara vermeleri ya da sonlandırmaları gereken kadın bireyler olmakta, erkek bireyler için ise bu durumun bir kariyer engeli olarak değerlendirilmediği söylenebilir. Dolayısıyla, eşlerden her ikisinin de iş yaşamında buldukları ve kariyer sahibi oldukları evliliklerde karşılaşılan bu sorun çiftler arası gerginliğe sebebiyet verebilmekte neticesinde ise daha çok kadın bireylerin kariyer planlamaları ile ilgili olarak bir tercih yapmak zorunda kaldıkları durumlar ile sonuçlanabilmektedir (Edinsel, 2018: 108).

Çift kariyerlilik sorununu adından da anlaşılacağı üzere bireylerin aynı anda iki farklı kariyer alanında uzmanlık bilgisine sahip olmaları dolayısıyla da iki farklı kariyere sahip olmaları durumu olarak açıklamak mümkündür. Ancak, her iki kariyeri de bir arada yürütmeye çalışan bireylerin, her ne kadar iki farklı alanda uzmanlığa sahip oldukları için avantajlı oldukları düşünülse de uzun vadede hedeflere her iki kariyer alanında da ulaşma çabasının yaratacağı tükenmişlik ve yorgunluk gibi sorunlarla karşı karşıya kalabilecekleri, neticesinde ise istenilen hedeflere ulaşamama ihtimali ile karşılaşabilecekleri düşünülmektedir (Özelkan, 2019: 31).

Ay ışığı sorunu ise; bireylerin mevcut kariyerlerindeki pozisyonlarına ilave olarak çoğunlukla parasal nedenlerden ötürü ya da mevcut işlerindeki tatminlik seviyelerinin düşük olması neticesinde ikinci veya üçüncü farklı iş kollarında çalışmak durumunda kalmaları şeklinde ifade edilebilir. Başka bir deyişle, sahip olunan mevcut işlerin dışında bireylerin yarı zamanlı olarak farklı işlerde çalışmalarını ay ışığı kavramı ile nitelendirilerek bir kariyer sorunu olarak kabul gördüğü söylenebilir. Dolayısıyla, bireylerin bağlı buldukları örgüt içerisindeki performansları yaşanan durum neticesinde düşecek, aynı zamanda örgüte olan bağlılıklarında da olası bir azalma ihtimali doğacaktır (Edinsel, 2018: 108).

Bir diğer kariyer sorunu olarak kabul gören *mobbing* durumunun ise bireylerin psikolojilerini etkileyen organizasyonlarda maruz kaldıkları şiddeti ifade ettiği söylenebilir. Başka bir ifadeyle, bireylere uygulanan baskı olarak kendisini gösteren mobbing örgütsel bağlılığı azalan bireylerin iş hayatlarındaki performansını negatif yönlü olarak etkilemekte, mobbingi uygulayan kişi ya da kişiler nedeniyle de iş değiştirme, kariyer planlamada değişiklik gibi durumlarla yüzleşmesine sebep olabilmektedir.

Bireylerin kariyer süreçlerinde ya da yaptıkları kariyer planlamaları dahilinde karşılaşabilecekleri sorunlardan bir diğeri ise *fiziksel veya ruhsal elverişsizlik* durumu olarak değerlendirilebilir. Bireylerin, aniden gelişen vücut bütünlüklerini bozan bir rahatsızlık yaşamaları veya özel hayatlarında geçirdikleri bir kaza ya da yaşanması muhtemel bir iş kazası kariyerlerini dolayısıyla da kariyer planlamalarını etkileyecektir. Benzer durum bireylerin ikili ilişkilerini etkilemesi olası ruhsal

bütünlüklerinin bozulması neticesinde de yaşanabilmektedir. Örgütlerin ise bu gibi durumlar karşısında işgörenlere karşı pozitif, bireyi kazanmaya yönelik bir tutum içerisinde olmaları, alternatif çözüm yolları ile işgörenleri desteklemeleri doğru olacaktır (Bozkurt, 2019: 64-68).

Sendrom olarak kabul gören bireylerin *tükenmişliğini* niteleyen bir diğer durum hem örgütü hem de işgöreni negatif yönlü etkileyebilecek organizasyonlarda istenilmeyen bir kariyer sorunu olarak ifade edilmekte ve çoğunlukla bireylerin mevcut kariyer basamaklarından yeterince tatmin ve memnun olamamaları neticesinde yaşanabilmektedir. Bireylerde gözlemlenen bu tükenmişlik hissinin, diğer bir ifadeyle mental yorgunluğun, çoğu zaman örgütlerdeki yanlış kariyer planlama politikaları veya yönetsel hatalar ya da bireylerin kariyer planlamaları sürecinde terfi, maddi olanaklar, yeteneklerin keşfi gibi konularda örgüt tarafından yeterince desteklenmemeleri gibi nedenlerle ortaya çıktığı söylenebilir. Dolayısıyla, bireylerin verimliliklerini ve işlerine dair hissettikleri motivasyonu etkileyerek, örgütlerine karşı bağlılıklarında azalma ve bireylerin kariyerlerinde meydana gelen bir duraklama ile sürecin sonuçlanabileceğini söylemek mümkün olacaktır (Edinsel, 2018: 106-107).

3.9 Kariyer, Kariyer Planlaması ve Kişilik Özellikleri ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Araştırmanın devam eden kısmında ilgili alandaki çalışmalara yer verilecektir. Kravetz ve Jones 1982 yılında sosyal hizmetler alanında eğitim gören kadın-erkek yüksek lisans öğrencileri ile yaptıkları çalışmada öğrencilerin meslek hedefleri ve beklentilerini araştırmış; kadın katılımcıların erkek katılımcılara kıyasla az seviyede kariyere yönelik hedefe sahip oldukları ve mesleklere dair tutumlarında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Göktaş ve Kazaferoğlu 2017 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi'ndeki on iki ayrı fakültede eğitime devam etmekte olan 647 öğrenci katılımcı ile yaptıkları çalışmada beş faktör kişilik özellikleriyle öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin

arasında bulunan ilişkiyi incelemiş; beş faktör kişilik özellikleri boyutlarından dışadönüklüğün, deneyime açıklığın, uyumluluğun ve öz disiplinin girişimciliği pozitif düzeyde etkilediği ancak nevroitiklik boyutunun negatif yönlü etki gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır.

Benzer şekilde Büyükekeşi'nin 2017 yılında aynı konu üzerine 565 fakülte ve meslek yüksekokulu öğrencisiyle yaptığı çalışmada; büyük beşli içerisinde yer alan dışadönüklüğün, uyumluluğun ve deneyime açıklığın, girişimcilik özelliğiyle arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilirken, öz disiplinin ve nevroitikliğin girişimcilik ile arasında anlamlı düzeyde bir ilişki tespit edilememiştir. Büyük beşlinin deneyime açıklık boyutu en yüksek etkiye sahip olurken, dışadönüklüğün ve uyumluluğun onu takip ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Ulaş Kılıç'ın 2018 yılında üniversitede öğrenim gören tesadüfi seçilmiş 569 son sınıf öğrencisiyle yaptığı araştırmasında öğrencilerin kariyerlerine dair karar verme yetkinlik düzeylerinin birtakım değişkenlerin etkisiyle farklılık gösterip göstermediği ölçülmüş; öğrencilerin kariyere yönelik karar verme yetkinliği düzeyleriyle cinsiyetleri, akademik not ortalamaları, tercih ettikleri bölümler ve staj yapmış olma veya olmama durumları gibi değişkenler arasında anlamlı bir fark olmadığı ancak iş deneyimine sahip olma ve mesleğe yönelik yeterlik kazanımı gibi değişkenlerle kariyer kararı verme yetkinlik düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Vedel'in 2016 yılında farklı alanlarda öğrenim gören üniversite öğrencileriyle yaptığı çalışmada beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutlarını öğrencilerin eğitim gördükleri alanlar kapsamında karşılaştırmalı olarak incelemiş; ekonomi, hukuk ve tıp bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerin dışadönüklük boyutunda; sanat ve psikoloji alanında öğrenim gören öğrencilerin nevroitiklik ve deneyime açıklık boyutunda; siyaset alanında öğrenim gören öğrencilerin ise deneyime açıklık ve dışadönüklük boyutunda yüksek puanlar aldıkları sonucuna ulaşmıştır.

Kapılı'nın 2019 yılında iki farklı üniversitede öğrenim gören yaşları 18 ile 27 arasında değişen 1.452 öğrenciyle yaptığı çalışmada öğrencilerin kişilik

özellikleriyle sosyal medya kullanma amaçları arasındaki ilişki araştırılmış; iki farklı üniversitede öğrenim gören öğrencilerden dışadönüklük, uyumluluk, deneyime açıklık ile sorumluluk kişilik özelliklerine sahip olanların sosyal medyayı daha çok iletişime ve etkileşime yönelik kullandıkları ancak aralarından sadece sorumluluk kişilik özelliğine sahip öğrencilerin sosyal medyayı eğitime yönelik amaç doğrultusunda kullandıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Özdemir'in 2012 yılında, 484'ü kadın ve 322'si erkek olmak üzere 806 üniversite öğrencisiyle gerçekleştirdiği çalışmasında ise öğrencilerin psikolojik yardıma yönelik tutumları, kendilerini saklama davranışı ile kişilik özelliklerinin cinsiyet rolü kapsamında ilişkisi araştırılmış; beş faktör kişilik özelliklerinden uyumluluğun, nevrozluğun, sorumluluğun ve dışadönüklüğün anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmış; psikolojik yardım konusunda kadın katılımcıların erkek katılımcılara kıyasla daha pozitif bir bakış açısına sahip oldukları gözlemlenmiştir.

Akkaya'nın 2020 yılında 313'ü kadın ve 194'ü erkek olmak üzere 507 üniversite öğrencisi katılımcıyla yaptığı çalışmada, öğrencilerin güvengenlik düzeyleriyle benlik kurguları ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiş; büyük beşli arasında yer alan dışadönüklüğün, nevrozluğun, yumuşak başlılığın ve deneyime açıklığın, öğrencilerin benlik kurgularıyla beraber güvengenlik düzeyini anlamlı seviyede etkilediği ancak, öğrenciler cinsiyet kapsamında değerlendirildiğinde anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucu elde edilmiştir.

Taha'nın 2017 yılında bir devlet üniversitesinde yüksek lisans öğrencisi olan Irak asıllı 148 katılımcıyla gerçekleştirdiği çalışmada öğrencilerin kariyer değerlerinin kişilik özellikleriyle arasındaki ilişki incelenmiş; beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutları arasında yer alan deneyime açıklığın, yönetim odaklı kariyer hedefiyle arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna ek olarak, öğrencilerin kariyer hedefleri, büyük beşlinin her bir alt boyutunda farklılık göstermiş ve demografik faktörler arasında en belirgin özellikler arasında değerlendirilen yaşın öğrencilerin kariyer hedefleri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu da araştırma kapsamında ortaya konulmuştur.

Kıran'ın 2019 yılında bir devlet üniversitesinde öğrenim gören 806 üniversite öğrencisi katılımcıyla gerçekleştirdiği araştırma kapsamında, öğrencilerin kişilik özelliklerinin ve motivasyonlarının kariyere yönelik araştırma öz yeterliğiyle arasındaki ilişki incelenmiş; beş faktör kişilik modeli alt boyutlarından dışadönüklüğün, gelişime açıklığın, uyumluluğun ve sorumluluğun öğrencilerin kariyere yönelik yetenekleriyle arasında pozitif yönlü ve anlamlı; ancak, nevrozlu alt boyutu ile negatif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bağkiran'ın 2019 yılında iki farklı üniversitede farklı bölümlerde öğrenim gören rastgele seçilmiş 746 üniversite öğrencisiyle yaptığı çalışmada beş faktör kişilik özellikleriyle öğrencilerin kariyere yönelik karar yetkinlik beklentilerinin ilişkisi incelenmiş; büyük beşlinin alt boyutlarından dışadönüklüğün, sorumluluğun ve deneyime açıklığın öğrencilerin kariyere yönelik karar yetkinlik beklentilerini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği ortaya konulmuştur.

Sevmiş 'in 2022 yılında spor bilimleri alanında öğrenim gören lisans ve yükseköğretim öğrencisi 960 katılımcıyla yaptığı çalışmada öğrencilerin kariyer kararlarıyla akademik güdülenme algıları arasındaki ilişki incelenmiş; öğrencilerin genel akademik not ortalamalarının akademik güdülenmelerini anlamlı düzeyde etkilemediği, kariyer kararı alt boyutlarından bilinçli kariyer boyutuyla öğrencilerin akademik güdülenmeye yönelik algıları arasındaysa anlamlı düzeyde pozitif yönlü; kariyer kararları genel skorlarıyla güdülenmeleri arasında ise orta seviyede pozitif yönlü ilişkinin varlığı ortaya konulmuştur.

Bulgur 'un 2021 yılındaki Türkiye genelinde işletme alanında yüksek öğrenim gören 232 öğrencinin katılımıyla yaptığı çalışmada öğrencilerin bireysel kariyer planlamalarıyla kişisel başarı algıları ilişkisi demografik faktörlerin aracı rolüyle incelenmiş; kariyer planlamasının öğrencilerin kişisel başarı algılarını etkilediği; ancak, demografik faktörlerin etkisi olmadığı ve kariyer planlamasıyla kişisel başarı algısının arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu sonucu ortaya konulmuştur.

Aşık'ın 2021 yılında bir devlet üniversitesinde öğrenim gören 512 üniversite öğrencisi ile yaptığı çalışmada öğrencilerin kariyer kararlarını verirken ailelerinden

hangi düzeyde etkilendikleri ve kariyere yönelik stresleriyle kariyere yönelik karar verme yetkinlik algılarının ilişkisi incelenmiş; öğrencilerin kariyere yönelik hissettikleri stresle, kariyerlerine yönelik karar vermede ailelerinden etkilenme düzeylerinin, kariyere yönelik karar verme yetkinliklerini anlamlı düzeyde etkiliyor olduğu sonucu elde edilmiştir.

Uğurlu'nun, Ankara'da devlet ve vakıf üniversitelerinde işletme alanında öğrenim gören 244 öğrenci katılımcı ile 2020 yılında yaptığı çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyere yönelik bilinçlilik seviyeleri ile kariyer planlamaya dair farkındalık düzeyleri değerlendirme kapsamına alınmış; öğrencilerin kariyere yönelik karar verme yetkinlik seviyelerinin yüksek olduğu; ancak, demografik faktörler incelendiğinde öğrencilerin kariyere yönelik karar verme bilinçlilik seviyelerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ulaş 2016 yılında kariyer kararı vermeye yönelik öz yetkinlik ile ilgili yaptığı çalışmada bir devlet üniversitesinde farklı sınıflarda öğrenim gören sırasıyla 523, 424 ve 729 öğrenci katılımcıyla üç ayrı grupta bir model testi uygulaması yapmış; son sınıfta öğrenim gören öğrencilerin kariyere yönelik yetkinliklerinin test edildiği modelin kapsamında değişkenler arasında yer alan umutsuzluğun ve algılanan kariyer engellerinin öğrencilerin kariyere yönelik karar verme öz yetkinlik seviyelerini anlamlı düzeyde etkilediği; ancak, değişkenler arasında yer alan negatif duygunun ve kontrol odağının anlamlı düzeyde bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca demografik faktörler arasında yer alan cinsiyetin de anlamlı düzeyde bir etkiye sahip olmadığı ortaya konulmuştur.

Aktaş'ın 2004 yılında 238 öğrencinin katılımıyla yaptığı araştırmada öğrencilerin kariyere yönelik planlamaları ve kariyer değerleri incelenmiş; etkin bir kariyer planlamasının yapılması için kariyer değerleri kavramının önemi saptanmış, aynı zamanda en çok kabul gören kariyer değerinin güvenlik-istikrar boyutu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sav'ın 2008 yılında altı farklı üniversitenin iktisadi ve idari bilimler fakültesinde öğrenim gören 328 öğrencinin katılımıyla yapmış olduğu çalışmada bireysel kariyer

planlamada etkili olan faktörler ve üniversitelerin bu duruma etkisi incelenmiş; kişisel niteliklerin, yeteneklerin, sahip olunacak mesleğin saygınlık düzeyinin ve finansal etkenlerin bireysel kariyer planlamada temel belirleyici olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Adıgüzel'in 2009 yılında yaptığı çalışmada bir devlet üniversitenin iktisadi ve idari bilimler fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer değerleri Schein tarafından ortaya atılan kariyer çapası kavramı çerçevesinde incelenmiş; öğrenci katılımcıların işe duyulan güvenirlğe, istihdama ve kariyer tatminine değer verdikleri, imkanlar dahilinde karşılarına çıkan yeni kariyer fırsatlarına açık ve kariyer değerlerinin farkındalığına sahip oldukları sonucu ortaya konulmuştur.

Sağdıç ve Demirkaya ise aynı yılda bir devlet üniversitesinde öğrenim gören öğrencilerin katılımıyla üniversite öğrencilerinin bireysel kariyer planlamaları ile ilgili yaptıkları çalışmalarında; üniversite bünyesindeki imkânsızlıklar, İngilizce eğitiminin yeterli olmaması ve bireysel kariyer planlama yaparken danışabilecekleri rehber eksiliği gibi nedenlerle üniversite öğrencilerinin potansiyel gelecek kariyerlerine yönelik gerçekçi bir planlama yapmadıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Taşlıyan vd. 2011 yılında altı farklı üniversitede öğrenim gören iktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencileriyle yaptıkları çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer planlaması yaparken etkisi altında kaldıkları faktörler ve bireysel kariyer planlamaya dair fikirlerini araştırmış; kadın katılımcıların erkek katılımcılara kıyasla kariyer planlama ile ilgili görüşlerinin daha olumsuz olduğu ve katılımcıların büyük bir kısmının bu durumun eğitime dair imkânlardaki yetersizlikten kaynaklandığı görüşüne sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır.

Seçer 'in 2013 yılı çalışmasında ise bireysel kariyer planlaması ve kişisel başarı algısının arasındaki ilişki bir devlet üniversitesinde öğrenim gören öğrencilere yönelik olarak incelenmiş; öğrencilerin kariyer planlaması yaparken daha çok kamusal sektöre yöneldikleri ve araştırma kapsamında yer alan iki değişkenin anlamlı düzeyde ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Soysal ve Söylemez 'in 2014 yılında üniversite öğrencilerinin bireysel kariyer planlamasını etkileyen faktörlere yönelik yaptıkları araştırmada; mesleklerin saygınlık düzeylerinin, finansal beklentilerin, öğrencilerin kişilik özellikleri ve yeteneklerinin öne çıkan etkenler olduğu sonucu ortaya konulmuştur.

Kıyak'ın 2015 yılında yaptığı araştırmada bir devlet üniversitesinde öğrenim gören öğrencilerin sahip oldukları kişilik özellikleri ve değerlerin bireysel kariyer planlamaya etkisi demografik faktörlerin aracı rolüyle incelenmiş; öğrencilerin sahip oldukları kişilik özellikleri ve değerlerin, bireysel kariyer planlamayla arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Demir ve Çalık'ın 2017 yılında yaptıkları çalışmada bireysel kariyer planlamaya etki eden faktörler üniversite öğrencileri bağlamında araştırılmış ve öğrenciler için kariyer planlamada kamusal sektörde çalışmak, meslek saygınlığı, maddi beklentiler, gelişimin desteklenmesi ve ülke içi güncel gelişmeler gibi unsurların etkili olduğu sonucu ortaya konulmuştur.

Yavuz vd.'nin 2018 yılında yaptıkları araştırmada işletme bölümünde öğrenim gören üniversite öğrencilerinin kariyere yönelik tercihlerinde büyük beşli kapsamında kişilik özelliklerinin kariyer değerlerinin üzerindeki etkisi incelenmiş; muhasebe alanını seçen öğrencilerin güvenlik kariyer değeri ve beş faktör kişilik özellikleri boyutlarından uyumlulukla, insan kaynakları alanını seçen öğrencilerin yönetsel kariyer değeri ve benzer şekilde beş faktör kişilik özellikleri boyutlarından uyumlulukla, pazarlama alanını seçen öğrencilerin ise yaşam tarzı kariyer değeri ve beş faktör kişilik özellikleri boyutlarından deneyime açıklık ile arasında anlamlı düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Serinkan ve Barutçu'nun 2006 yılında bir devlet üniversitesinde öğrenim gören üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri ve kariyer planlamalarına yönelik olarak yaptıkları çalışmada; kadın ve erkek öğrencilerin kişilik özellikleri farklılık göstermesine rağmen cinsiyet değişkeni olarak ele alındığında öğrencilerin kariyer planlamalarında anlamlı düzeyde bir farklılık tespit edilememiş; ancak, öğrenciler tarafından tercih edilen bölümler, ailelerinin maddi durumları ve sahip oldukları

kardeşlerinin sayısı gibi diğer faktörler arasında farklılıkların olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Erol'un 2013 yılında işletme bölümünde öğrenim gören üniversite son sınıf öğrencisi 414 katılımcıyla gerçekleştirdiği çalışmada öğrencilerin kişilik özelliklerinin kariyere yönelik tercihlerine etkisi demografik faktörlerin aracı rolüyle incelenmiş; büyük beşlinin boyutlarından sorumluluğun, uyumluluğun ve nevrotkliğin bireylerin kariyer tercihleriyle arasında anlamlı düzeyde bir farklılık tespit edilememiş; ancak, demografik faktörler arasında yer alan bireylerin cinsiyetleri ve ortalama gelirleriyle kariyere yönelik tercihleri arasında farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Temeloğlu ve Aksu'nun 2016 yılında yaptıkları çalışmada turizm alanında öğrenim görmekte olan önlisans ve lisans öğrencilerinin beş faktör kişilik modeli kapsamında kişilik özelliklerinin öğrenim gördükleri alanda kariyere yönelik planlama yapma üzerindeki etkisi araştırılmış; beş faktör kişilik özellikleri alt boyutlarından uyumluluğa, sorumluluğa ve deneyime açıklığa sahip öğrencilerin; nevrotklik ve dışadönüklük kişilik özelliklerine sahip öğrencilere kıyasla öğrenim gördükleri turizm alanında kariyer yapmaya daha fazla istekli oldukları ve buna ek olarak önlisans düzeyinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer planlamaya görece fazla önem verdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Aksoy'un 2020 yılında bir devlet üniversitesi bünyesinde bulunan farklı fakültelerde öğrenim gören 444 lisans öğrencisinin katılımıyla yaptığı çalışmada öğrencilerin kişilik özellikleriyle kariyer planlamaları arasındaki ilişki incelenmiş; büyük beşlinin duygusal dengesizlik boyutuyla kariyer planlama arasında negatif; dışadönüklük, uyumluluk, deneyime açıklık ve sorumluluk boyutlarıyla arasında pozitif yönlü ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

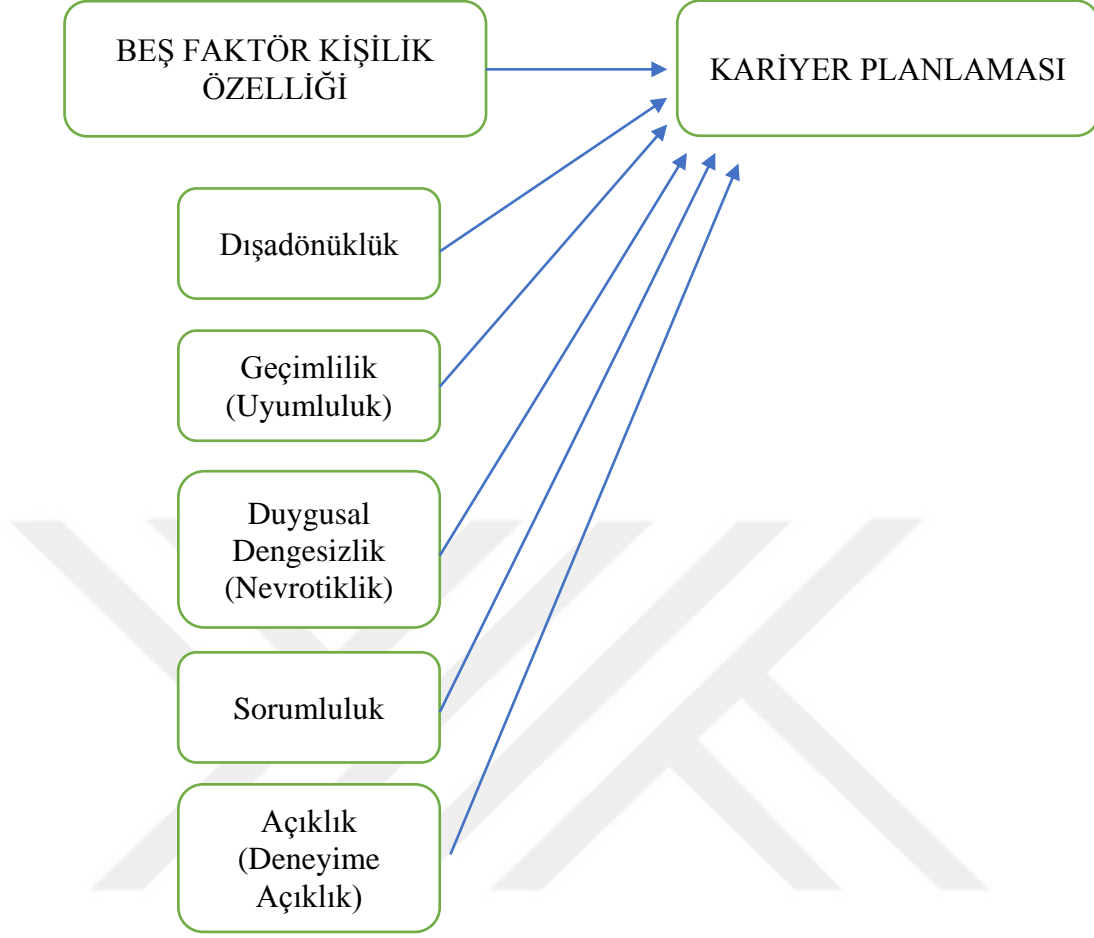
Çalışmanın bu bölümünde havacılık meslek yüksekokulu önlisans öğrencileri üzerinde yapılan araştırmaya dair bilgiler yer almaktadır. Araştırmanın amacı, modeli, hipotezleri, veri toplama yöntemi, kapsamı ve sınırlılıkları ile verilerin analiz yöntemine ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

4.1 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; Türk Hava Kurumu Üniversitesi Ankara ve İzmir Havacılık Meslek Yüksekokulları Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri, Uçak Teknolojisi, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği ve Hava Lojistiği Önlisans programlarında öğrenim gören öğrencilerin kişilik ve demografik özelliklerinin kariyer planlaması üzerine etkisini ortaya koymaktır. Bu çalışmanın, benzer ve farklı programlarda farklı üniversitelerde öğrenim gören öğrenciler üzerine yapılacak diğer çalışmalar için literatüre katkı sağlayacağı, kişilik özellikleri ve demografik özelliklerin kişinin kariyer planlaması üzerinde yaratabileceği etki hakkında bireylerde farkındalık yaratacağı ve bireylere kariyer planlaması yaparken yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

4.2 Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın modeli ve model doğrultusunda oluşturulmuş hipotezler aşağıda sunulmuştur.



Şekil 4.1. Araştırmanın Modeli

H1. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin (öğrencilerin) Kariyer Planlaması üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1a. Dışadönüklük alt boyutunun kariyer planlaması üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1b. Geçimlilik (uyumluluk) alt boyutunun kariyer planlaması üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1c. Duygusal dengesizlik (nevrotiklik) alt boyutunun kariyer planlaması üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1d. Sorumluluk alt boyutunun kariyer planlaması üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1e. Açıklık (deneyime açıklık) alt boyutunun kariyer planlaması üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

4.3 Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini, Türk Hava Kurumu Üniversitesi bünyesinde yer alan Ankara ve İzmir Havacılık Meslek Yüksekokulları; Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri, Uçak Teknolojisi, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği ve Hava Lojistiği Önlisans programlarında 2023-2024 yılları arasında öğrenim gören birinci ve ikinci sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Ankara Havacılık Meslek Yüksekokulu bünyesinde yer alan havacılık bölümlerinde öğrenim gören birinci ve ikinci sınıf toplam öğrenci sayısı 532'dir. İzmir Havacılık Meslek Yüksekokulu bünyesinde yer alan havacılık bölümlerinde öğrenim gören birinci ve ikinci sınıf toplam öğrenci sayısı ise 318'dir. Geri toplanan anketler sonucunda uygun olmayan anketlerin çıkarılması ile ana kütleden ulaşılabilen ve araştırma yöntemi uygulanabilen örneklemi oluşturan öğrenci sayısı 476'dır.

Tablo 4.1. Sosyal Bilimler Araştırmalarında Örneklem Büyüklükleri ($\alpha=0.05$ İçin)

Evren Büyük- lüğü	-0.03 örneklem hatası (d)			-0.05 örneklem hatası (d)			-0.10 örneklem hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

(Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50)

Yukarıdaki tablo 4.1 incelendiğinde araştırma evrenin 500-1000 kişiden oluştuğu araştırmalarda örneklemin %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik hata payı ile sayısının 165 -196 veya 198-244 arasında olması kabul edilir sınırdadır. Buna göre evren büyüklüğü 850 kişiden oluşmakta olan bu ankete 476 önlisans öğrencisinin katılım sağlanmasının yeterli olduğu söylenebilir.

4.4 Araştırmanın Sınırlılıkları

Yapılan çalışma Türk Hava Kurumu Üniversitesi Ankara ve İzmir Havacılık Meslek Yüksekokulları bünyesinde yer alan tüm havacılık programlarında öğrenim gören önlisans öğrencileriyle sınırlı tutulmuştur ve edinilen bulguları ancak ilgili üniversite meslek yüksekokulları önlisans öğrencileri için genellemek mümkün olabilir. Yapılan bu araştırma zaman açısından 2024 yılının Şubat ve Mart ayları ile sınırlıdır ve araştırmadan elde edilen veriler ve bulgular, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Ankara ve İzmir Havacılık Meslek Yüksekokulları tüm havacılık programlarında öğrenim gören öğrencilerin araştırma kapsamındaki uygulamanın yapıldığı tarih aralıklarındaki algıları, tutumları ve tercihleri ile sınırlıdır. Son olarak araştırma kapsamında yer alan örneklem grubunun tüm evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.

4.5 Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak öğrencilerin demografik bilgileriyle kişilik özelliklerini belirlemek ve bireysel kariyer planlama üzerine etkisini ölçmek amacıyla nicel bir veri toplama yöntemi olan anket tekniği öğrencilere yüz yüze görüşme yapılarak uygulanmış, veri toplama işlemi 2024 yılının Şubat- Mart aylarında tamamlanmıştır. Araştırma kapsamındaki hipotezleri test etmeye yönelik veri toplama sürecinde kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır.

4.5.1 Demografik Bilgi Formu

Katılımcılara uygulanan anket formunun ilk bölümünde katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili bilgi edinmek amacıyla cinsiyet, yaş, öğrenim gördükleri bölüm, genel akademik not ortalamaları, bölümleri hakkında önceden araştırma yapma ve bölümlerini bilinçli olarak tercih edip etmeme durumlarını belirlemeye yönelik araştırmacı tarafından geliştirilmiş sorular yer almaktadır.

4.5.2 Bireyin Kişilik Özellikleri

Araştırma kapsamında yer alan öğrencilerin kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla güvenilirlik katsayısının yüksek olması sebebi ile Goldberg (1993), John ve Srivastava (1999) tarafından geliştirilmiş, Tomrukcu (2008)'nin Türkçe 'ye uyarladığı 42 madde ve 5 alt boyuttan oluşan Beş Faktör Kişilik Ölçeği kullanılmıştır. Tomrukcu (2008) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan ölçeğin alt boyutları; dışadönüklük (extraversion), geçimlilik (agreeableness), nevroitiklik (neuroticism), sorumluluk (conscientiousness) ve açıklıktır (openness to experience). Ölçekte yer alan ilk 8 ifade nevroitikliği, 9. ve 16. ifadeler ve arasındaki ifadeler dışadönüklüğü, 17. ve 26. ifadeler ve arasındaki ifadeler açıklığı, 27. ve 35. ifadeler ve arasındaki ifadeler uyumluluğu, 36. ve 44. ifadeler ile bunların arasındaki ifadeler ise sorumluluğu ölçmektedir. Bireyin kişilik özelliklerini belirlemek için kullanılan bu ölçekte yer alan maddelerin puanlama skalası 5'li Likert tipinde “[1] Kesinlikle katılmıyorum” ile “[5] Tamamen katılıyorum” arasındadır. Ancak boyutların kendi içerisindeki tutarlılığının sağlanabilmesi amacı ile ölçekte yer alan, 2., 5., 7., 10., 13., 15., 23., 25., 27., 29., 32., 34., 37., 39., 40. ve 44. ifadeler; 1=Tamamen katılıyorum, 2= Katılıyorum, 3= Fikrim Yok, 4= Katılmıyorum ve 5= Kesinlikle katılmıyorum şeklinde ters kodlanmıştır.

4.5.3 Bireysel Kariyer Planlama

Araştırma kapsamında yer alan öğrencilerin bireysel kariyer planlama kararlarını belirleme amacıyla Schein (1996)'ın geliştirdiği ve Aktaş (2004)'in Türkçe'ye uyarladığı Kariyer Boyutları Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte kariyer tercihinin ilişkin toplam 27 madde yer almasına rağmen, yapılan çalışmada ölçek maddelerinin 16'sı kullanılmış, araştırma örneklemini öğrenciler oluşturduğundan, mevcut kariyer tatmin düzeyini ölçmeye yönelik kariyer memnuniyeti ile ilişkili ölçekte yer alan diğer maddeler kullanılmamıştır. Aktaş (2004) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan ölçek sekiz boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte her boyutu temsil etmekte olan iki ifade bulunmaktadır. 1. ve 6. ifadeler girişimcilik boyutunu, 2. ve 9. ifadeler bağımsızlığı,

3. ve 16. ifadeler yönetimsel boyutu, 4. ve 11. ifadeler tekniği, 5. ve 13. ifadeler güvenliği, 7. ve 15. ifadeler özel yaşam boyutunu, 8. ve 14. ifadeler rekabetçiliği, 10. ve 12. ifadelerde saygınlığı ölçmektedir. Araştırma kapsamında oluşturulmuş modele bağlı olarak yapılan çalışmada bu ölçeğin alt boyutları dikkate alınmamıştır. Bireysel kariyer planlama için kullanılan ölçekte bulunan maddelerin puanlama skalası 5’li Likert tipinde “[1] Kesinlikle katılmıyorum” ile “[5] Tamamen katılıyorum” arasındadır. Schein (1996)’nın geliştirdiği ölçeğin kullanılma nedeni yüksek güvenirliğe ve geçerliğe sahip olması olarak ifade edilebilir.

4.6 Verilerin Analizi

Çalışma verisi IBM SPSS Statistics 26 ve IBM SPSS Amos 23 programlarına aktarılarak analizler tamamlanmıştır. Veri değerlendirilirken kategorik değerşkenler için frekans dağılımları, sayısal değerşkenler için tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma, medyan) verilmiştir. Araştırmada lme aracı olarak Kişilik leği ve Kariyer Planlama leği birlikte kullanılmıştır. lekleri alışma verisine uyarlayabilmek için ölçeklerin orijinal geçerlik ve güvenirlik çalışmaları incelenerek çalışanların verdiği cevaplar üzerinden ölçeklere tekrar bir geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır.

Veriler değerlendirilmeden önce ilk olarak veri düzenlemesi yapılmıştır. Veri düzenlemesinin birinci aşamasında veri girişlerinin kontrolü yapılmıştır. Yanlış kodlanan verilerin olup olmadığı incelenmiş ve verilerde yanlış giriş tespit edilmemiştir. İkinci aşamada eksik veri kontrolü yapılmış ve ölçekler eksiksiz doldurulduğu için boş bırakılan madde olmamıştır. nc aşamada ise araştırmada kullanılan ölçeklerde ters kodlu madde olup olmadığı incelenmiş ve Kişilik leğindeki ters kodlu maddeler çevrilerek analize dahil edilmiştir. Veri düzenlemesinden sonra Kişilik leği ve Kariyer Planlama leğinin geçerlik ve güvenirliği incelenmiştir. Yapı geçerliği için ölçeğe uygulanan doğrulayıcı faktör analizi (Confirmatory Factor Analysis-CFA) sonucunda ölçeklerin doğrulandığı grlmştir. Ölçek yapısı belirli olduğu durumlarda yani daha önce geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmış olan ölçeğe açımlayıcı faktör analizi

uygulanmayabilir. Teorik yapısı belirlenmiş olan ölçeğin bizim örneklem grubumuza uygunluğu doğrulayıcı faktör analizi yardımıyla tespit edilebilir (Şeker ve Gençdoğan, 2014, s. 35). Ölçek yapısının veriye uygunluğu için madde analizi (Item Analysis) sonuçları da değerlendirilmiştir. Madde Analizi ile ölçekte yer alan maddelerin ayırt edicilik güçlerinin belirlenmesi hedeflenmektedir. Bunun için ölçeklerin madde toplam korelasyon katsayıları (Item-total correlation coefficient) kontrol edilmiştir. Katsayının – işaretli olmaması ve +25'ten büyük olması önerilmekle birlikte madde silindiğinde güvenirlik katsayısına (Cronbach's alpha if item deleted) ve madde silindiğinde bütün ortalamalardaki (scale mean if item deleted) değişime bakılarak bu konuda daha iyi bir sonuca ulaşılabilmektedir. Ölçeklerin ölçüm modelleri için hem tek faktörlü DFA ve hem de birincil düzey DFA uygulanmıştır. DFA sonucunda ölçüm modellerinin doğrulandığı görülmüştür. Ölçeklerin güvenirliğine ise Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı (internal consistency coefficient) ile bakılmıştır.

Kişilik ve kariyer planlama puanları ilgili maddelerin ortalaması alınarak elde edilmiştir. Uygulanacak analizlere karar verebilmek için araştırmaya katılan öğrencilerin kişilik ve kariyer planlama puanlarına normal dağılım varsayımı için Kolmogorow Smirnov Testi ($n>30$) uygulanmıştır. Test sonucunda puanların normal dağılım varsayımını sağladığı görülmüş ve bu nedenle karşılaştırmalarda parametrik testler kullanılmıştır. İki bağımsız grup (Örn; cinsiyet) arasında puanlara göre farklılık olup olmadığı Bağımsız Örneklem T Testi ile incelenmiştir. İki'den fazla bağımsız grup (Örn; bölüm) arasında puanlara göre farklılık olup olmadığı Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile incelenmiş olup hangi gruplar arasında farklılık olduğuna ise Tukey Testi ile bakılmıştır. Sayısal iki değişken arasında nedensel olmayan ilişkilerin derecesinin belirlenmesi için Pearson Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Kişilik özelliklerinin kariyer planlama üzerinde etkisi olup olmadığını belirleyebilmek için regresyon analizi uygulanmıştır.

Yapı geçerliği ve güvenirlik analizi ile ilgili bilgiler aşağıda detaylı olarak açıklanmıştır.

4.6.1 Yapı Geçerliği

Yapı geçerliği, ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı özelliği doğru ve tam olarak ölçebilme derecesini belirlemek için kullanılmaktadır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014: 245). Yapıyı, birbirleri ile ilişkili olduğu düşünölen öğelerin (değişkenlerin/maddelerin) oluşturduğu bütün ya da örüntü olarak tanımlamak mümkündür. Yapı geçerliği ise ölçölmek istenen bu kuramsal yapıya ilişkin gözlemlerin bilimsel olarak gösterilmesi süreci olarak tanımlanabilir. Yapı geçerliğinin belirlenmesi için kullanılan yöntem faktör analizi olarak adlandırılmaktadır (Alpar, 2020). Faktör analizi, esas olarak veri azaltmak ve özetlemek için kullanılan analiz yöntemidir. Faktör analizinin temel amacı, verilerin arasındaki ilişkileri kolayca yorumlanabilir ve anlaşılabilir bir şekilde özetlemek ve değişkenleri yeniden gruplandırmaktır. Diğer bir ifadeyle, bu analiz zaman kazanmak ve yorumları daha kolaylaştırmak için değişkenleri küçük bir set halinde azaltmak için kullanılmaktadır.

Faktör analizi dendiğinde genellikle iki tür faktör analizi akla gelmektedir. Bunlar, açımlayıcı faktör analizi ve doğrulamayı faktör analizleridir. Açımlayıcı faktör analizinde, gözlenen değişkenler yardımıyla verideki faktör yapısı belirlenmeye çalışılırken, doğrulamayı faktör analizinde araştırmacı tarafından belirlenen kuramsal yapının veride var olup olmadığı test edilmektedir. Doğrulamayı faktör analizi, açımlayıcı faktör analizi ile belirlenen yapıların, kuramsal ya da varsayılan faktör yapılarına uygunluğunun test edilmesinde kullanılmaktadır. Başka bir ifade ile doğrulamayı faktör analizinde; belirli değişkenlerin, “bir kuram temelinde önceden belirlenmiş faktörler/boyutlar/yapılar üzerinde ağırlıklı olarak yer alacağı” düşüncesi ya da öngörüsü test edilmektedir (Alpar, 2020).

Doğrulamayı faktör analizinde, kuramsal olarak tanımlanan yapıya göre ölçüm modeli oluşturulmaktadır. Modelin oluşturulmasından sonra test edilmekte ve metin çıktıları üzerinden model uyum değerleri incelenmektedir. Veri setinin daha önceki yapıyı doğrulamayı doğrulamadığına bakılarak daha iyi uyum değerleri oluşması yönünde kontrol edilmektedir. Analiz değerlerinin faktör yapısını doğrulaması gerekmektedir

ve faktör yapısı doğrulanan model ile analize devam edilmelidir (Meydan ve Şeşen, 2011: 91-92).

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarında raporlanan model uyum indeksleri aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Model Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri

DFA uygulamasında test edilen modelin veri ile desteklenip desteklenmediğine, analizler neticesinde üretilen uyum iyiliği indeksleri (Goodness of fit indices) değerlerine bakılarak karar verilmektedir. Uyum iyiliği indeksleri iki başlık altında ele alınmıştır. Bunlar, mutlak uyum indeksleri ve karşılaştırmalı uyum indeksleridir.

Mutlak Uyum İndeksleri (Absolute Fit Indices): Öngörülen modelin örneklem verisi ile ne kadar uyduğunu belirlemek için kullanılır. Bu sınıf altında Ki-Kare, GFI, AGFI, RMSEA, RMR ve SRMR indeksleri yer almaktadır.

Ki-Kare uyum iyiliği değeri (Chi-Square Goodness Of Fit, χ^2), modelin veri ile ne derece uyum gösterdiğini anlamak için kullanılan en eski uyum istatistiği değeridir. χ^2 değeri araştırmacının kuramsal olarak önermiş olduğu model ile örneklemde elde edilen verinin uyumlu olup olmadığını test etmektedir. Ancak χ^2 değeri örnekleme oldukça duyarlı bir uyum iyiliği değeridir. Büyük örneklerde bu değer oldukça yükselme eğilimi gösterirken, küçük örneklerde de ($n < 200$) genellikle anlamlı çıkmaktadır. Bu nedenle χ^2 değerinin serbestlik derecesine (degree of freedom, df) bölümünün (χ^2/df), genel modelin uyum iyiliğini değerlendirmek için daha doğru sonuçlar vereceği kabul edilmektedir. χ^2/df değerinin 3 ve altında olması modelin iyi bir uyum gösterdiğini, 3-5 arasında olması ise modelin kabul edilebilir olduğuna işaret etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018).

Uyum İyiliği İstatistiği (Goodness of Fit Index, GFI) ve Düzeltilmiş Uyum İyiliği İstatistiği (Adjusted Goodness of Fit Index, AGFI), temel olarak gözlenen ve modelin tahmin ettiği kovaryanslar arasındaki farkı yeniden ölçeklendirerek uyumsuz bir model için 0, mükemmel uyuma sahip model için 1 değerini üretir. GFI, çalışmalarda sık rapor edilen bir uyum iyiliği ölçüsü olmasına rağmen örneklem büyüklüğü ve özellikle modelin karmaşıklığından etkilenmektedir. AGFI ise GFI

değerinden türetilen düzeltilmiş uyum iyiliği değeridir. Genel olarak 0,90 ve üzerinde GFI değerine sahip modeller kabul edilebilir uyum gösteren modeller olarak ifade edilebilirler.

Yaklaşık Hataların Ortalama Karakökü (Root Mean Square of Error Approximation, RMSEA), modelin örneklem ile uyumlu olup olmadığını test eder. Örneklem büyüklüğüne karşı en az duyarlı olan uyum iyiliği ölçütlerinden biri olması bu değeri çok raporlanan değerlerden biri yapmaktadır. Hesaplanması esnasında paydasında bulunan serbestlik derecesi yüzünden modelin karmaşıklığına karşı duyarlı olması tehlikesi olsa da sırf serbestlik derecesinin tam olarak modelin karmaşıklığının bir ölçüsü olmaması RMSEA değerini bir adım öne geçirmektedir. RMSEA değerinin 0,05'in altında olması modelin iyi uyumunu, 0,08'in altında olması da kabul edilebilir uyumunu gösterir.

Ortalama Hataların Karakökü (Root Mean Square Residual, RMR) değeri, gözlenen yani örneklemde elde edilen ve modelin tahmin ettiği kovaryansların arasındaki mutlak farkları ifade etmektedir. Sunduğu değer bu farkların mutlak değerlerinin ortalamasının kareköküdür. RMR değeri sıfıra yaklaştıkça, uyumsuzluk azaldığından, daha iyi bir uyum gösterir. 0,1'in altındaki değerler kabul edilebilir uyuma, 0,05'in altındaki değerler iyi uyuma işaret ederler. Ancak RMR değerinin üst sınırı 1'i aşabilmektedir. Çünkü bu değer gözlemlerin ölçümlerine bağlıdır. Bu tip durumlarda yorumlama güçlüğü ortadan kaldırmak için SRMR değeri kullanılmaktadır. SRMR (Standardize Root Mean Square Residual) değeri de gözlenen ve tahmin edilen kovaryanslar arasındaki farkı ifade eder. Ancak bu fark SRMR değeri için standartlaştırılmış artıklar üzerinden hesaplanır. SRMR için 0,08'in altındaki değerler kabul edilebilir uyuma, 0,05'in altındaki değerler ise iyi uyuma işaret eder (Joreskog ve Sorbom,1989; Kline, 1998). Örneklem büyüklüğü arttıkça ve modele daha fazla parametre eklendikçe SRMR'nin düşme eğiliminde olduğuna dikkat edilmelidir.

Karşılaştırmalı Uyum İndeksleri (Comparative Fit Indices): Karşılaştırmalı uyum indeksleri önerilen modelin iç içe geçmiş diğer alternatif modeller ile uyumunu test etmektedir. Bu sınıf altında ise Normlaştırılmış Uyum İndeksi (Normed Fit Index,

NFI), Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (Non-Normed Fit Index, NNFI (TLI)) ve Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index, CFI) yer almaktadır. Karşılaştırmalı uyum indekslerinin 0,90 ve üzerinde olması modelin kabul edilebileceğine işarettir (Gürbüz ve Şahin, 2018).

Aşağıdaki tabloda tüm eşik değerler özetle listelenmiştir.

Tablo 4.2. Ölçüm Modelinin Uyum İyiliği Değerleri

	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/sd	≤ 3	3-5
GFI	$\geq 0,90$	$>0,85$
AGFI	$\geq 0,90$	$>0,85$
NFI	$\geq 0,95$	$>0,90$
NNFI (TLI)	$\geq 0,95$	$>0,90$
CFI	$\geq 0,95$	$>0,90$
RMSEA	$\leq 0,05$	$<0,08$
SRMR	$\leq 0,05$	$<0,08$

sd: serbestlik derecesi, GFI: Goodness of Fit Index, AGFI: Adjusted Goodness of Fit Index, NFI: Normed Fit Index, NNFI: Non-Normed Fit Index- TLI: Tucker-Lewis Index, CFI: Comparative Fit Index, RMSEA: Root Mean Square of Error Approximation, SRMR: Standardize Root Mean Square Residual (Gürbüz ve Şahin 2018; Meydan ve Şeşen, 2015; Şimşek, 2007; Kline, 1998; Joreskog ve Sorbom, 1993; Bagozzi ve Yi, 1988; Bollen ve Lennox, 1991).

4.6.2 Güvenirlilik Analizi

Güvenirlilik, elde edilmiş olan ölçümler üzerindeki yorumlar ile daha sonra ortaya çıkabilecek analizler için bir temel teşkil eder ve Güvenirlilik Analizi ölçmede kullanılan test, anket veya ölçeklerin özelliklerini ve güvenirliliklerini değerlendirilmek amacıyla geliştirilmiş bir yöntemdir. Güvenirlilik Analizi prosedürü ile toplam skorların (puanların) söz konusu olduğu Likert vb. ölçeklerin güvenirliliğini belirleyen katsayılar hesaplanır ve ölçekte bulunan sorular arasındaki ilişkiler hakkında bilgi elde edilir (Kalaycı, 2010: 403). Bu çalışmada ölçeklerin güvenirlilik düzeyini belirlemede Cronbach Alfa İç Tutarlık katsayısından yararlanılmıştır.

Cronbach Alfa İç Tutarlılık Katsayısı (Alfa Yöntemi): Alfa katsayısı ölçekte bulunan k sorunun varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan bir ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır. Croncach alfa katsayısı 0 ve 1 arasında değişim göstermektedir. Alfa yöntemi ölçekteki korelasyonlar veya kovaryanslardan yararlanılarak diğer istatistiklerin veya testlerin yapılmasına yardımcı olur (Özdamar, 2002: 663). Bu yöntem ölçekte bulunan k sorunun homojen bir yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediğini araştırır. Ağırlıklı standart değişim ortalaması olup, bir ölçekteki k sorunun varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile elde edilir. Alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıdaki gibidir (Kalaycı, 2010: 405):

Alfa Katsayısı	Açıklama
$0,00 \leq \alpha \leq 0,39$	Ölçek güvenilir değildir
$0,40 \leq \alpha \leq 0,59$	Ölçek güvenilirliği düşüktür
$0,60 \leq \alpha \leq 0,79$	Ölçek oldukça güvenilirdir
$0,80 \leq \alpha \leq 1,00$	Ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir

BEŞİNCİ BÖLÜM

BULGULAR

Araştırma verilerinin analiz süreci dört başlık altında incelenmiştir. İlk olarak öğrencilerin demografik özelliklerinin dağılımları verilmiştir. İkinci aşamada çalışmada ölçme aracı olarak kullanılan Kişilik ve Kariyer Planlama Ölçekleri doğrulayıcı faktör analizi ile veriye uyumlu hale getirilmiş ve güvenilirliği incelenmiştir. Üçüncü aşamada ölçek puanlarının tanımlayıcı istatistikleri ile normal dağılım varsayımının sonuçları verilmiş ve karşılaştırma sonuçları incelenmiştir. Dördüncü aşamada öğrencilerin puanları arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Beşinci aşamada ise kişilik özelliklerinin kariyer planlama üzerindeki etkisine regresyon analizi ile bakılmıştır.

5.1 Demografik Özelliklerin Dağılımları

Araştırmaya katılan öğrencilerin (n=476) demografik özellikleri Tablo 5.1’de frekans ve yüzdelerle sunulmuştur.

Tablo 5.1 incelendiğinde; öğrencilerin %61,6’sı (n=293) Ankara, %38,4’ü ise (n=183) İzmir ilinde eğitim görmektedir. Öğrencilerin %47,5’i (n=226) kadın, %52,5’i ise (n=250) erkektir. Öğrencilerin %91,6’sı (n=436) 22 yaş altında iken %7,8’i (n=37) 22-25 yaş aralığında, %0,6’sı (n=3) ise 25 yaş üstündedir. Öğrencilerin bölümleri incelendiğinde; %26,5’i (n=126) uçak teknolojisi bölümünde iken %37,8’i (n=180) kabin hizmetleri, %21,2’si (n=101) yer hizmetleri, %14,5’i (n=69) ise hava lojistiği bölümündedir. Öğrencilerin %50,2’sinin (n=239) ortalaması 2,5 ve altında iken %43,7’sinin (n=208) 2,5-3,5 aralığında, %6,1’inin (n=29) ise 3,5 ve üstündedir. Öğrencilerin %88,4’ü (n=421) bölümü bilinçli tercih etmiş iken %11,6’sı (n=55) ise bilinçli tercih etmemiştir. Öğrencilerin %83,2’si (n=396) bölüm hakkında araştırma yapmış, %16,8’i (n=80) ise araştırma yapmamıştır.

Tablo 5.1. Demografik Özelliklerinin Dağılımları

	Kişi Sayısı (n=476)	Yüzde (%)
İl		
Ankara	293	61,6
İzmir	183	38,4
Cinsiyet		
Kadın	226	47,5
Erkek	250	52,5
Yaş Grubu		
22 yaş altı	436	91,6
22-25 yaş	37	7,8
25 yaş üstü	3	0,6
Bölüm		
Uçak	126	26,5
Kabin	180	37,8
Yer	101	21,2
Loj	69	14,5
Ortalama		
2,5 ve altı	239	50,2
2,5-3,5	208	43,7
3,5 ve üstü	29	6,1
Bölümü Bilinçli Tercih Etme Durumu		
Evet	421	88,4
Hayır	55	11,6
Bölüm Hakkında Araştırma Yapma Durumu		
Evet	396	83,2
Hayır	80	16,8

5.2 Geçerlik ve Güvenirlik Analizi

5.2.1 Doğrulayıcı Faktör Analizi (Confirmatory Factor Analysis)

Kişilik ve Kariyer Planlama Ölçeklerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları:

Doğrulayıcı faktör analizini (DFA) uygulamadan önce ölçekteki maddelerin ölçüğe olan katkısını belirleyebilmek için madde analizi yapılmıştır. Madde analizi ile ölçekte yer alan maddelerin ayırt edicilik güçlerinin belirlenmesi hedeflenmektedir. Bunun için ölçeklerin madde toplam korelasyon katsayıları (Item-total correlation coefficient) kontrol edilmiştir. Katsayının – işaretli olmaması ve +0,25'ten büyük olması önerilmektedir.

Madde analizi için madde-toplam korelasyon katsayılarından (corrected-item total correlation) yararlanılmıştır. Her bir madde için bu madde ile bu madde dışındaki maddelerin toplanması ile elde edilen yeni değişken arasındaki korelasyon katsayısı, madde-toplam korelasyon katsayısıdır. Ölçeklere uygulanan madde analizi sonucunda, Kişilik Ölçeğinde KI8 (0,073), KI11 (0,141), KI20 (0,178) ve KI39 (0,169) maddelerinin madde-toplam korelasyon katsayıları +0,25'ten küçük olduğu için sırayla ölçekten çıkarılmıştır. Kariyer Planlama Ölçeğinde ise KA4 (0,192) maddesi madde-toplam korelasyon katsayısı +0,25'ten küçük olduğu için ölçekten çıkarılmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizinde, önceden belirli olan boyutlar incelenmiştir. İlk olarak boyutlara göre ölçüm modelleri oluşturulmuştur. Tek boyuttan oluşan yapıyı doğrulamak için kurulan ölçüm modeli tek faktörlü DFA ile (Kariyer Planlama Ölçüm Modeli), boyutlardan oluşan yapıyı doğrulamak için kurulan ölçüm modelleri ise birincil düzey DFA ile (Kişilik Ölçüm Modeli) analiz edilmiştir. Analiz sonucunda modellerin yeterli uyum göstermediği görülmüş ve bu nedenle model iyileştirme çalışmaları yapılmıştır.

Kişilik Ölçeğindeki 38 maddenin faktör yük değerleri incelenmiş ve modele katkısı olmayan 5 madde tespit edilmiştir. Bu maddelerin faktör yük değerleri 0,300'ün

altında kaldığı için sırayla ölçekten çıkartılmıştır (Kİ5 (0,267), Kİ6 (0,298), Kİ13 (0,287), Kİ22 (0,274), Kİ27 (0,236)). İkinci aşamada modifikasyon indeksleri tablosuna bakılmış, modelde yapılacak olası değişiklikler için ki-kare düşüş değerleri (“M.I.”değerleri) incelenmiştir. En yüksek “M.I.” değerinin göstermiş olduğu modifikasyon, kavramsal olarak uygun olduğu durumlarda bağlanarak (e10<->e12, e14<->e15, e20<->e24, e22<->e24) model yürütülmüştür. Ancak bu sonuçta da modelin yeterli uyum göstermediği görülmüş ve bu nedenle “M.I.” değerleri tekrar incelenmiştir. Farklı boyutlar ile yüksek “M.I.” değeri üreten 9 madde incelenerek sırayla ölçekten çıkarılmıştır (Kİ2, Kİ10, Kİ15, Kİ21, Kİ25, Kİ28, Kİ32, Kİ36, Kİ42). Modelin uyum indeks değerleri de incelenerek ölçüm modelinin doğrulandığı görülmüştür (Tablo 5.3). Sonuç olarak 24 madde ve 5 alt boyut ile doğrulanan ölçüm modeli aşağıda (Şekil 5.1) sunulmuştur.

Kariyer Planlama Ölçeğindeki 15 maddenin faktör yük değerleri incelenmiş ve modele katkısı olmayan 2 madde tespit edilmiştir. Bu maddelerin faktör yük değerleri 0,300’ün altında kaldığı için ölçekten sırayla çıkartılmıştır (KA1 (0,245), KA13 (0,278)). İkinci aşamada modifikasyon indeksleri tablosuna bakılmış, modelde yapılacak olası değişiklikler için ki-kare düşüş değerleri (“M.I.”değerleri) incelenmiştir. En yüksek “M.I.” değerinin göstermiş olduğu modifikasyon, kavramsal olarak uygun olduğu durumda bağlanarak (e8<->e14, e10<->e12, e11<->e14) model yürütülmüştür. Ancak bu sonuçta da modelin yeterli uyum göstermediği görülmüş ve bu nedenle “M.I.” değerleri tekrar incelenmiştir. Diğer maddeler ile fazla “M.I.” değeri üreten 2 madde incelenerek sırayla ölçekten çıkarılmıştır (KA2, KA16). Modelin uyum indeks değerleri de incelenerek ölçüm modelinin doğrulandığı görülmüştür (Tablo 5.2). Sonuç olarak 11 madde ve tek boyut ile doğrulanan ölçüm modeli aşağıda (Şekil 5.1) sunulmuştur.

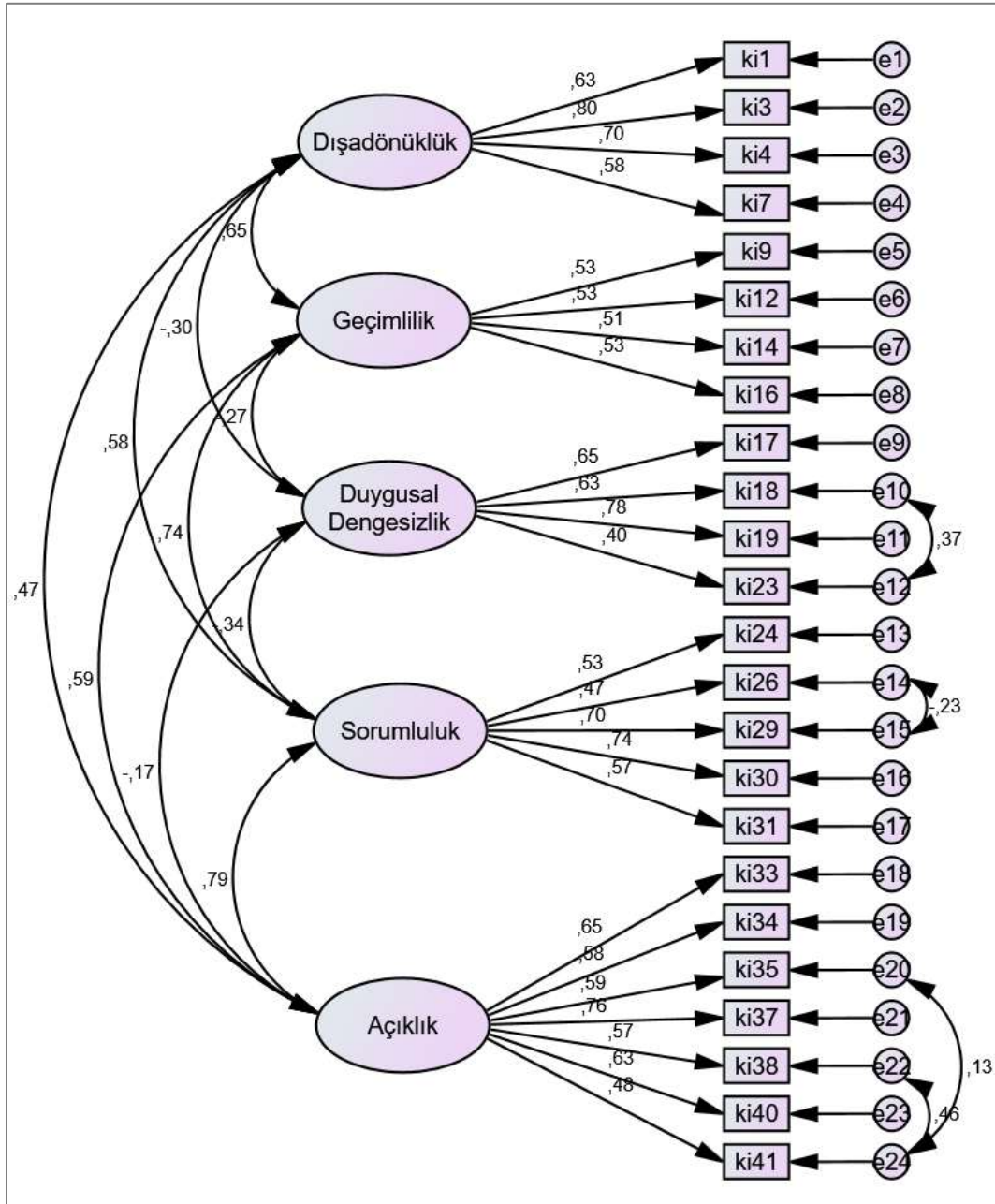
Şekil 5.1’de 5 alt boyut ile doğrulanan Kişilik ve Şekil 2’de tek boyut ile doğrulanan Kariyer Planlama ölçüm modelleri incelendiğinde; boyutların hangi maddelerden oluştuğunu ve diğer yandan tek yönlü oklar üzerindeki yollara ait standardize regresyon katsayılarını yani başka bir deyişle faktör yüklerini görmekteyiz.

Tablo 5.2’de kişilik ölçüm modelinin uyum indeks değerleri yer almaktadır. İlk olarak en yaygın olarak kullanılan uyum indeksi ki-kare (χ^2) uyum iyiliği testi incelenmiştir. Ancak ki-kare değeri örneklem büyüklüğüne çok duyarlı olduğundan, model ile veri arasındaki uyumu değerlendirmede bu değer tek başına yeterli olmamaktadır. Bu nedenle diğer uyum değerlerine bakılmıştır. Ölçüm modeli için elde edilen uyum indeks değerleri incelendiğinde; NFI, NNFI (TLI) ve CFI değerlerinin kabul edilebilir uyum; χ^2 /sd, GFI, AGFI, RMSEA ve SRMR değerlerinin ise iyi uyum sağladığını söyleyebiliriz.

Tablo 5.2. Kişilik Ölçeğinin Ölçüm Modelinin Uyum İndeks Değerleri

	Modelin Uyum İndeks Değerleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum
χ^2 /sd	1,772	≤ 3	3-5	İyi Uyum
GFI	0,933	$\geq 0,90$	$>0,85$	İyi Uyum
AGFI	0,915	$\geq 0,90$	$>0,85$	İyi Uyum
NFI	0,90	$\geq 0,95$	$>0,90$	Kabul Edilebilir Uyum
NNFI (TLI)	0,934	$\geq 0,95$	$>0,90$	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	0,943	$\geq 0,95$	$>0,90$	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	0,040	$\leq 0,05$	$<0,08$	İyi Uyum
SRMR	0,044	$\leq 0,05$	$<0,08$	İyi Uyum

sd: serbestlik derecesi, GFI: Goodness of Fit Index, AGFI: Adjusted Goodness of Fit Index, NFI: Normed Fit Index, NNFI: Non-Normed Fit Index- TLI: Tucker-Lewis Index, CFI: Comparative Fit Index, RMSEA: Root Mean Square of Error Approximation, SRMR: Standardize Root Mean Square Residual.



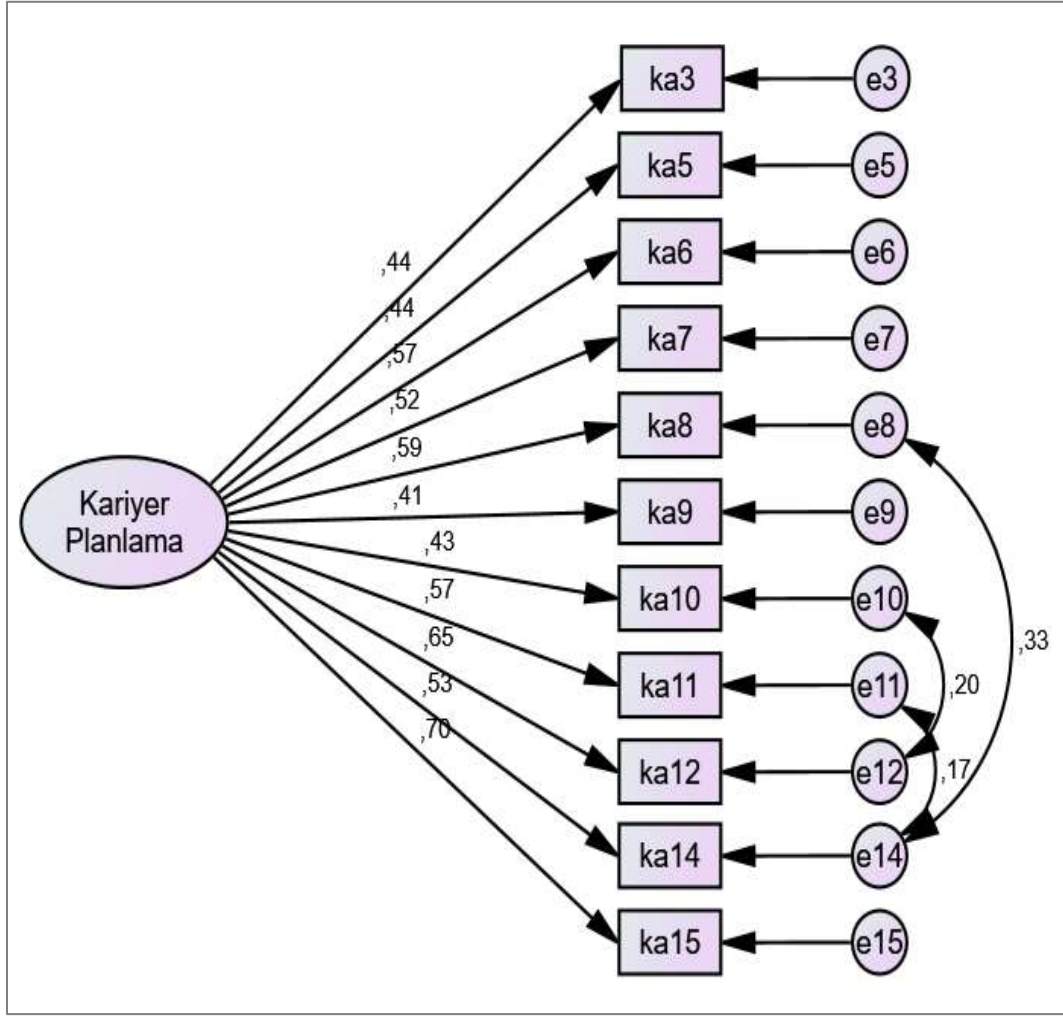
Şekil 5.1. Kişilik Ölçüm Modeli

Tablo 5.3'te kariyer planlama ölçüm modelinin uyum indeks değerleri yer almaktadır. Ölçüm modeli için elde edilen uyum indeks değerleri incelendiğinde; NFI, NNFI (TLI), CFI ve RMSEA değerlerinin kabul edilebilir uyum sağladığını, χ^2/sd , GFI, AGFI ve SRMR değerlerinin iyi uyum sağladığını söyleyebiliriz.

Tablo 5.3. Kariyer Planlama Ölçüm Modelinin Uyum İndeks Değerleri

	Modelin Uyum İndeks Değerleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum
χ^2/sd	2,827	≤ 3	3-5	İyi Uyum
GFI	0,959	$\geq 0,90$	$>0,85$	İyi Uyum
AGFI	0,935	$\geq 0,90$	$>0,85$	İyi Uyum
NFI	0,907	$\geq 0,95$	$>0,90$	Kabul Edilebilir Uyum
NNFI (TLI)	0,916	$\geq 0,95$	$>0,90$	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	0,937	$\geq 0,95$	$>0,90$	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	0,062	$\leq 0,05$	$<0,08$	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	0,041	$\leq 0,05$	$<0,08$	İyi Uyum

sd: serbestlik derecesi, GFI: Goodness of Fit Index, AGFI: Adjusted Goodness of Fit Index, NFI: Normed Fit Index, NNFI: Non-Normed Fit Index- TLI: Tucker-Lewis Index, CFI: Comparative Fit Index, RMSEA: Root Mean Square of Error Approximation, SRMR: Standardize Root Mean Square Residual.



Şekil 5.2. Kariyer Planlama Ölçüm Modeli

5.2.2 Güvenirlilik Analizi

Kişilik ve Kariyer Planlama Ölçeklerinin güvenilirliğini belirlemek amacı ile Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 5.4'te sunulmuştur.

Tablo 5.4. Ölçeklerin Cronbach Alfa İç Tutarlılık Katsayıları

	Madde Sayısı	Cronbach Alfa (α)	Güvenilirlik Düzeyi
Kişilik Ölçeği	24	0,867	Yüksek Derecede Güvenilir
Dışadönüklük	4	0,769	Oldukça Güvenilir
Geçimlilik	4	0,793	Oldukça Güvenilir
Duygusal Dengesizlik	4	0,736	Oldukça Güvenilir
Sorumluluk	5	0,712	Oldukça Güvenilir
Açıklık	7	0,814	Yüksek Derecede Güvenilir
Kariyer Planlama Ölçeği	11	0,813	Yüksek Derecede Güvenilir

0.00 < α < 0.40 Ölçek Güvenilir Değil
0.40 < α < 0.60 Düşük Güvenilirlikte
0.60 < α < 0.80 Oldukça Güvenilir
0.80 < α < 1.00 Yüksek Derecede Güvenilir

Tablo 5.4 incelendiğinde, 24 maddeden oluşan Kişilik Ölçeğinin yüksek derecede güvenilir ($\alpha=0,822$) olduğu görülmüş iken açıklık alt boyutunun da yüksek derecede güvenilir ($\alpha=0,814$) olduğu; dışadönüklük ($\alpha=0,769$), geçimlilik ($\alpha=0,793$), duygusal dengesizlik ($\alpha=0,736$) ve sorumluluk ($\alpha=0,712$) alt boyutlarının ise oldukça güvenilir olduğu görülmüştür. 11 maddeden oluşan Kariyer Planlama Ölçeğinin de yüksek derecede güvenilir ($\alpha=0,813$) olduğu görülmüştür.

5.3 Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri ve Karşılaştırma Sonuçları

Bu bölümde kişilik ve kariyer planlama puanlarının tanımlayıcı istatistikleri (ortalama, standart sapma, medyan) verilmiş ve normal dağılım varsayımına uygunluğu incelenmiştir. Sonuçlar detaylı olarak Tablo 5.5'te sunulmuştur.

Tablo 5.5 incelendiğinde, kişilik puanının ortalaması 3,88 ($\pm 0,520$) iken dışadönüklük alt boyut puanının ortalaması 3,89 ($\pm 0,769$), geçimlilik alt boyut puanının ortalaması 4,12 ($\pm 0,649$), duygusal dengesizlik alt boyut puanının

ortalaması 2,52 ($\pm 0,899$), sorumluluk boyut puanının ortalaması 4,02 ($\pm 0,689$) ve açıklık alt boyut puanının ortalaması 3,86 ($\pm 0,718$)'dir. Kariyer Planlama puanının ortalaması ise 4,11 ($\pm 0,551$)'dir.

Tablo 5.5. Ölçek Puanlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile Normal Dağılım Varsayımlarının İncelenmesi

Puanlar	Ort \pm SS	Medyan	Min-Maks	Çarpıklık	Basıklık	Kolmogorov Smirnov (p)
Kişilik Toplam Puan	3,88 \pm 0,520	3,88	1,8-5	0,0	-2,5	0,043
Dışadönüklük	3,89 \pm 0,769	4,00	1,8-5	-2,5	-1,3	0,000
Geçimlilik	4,12 \pm 0,649	4,00	1,3-5	-2,9	0,3	0,000
Duygusal Dengesizlik	2,52 \pm 0,899	2,50	1-5	1,4	-2,6	0,000
Sorumluluk	4,02 \pm 0,689	4,00	1-5	-3,0	-1,9	0,000
Açıklık	3,86 \pm 0,718	3,86	1-5	-1,2	-2,7	0,001
Kariyer Planlama Toplam Puan	4,11 \pm 0,551	4,09	1-5	-2,7	0,8	0,000

Ort=Ortalama, SS=Standart Sapma, Min=Minimum, Maks=Maksimum, p=Anlamlılık Düzeyi

Kişilik ve kariyer planlama puanlarının normal dağılım varsayımını sağlayıp sağlamadığını belirleyebilmek için Kolmogorow Smirnov Testi ($n>30$) uygulanmıştır. Test sonucunda puanların normal dağılım varsayımını sağlamadığı görülmüştür ($p<0,05$). Ancak, p anlamlılık düzeyi tek başına yeterli bir sonuç değildir. Anlamlılık düzeyi ile birlikte çarpıklık-basıklık değerleri ve histogram grafiklerinin de incelenmesi gerekmektedir. Tablo 5.5 incelendiğinde, ölçek puanlarının Çarpıklık ve Basıklık değerlerinin ± 3 arasında yer aldığı görülmektedir. Bu değerler SPSS'te standart hataları ile birlikte verilir ki, kendi standart hatasına bölünmesi ile elde edilen standartlaştırılmış değer eğer -1,96 ile +1,96 arasında ise dağılımın normalliğinden bahsedilir. Ancak çoğu kaynağa göre çarpıklık ve basıklık katsayısının ± 3 arasında olması dağılımın normal olduğunu göstermektedir (Alpar, 2020) son olarak histogram grafikleri de incelendiğinde puanların normal dağılıma uyduğunu söyleyebiliriz. Bu nedenle karşılaştırmalarda parametrik testler kullanılmıştır. Sonuçlar Tablo 5.6'da sunulmuştur.

Tablo 5.6. Ölçeklerin Puan Ortalamalarına Göre Demografik Özellikler Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi

	Kişilik Ölçeği							Kariyer Ölçeği
	n	Toplam Puan	Dışadönlük	Geçimlilik	Duy. Dengesizlik	Sorumluluk	Açıklık	Toplam Puan
		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
İl								
Ankara	293	3,89±0,519	3,88±0,750	4,12±0,658	2,45±0,868	4,02±0,693	3,86±0,714	4,11±0,534
İzmir	183	3,86±0,522	3,91±0,801	4,13±0,634	2,64±0,938	4,02±0,684	3,86±0,726	4,12±0,580
t; p		0,508; 0,612	-0,373; 0,709	-0,133; 0,895	-2,190; 0,029*	0,063; 0,950	-0,045; 0,964	-0,160; 0,873
Cinsiyet								
Kadın	226	3,95±0,523	4,03±0,749	4,21±0,643	2,43±0,915	4,05±0,700	3,89±0,686	4,08±0,564
Erkek	250	3,82±0,510	3,77±0,768	4,04±0,644	2,61±0,877	3,99±0,679	3,83±0,746	4,14±0,539
t; p		2,799; 0,005**	3,681; 0,000***	2,940; 0,003**	-2,139; 0,033*	0,976; 0,330	0,974; 0,331	-1,179; 0,239
Yaş Grubu								
22 yaş altı	436	3,87±0,524	3,90±0,770	4,12±0,663	2,51±0,907	4,01±0,692	3,85±0,722	4,11±0,53
23 yaş ve üstü	40	3,94±0,478	3,81±0,770	4,20±0,468	2,61±0,808	4,17±0,648	4,02±0,652	4,14±0,75
t; p		-0,784; 0,433	0,681; 0,496	-0,780; 0,436	-0,622; 0,534	-1,403; 0,161	-1,448; 0,148	-0,315; 0,753
Bölüm								
1) Uçak	126	3,66±0,494	3,64±0,787	3,89±0,654	2,80±0,841	3,84±0,737	3,67±0,764	4,11±0,625
2) Kabin	180	4,10±0,475	4,13±0,653	4,27±0,613	2,16±0,815	4,21±0,606	4,05±0,628	4,04±0,534
3) Yer	101	3,78±0,527	3,80±0,820	4,10±0,666	2,66±0,882	3,92±0,704	3,74±0,772	4,18±0,537
4) Loj.	69	3,85±0,449	3,85±0,770	4,20±0,588	2,75±0,943	3,98±0,668	3,91±0,651	4,23±0,444
F; p		22,190; 0,000***	11,854; 0,000***	9,360; 0,000***	17,349; 0,000***	8,831; 0,000***	8,551; 0,000***	2,494; 0,059
Fark		2-1,3,4	2-1,3,4	1-2,4	2-1,3,4	2-1,3	2-1,3	-

Tablo 5.6. (Devamı) Ölçeklerin Puan Ortalamalarına Göre Demografik Özellikler Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi

	n	Kişilik Ölçeği						Kariyer Ölçeği
		Toplam Puan	Dışadönüklük	Geçimlilik	Duy. Dengesizlik	Sorumluluk	Açıklık	Toplam Puan
		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Ortalama								
1) 2,5 ve altı	239	3,78±0,522	3,82±0,770	4,05±0,641	2,69±0,936	3,93±0,706	3,75±0,756	4,15±0,579
2) 2,5-3,5	208	3,97±0,493	3,95±0,768	4,20±0,643	2,37±0,811	4,08±0,656	3,95±0,676	4,08±0,500
3) 3,5 ve altı	29	4,10±0,524	4,08±0,720	4,12±0,703	2,17±0,924	4,34±0,648	4,08±0,553	4,07±0,660
F; p		10,706; 0,000 ***	2,689; 0,069	2,689; 0,043 *	0,871; 0,000 ***	6,307; 0,002 **	5,726; 0,003 **	1,212; 0,299
Fark		1-2,3	-	1-2	1-2,3	1-2,3	1-2,3	-
Bölümü Bilinçli Tercih Etme Durumu								
Evet	421	3,90±0,521	3,93±0,749	4,14±0,641	2,51±0,906	4,05±0,692	3,88±0,724	4,13±0,530
Hayır	55	3,71±0,483	3,62±0,874	3,96±0,685	2,60±0,849	3,79±0,629	3,74±0,660	3,99±0,685
t; p		2,569; 0,011 *	2,778; 0,006 **	2,004; 0,046 *	-0,728; 0,467	2,605; 0,009 **	1,325; 0,186	1,857; 0,064
Bölüm Hakkında Araştırma Yapma Durumu								
Evet	396	3,92±0,512	3,91±0,750	4,17±0,628	2,48±0,882	4,06±0,686	3,91±0,711	4,13±0,533
Hayır	80	3,68±0,518	3,78±0,855	3,91±0,710	2,74±0,956	3,84±0,676	3,63±0,713	4,05±0,636
t; p		3,751; 0,000 ***	1,451; 0,147	3,269; 0,001 **	-2,402; 0,017 *	2,634; 0,009 **	3,153; 0,002 **	1,089; 0,277

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$, Ort=Ortalama, SS=Standart Sapma

t=Bağımsız Örneklem T Testi, F=Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Fark=Tukey Testi, p=Anlamlılık Düzeyi

Tablo 5.6’da ölçek puanlarına göre öğrencilerin demografik özellikleri arasında farklılık olup olmadığının analiz sonuçları yer almaktadır. Buna göre; öğrencilerin sadece yaş grupları arasında kariyer planlama toplam puanı, kişilik toplam puanı ve alt boyut puanlarının ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$). Farklılık görülen demografik özellikler aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Öğrencilerin eğitim gördükleri iller arasında sadece duygusal dengesizlik alt boyut puanının ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Buna göre; Ankara ilinde eğitim gören öğrencilerin duygusal dengesizlik puan ortalamasının, İzmir ilinde eğitim gören öğrencilerin puan ortalamasından anlamlı derecede daha düşük olduğunu söyleyebiliriz.

Öğrencilerin cinsiyetleri arasında kişilik toplam puanı ve alt boyutlarından dışadönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik puanlarının ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Buna göre; kadınların kişilik toplam puanı, dışadönüklük ve geçimlilik puan ortalamalarının, erkeklerin puan ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksek olduğunu; kadınların duygusal dengesizlik puan ortalamasının ise erkeklerin puan ortalamasından anlamlı derecede daha düşük olduğunu söyleyebiliriz.

Öğrencilerin bölümleri arasında kişilik toplam puanı ve alt boyutlarından dışadönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık puanlarının ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Buna göre; kabin hizmetleri bölümünde eğitim gören öğrencilerin kişilik toplam puanı ve geçimlilik puan ortalamalarının, diğer bölümlerde eğitim gören öğrencilerin puan ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksek olduğunu; uçak teknolojisi bölümünde eğitim gören öğrencilerin geçimlilik puan ortalamasının, kabin hizmetleri ve hava lojistiği bölümlerinde eğitim gören öğrencilerin puan ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksek olduğunu; kabin hizmetleri bölümünde eğitim gören öğrencilerin duygusal dengesizlik puan ortalamasının, diğer bölümlerde eğitim gören öğrencilerin puan ortalamalarından anlamlı derecede daha düşük olduğunu; kabin hizmetleri bölümünde eğitim gören öğrencilerin sorumluluk

ve açıklık puan ortalamalarının, uçak ve yer hizmetleri bölümlerinde eğitim gören öğrencilerin puan ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Öğrencilerin ortalamaları arasında kişilik toplam puanı ve alt boyutlarından geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık puanlarının ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Buna göre; ortalama puanı 2,5 ve altında olan öğrencilerin kişilik toplam puanı, sorumluluk ve açıklık puan ortalamalarının, diğer ortalama puanlarına sahip öğrencilerin puan ortalamalarından anlamlı derecede daha düşük olduğunu; ortalama puanı 2,5 ve altında olan öğrencilerin geçimlilik puan ortalamasının, ortalama puanı 2,5-3,5 aralığında olan öğrencilerin puan ortalamasından anlamlı derecede daha düşük olduğunu; ortalama puanı 2,5 ve altında olan öğrencilerin duygusal dengesizlik puan ortalamasının, diğer ortalama puanlarına sahip öğrencilerin puan ortalamasından anlamlı derecede daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Öğrencilerin bölümü bilinçli tercih etme durumları arasında kişilik toplam puanı ve alt boyutlarından dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk puanlarının ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Buna göre; bölümü bilinçli tercih eden öğrencilerin kişilik toplam puanı, dışadönüklük, geçimlilik ve sorumluluk puan ortalamalarının, bölümü bilinçli tercih etmeyen öğrencilerin puan ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Öğrencilerin bölüm hakkında araştırma yapma durumları arasında kişilik toplam puanı ve alt boyutlarından geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık puanlarının ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Buna göre; bölüm hakkında araştırma yapan öğrencilerin kişilik toplam puanı, geçimlilik, sorumluluk ve açıklık puan ortalamalarının, bölüm hakkında araştırma yapmayan öğrencilerin puan ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksek olduğunu; bölüm hakkında araştırma yapan öğrencilerin duygusal dengesizlik puan ortalamasının, bölüm hakkında araştırma yapmayan öğrencilerin puan ortalamasından anlamlı derecede daha düşük olduğunu söyleyebiliriz.

5.4 Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon analizi sayısal iki değişken arasında nedensel olmayan ilişkilerin derecesinin belirlenmesi için kullanılır. Bu derecenin belirlenmesinde iki temel korelasyon katsayısından (Pearson ve Spearman's rho) söz edilebilir. Pearson Korelasyon Katsayısının kullanılabilmesi için değişkenler sayısal olmalı ve normal dağılımalı iken değişkenlerin normal dağılmadığı durumlarda ise Spearman's rho Korelasyon Katsayısı kullanılmaktadır (Alpar, 2020).

Çalışmada kariyer planlama toplam puanı, kişilik toplam puanı ve alt boyut puanlarının normal dağılım varsayımları incelenmiş ve puanlarının normal dağıldığı görülmüştür. Bu nedenle puanlar arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır.

Tablo 5.7. Korelasyon Katsayısının Değerlendirilmesi

r (Korelasyon Katsayısı)	İlişki Düzeyi	İlişki Yönü
0,00 – 0,29	Düşük düzeyde ilişki	r= - ise negatif ilişki r= + ise pozitif ilişki
0,30 – 0,69	Orta düzeyde ilişki	
0,70 – 1,00	Yüksek düzeyde ilişki	

(Kaynak: Gürbüz ve Şahin, 2018)

Tablo 5.8. Ölçek Puanları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

		1	2	3	4	5	6	7
1. Kariyer Planlama Toplam Puanı	r	1						
	p							
2. Kişilik Toplam Puanı	r	0,267	1					
	p	0,000***						
3. Dışadönüklük	r	0,203	0,679	1				
	p	0,000***	0,000***					
4. Geçimlilik	r	0,206	0,689	0,466	1			
	p	0,000***	0,000***	0,000***				
5. Duygusal Dengesizlik	r	0,002	-0,522	-0,221	-0,211	1		
	p	0,971	0,000***	0,000***	0,000***			
6. Sorumluluk	r	0,253	0,811	0,463	0,506	-0,274	1	
	p	0,000***	0,000***	0,000***	0,000***	0,000***		
7. Açıklık	r	0,260	0,781	0,358	0,412	-0,148	0,586	1
	p	0,000***	0,000***	0,000***	0,000***	0,001**	0,000***	

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

r =Pearson Korelasyon Katsayısı, p =Anlamlılık Düzeyi

Tablo 5.8’de ölçek puanları arasındaki korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Buna göre ilişkiler incelendiğinde; kariyer planlama toplam puanı ile kişilik toplam puanı arasında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmüş iken ($r=0,267$; $p < 0,001$), dışadönüklük puanı arasında düşük düzeyde pozitif yönde ($r=-0,203$; $p < 0,001$), geçimlilik puanı arasında düşük düzeyde pozitif yönde ($r=0,206$; $p < 0,001$), sorumluluk puanı arasında düşük düzeyde pozitif yönde ($r=0,253$; $p < 0,001$), açıklık puanı arasında da düşük düzeyde pozitif yönde ($r=0,260$; $p < 0,001$) anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür. Kariyer planlama toplam puanı ile duygusal dengesizlik puanı arasında ise anlamlı doğrusal bir ilişki görülmemiştir ($p > 0,05$).

5.5 Regresyon Analizi Sonuçları

Regresyon analizinin amacı, bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi matematiksel modeller ile açıklayarak bağıntılar bulmaktır. Bağımlı değişken hedef ya da sonuç değişkeni, bağımsız değişken ise hedef ya da sonuç değişkenini

etkilediği düşünölen değişkenlerdir. Tüm regresyon analizlerinin temel amacı, bağımlı değişkeni etkileyen en önemli bağımsız değişkenleri belirleyebilmek ve önemli olan bağımsız değişkenler yardımıyla bağımlı değişken ile ilgili kestirim yapabilmektir.

Kişiliğin kariyer planlama üzerinde etkisi olup olmadığını belirleyebilmek için basit doğrusal regresyon analizi; dışadönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk ve açıklık alt boyutlarının kariyer planlama üzerinde etkisi olup olmadığını belirleyebilmek için çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Sonuçlar aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 5.9. Kariyer Planlamayı Etkileyen Bağımsız Değişken ve Modeldeki Katsayısının Anlamlılığı

Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Std. Beta	t	p	B için 95% GA	
						Alt	Üst
Sabit	3,016	0,184		16,416	0,000	2,655	3,377
Kişilik	0,283	0,047	0,267	6,031	0,000** *	0,191	0,375
Model Özeti:							
R=0,267; R ² =0,071; Adj. R ² =0,069; F=36,374; p=0,000***							
Bağımlı Değişken= Kariyer Planlama							

*** $p < 0,001$, Std. Hata=Standart Hata, Std. Beta=Standart Beta, Adj. R²=Düzeltilmiş R²
t, F=Test İstatistiği, p=Anlamlılık düzeyi, GA=Güven Aralığı

Tablo 5.9 incelendiğinde; kişiliğin kariyer planlamayı etkileyip etkilemediğini incelemek amacıyla basit doğrusal regresyon modeli kurulmuştur. Model, Enter Yöntemi ile test edilmiştir. Modelde otokorelasyon sorunu bulunmamaktadır (Durbin Watson=1,749).

Kişilik değişkeninin bağımsız değişken, kariyer planlamanın ise bağımlı değişken olarak kurulduğu basit regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söyleyebiliriz (F=36,374, $p < 0,001$). Kariyer planlamada meydana gelen değişimin %6,9'u modele dahil ettiğimiz bağımsız değişken tarafından açıklamaktadır (Adj.R²=0,069).

Bağımsız değişkenin modeldeki katsayısı incelendiğinde ise kişiliğin kariyer planlama üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söyleyebiliriz ($p<0,05$). Buna göre, kişilik puanının 1 birim artması kariyer planlama puanını 0,283 (B) kat arttırmaktadır.

Tablo 5.10. Kariyer Planlamayı Etkileyen Bağımsız Değişkenler ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı

Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Std. Beta	t	p	B için 95% GA	
						Alt	Üst
Sabit	2,698	0,217		12,407	0,000	2,271	3,126
Dışadönüklük	0,061	0,037	0,085	1,631	0,104	-0,013	0,135
Geçimlilik	0,054	0,046	0,064	1,185	0,236	-0,036	0,144
Duygusal Dengesizlik	0,054	0,028	0,088	1,926	0,055	-0,001	0,110
Sorumluluk	0,096	0,048	0,120	1,992	0,047*	0,001	0,191
Açıklık	0,112	0,042	0,146	2,649	0,008*	0,029	0,195

Model Özeti:
 $R=0,314$; $R^2=0,099$; Adj. $R^2=0,089$; $F=10,311$; $p=0,000$ ***

Bağımlı Değişken= Kariyer Planlama

* $p<0,05$, ** $p<0,01$, *** $p<0,001$, Std. Hata=Standart Hata, Std. Beta=Standart Beta, Adj. R^2 =Düzeltilmiş R^2 , t, F=Test İstatistiği, p=Anlamlılık düzeyi, GA=Güven Aralığı

Tablo 5.10 incelendiğinde; kariyer planlamayı dışadönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk ve açıklık değişkenlerinin etkileyip etkilemediğini incelemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon modeli kurulmuştur. Model, Enter Yöntemi ile test edilmiştir. Modelde çoklu bağıntı sorunu ($VIF>10$) ve otokorelasyon sorunu bulunmamaktadır (Durbin Watson=1,868).

Dışadönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk ve açıklık değişkenlerinin bağımsız değişken, kariyer planlamanın ise bağımlı değişken olarak kurulduğu çoklu regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söyleyebiliriz ($F=10,311$, $p<0,001$). Kariyer planlamada meydana gelen değişimin

%8,9'u modele dahil ettiğimiz bağımsız değişkenler tarafından açıklamaktadır (Adj.R²=0,089).

Bağımsız değişkenlerin modeldeki katsayıları incelendiğinde ise sorumluluk ve açıklık puanlarının kariyer planlama üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söyleyebiliriz (p<0,05). Buna göre, sorumluluk puanının 1 birim artması kariyer planlama puanını 0,096 (B) kat arttırmakta iken açıklık puanının 1 birim artması kariyer planlama puanını 0,112 (B) kat arttırmaktadır. Kariyer planlamayı açıklamada en çok katkısı olan değişken açıklık alt boyutudur (Std. Beta=0,146).

5.6 Araştırma Hipotez Sonuçları

Bu çalışmada oluşturulan hipotez sonuçları Tablo 5.11'de verilmektedir.

Tablo 5.11. Hipotez Sonuçları

Hipotez No	Açıklama	Sonuç
H1	Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin (öğrencilerin) Kariyer Planlaması üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Doğrulandı
H1a	Dışadönüklük alt boyutunun kariyer planlaması üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H1b	Geçimlilik (uyumluluk) alt boyutunun kariyer planlaması üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H1c	Duygusal dengesizlik (nevrotiklik) alt boyutunun kariyer planlaması üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H1d	Sorumluluk alt boyutunun kariyer planlaması üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Doğrulandı
H1e	Açıklık (deneyime açıklık) alt boyutunun kariyer planlaması üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Doğrulandı

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre beş faktör kişilik özellikleri öğrencilerin kariyer planlarını artırmaktadır. Kişilik özelliklerindeki 1 birimlik artış kariyer planlamasına 0,283 kat etki yaptığı bulunmuştur. Beş faktör kişiliğin alt boyutları olan dışadönüklük, geçimlilik ve duygusal dengesizliğin (nevrotiklik) öğrencilerin kariyer planlamasında bir etkisi bulunamamış ve hipotezler reddedilmiştir. Bununla

birlikte sorumluluk ve açıklık boyutlarının kariyer planlama üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 5.11'e göre oluşturulan hipotez analizleri doğrultusunda;

H1: hipotezi kabul edilmektedir.

H1a: hipotezi reddedilmektedir.

H1b: hipotezi reddedilmektedir.

H1c: hipotezi reddedilmektedir.

H1d: hipotezi kabul edilmektedir.

H1e: hipotezi kabul edilmektedir.



ALTINCI BÖLÜM

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Havacılık sektörü, dinamik olması ve diğer sektörlerden farklı gerekliliklere ihtiyaç duyan yapısı nedeniyle bu alanda çalışacak bireylerde belirli kişilik özellikleri, yetkinlikler ve yetenekler arayan kritik bir sektör olarak değerlendirilebilir. Havacılık sektöründe çalışmanın zorlukları özellikle kariyer planlamasını bu yönde yapacak genç bireyler açısından göz önünde bulundurulmalı ve kariyer hedefleri de bu doğrultuda belirlenmelidir. Havacılık, emniyet ve güvenliği merkeze alan nispeten katı yapısıyla yüksek standartlar ve regülasyonlar içerdiğinden bu sektörde çalışacak bireyler kurallara sıkı sıkıya bağlı kalmalı, değişen ve gelişen sektöre ayak uydurarak bilgilerini sürekli güncel tutmalı ve yetkinliklerini artırmalıdır. Stres ve baskı özellikle pilotluk, kabin memurluğu ve hava trafik kontrolörlüğü gibi pozisyonlarda ön plana çıkmakta, zaman baskısı, müşteri beklentileri, olağanüstü ya da acil durumlarla başa çıkma zorunluluğu bireylerin hızlı ve etkin karar alma süreçlerinde zorlayıcı birer durum olabilmekte ve bireyleri yoğun stres altında hissettirebilmektedir. Diğer yandan, havacılık sektörü bünyesindeki pozisyonların çoğu gece vardiyalarına, sürekli değişen programlar ile uzun ve esnek çalışma saatlerine sahip olduğundan bireylerin iş ve özel hayatları arasındaki dengeyi sağlamalarında zorluk yaşamalarına da neden olabilmektedir.

Kariyer planlamalarında havacılık sektörünü tercih edecek genç bireylerin bu sektörde başarılı olabilmeleri ve kariyerlerinin devamlılığı için üniversitelerde tercih edecekleri havacılık ile ilgili bölümlerde edinecekleri teknik bilgi ve yeteneklerin yanı sıra bazı kişilik özelliklerine de sahip olmaları gerekmektedir. Havacılık sektöründe sıklıkla değişen koşullar meydana gelebileceğinden, bireylerin kararlı olmalarının, kendilerine güven duymalarının ve sorumluluk alabilmelerinin karşılaşılabilecek zorluklarla başa çıkabilmeleri açısından oldukça önemli olduğu söylenebilir. Havacılık operasyonlarında gözlemlenebilecek her ayrıntı ya da her

değişken önemli olabileceğinden teknik sorunları çözebilme, değişen verileri yorumlayabilme ve karşılaşılan olağanüstü durumları hızlıca anlayıp, kavrayabilme ve reaksiyon gösterebilme için analitik düşünme becerisinin bir başka deyişle, analitik yeteneklerin önemli olduğu ifade edilebilir. Ekip çalışmasına yatkınlık, etkili iletişim becerileri ve yeniliklere açıklık sektörde yer alan pozisyonların çoğu için kritik öneme sahip olmakla birlikte, havacılık operasyonlarının başarısının iyi bir ekip çalışmasına ve beraberinde etkin iletişime bağlı olduğundan bahsedilebilir. Havacılıkta sıklıkla abnormal durum olarak adlandırılan olağandışı durumlarla karşılaşma ihtimali olduğundan, sektörde çalışacak bireylerin bu durumlarla başa çıkabilme esnekliği ve hızlı karar verme yeteneğine sahip olmasının yaratıcı ve pratik çözümler geliştirebilmesi için önemli olduğu söylenebilir. Havacılık sektörü değişen, gelişen ve büyüyen bir sektör olduğu için sürekli olarak teknolojik gelişmelerin merkezinde yer almaktadır. Dolayısıyla, bireylerin teknolojiye ilgi duymaları ve yeni teknolojilere hızla adapte olabilmeleri sektörün bireylerden beklentileri arasında sayılabilir. Bunlara ek olarak, havacılık emniyet ve güvenlik odaklı bir sektör olduğundan, küçük hatalar büyük sonuçlar doğurabileceğinden, sektörü tercih edecek bireylerin titiz, dikkatli ve detaylara odaklanabilen yapıda olması gerektiği de söylenebilir. Havacılıkta kriz anlarında sakin kalabilmenin, soğukkanlılıkla etkin yönetim yapabilmenin ve hızlı düşünebilmenin karşılaşıma ihtimali yüksek olan acil durumlarla başa çıkabilmede oldukça önemli olduğundan da bahsedilebilir. Bireylerin, kişilikleri ve yetenekleriyle uyumlu kariyer hedefleri belirlemeleri bu doğrultuda hareket etmeleri, örgütlerin de bireylerin kişilik özelliklerinden ve yeteneklerinden haberdar olup bireyleri doğru şekilde yönlendirmeleri her iki tarafında yararına olacaktır.

Bu noktadan hareketle yapılan çalışmada havacılık ile ilgili bölümlerde öğrenim gören öğrencilerin kişilik özelliklerinin kariyer planlama üzerine etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın kapsamında Türk Hava Kurumu Üniversitesi bünyesinde bulunan Ankara ve İzmir Havacılık Meslek Yüksekokulları'nın tüm havacılık bölümlerinin birinci ve ikinci sınıflarında öğrenim gören 476 öğrenci örneklem olarak seçilmiştir. Literatür taraması yapıldığında kariyer planlama ve kişilik özellikleri, bireysel kariyer planlama ve kişilik kavramı ile ilgili araştırmaların

var olduğu görülmektedir (Onay ve Zel, 2011; Kıyak, 2015; Bal, 2017; Şeyhanlıoğlu, 2018). Ancak, rneklem grubunu üniversitelerin meslek yüksekokulları bünyesinde havacılık ile ilgili tüm bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerin oluşturduğu ve hali hazırda öğrenim gördükleri bölümler itibariyle havacılık ile ilgili bölümleri tercih etmiş öğrencilerin kişilik özelliklerinin kariyer planlamayla ilişkisi üzerine yapılan araştırmaların yetersizliği nedeniyle bu araştırmanın sonrasında yapılacak birçok araştırmaya katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Bu araştırma kişilik özelliklerinin kariyer planlama ile arasındaki ilişki ve niversite meslek yüksekokulu nlisans ğrencilerinin açısından durumunu inceleme amacıyla yapılmıştır. Buna ek olarak örneklem grubundaki öğrencilerin cinsiyetleri, yaşları, öğrenim gördükleri bölümler, genel akademik not ortalamaları, öğrenim gördükleri bölümleri bilinçli olarak tercih etme ve bölümler hakkında tercih etmeden önce araştırma yapma durumları gibi araştırmacı tarafından oluşturulan demografik değişkenlerin araştırmada veri toplama amacıyla kullanılan bireysel kariyer planlama ve kişilik ölçekleri bağlamında herhangi bir farklılık yaratıp yaratmadığı araştırılmış, verilerden edinilmiŐ sonuçlar detaylı bir Şekilde incelenmeye çalışılmış ve bu sonuçlar doğrultusunda öneriler geliŐtirilmiŐtir.

Araştırmada ilk olarak bireylerin kişilik özelliklerini ölçmede kullanılan beş faktör kişilik leği ve bireysel kariyer planlama leğinin güvenirliği test edilmiş; Cronbach alfa ile değerlendirilen ölçeklerin alfa katsayısı kişilik leği için 0,867 olarak bulunurken, bireysel kariyer planlaması leği için 0,813 olarak belirlenmiş ve her iki ölçek içinde alfa katsayısı Nunnally (1978) tarafından belirlenen en düşük güven aralığı olan 0,70'in üzerinde olmasından dolayı araştırmada kullanılan ölçeklerin yüksek derecede güvenirliğe sahip oldukları ifade edilebilir. Araştırmada yer alan demografik özelliklerin analizleri incelendiğinde; örneklem grubunu oluşturan 476 öğrencinin, 293' Ankara Havacılık Meslek Yüksekokulu'nda 183' ise İzmir Havacılık Meslek Yüksekokulu'nda öğrenim görmekte, öğrencilerin 226'sı kadın, 250'si ise erkek katılımcılardan oluşmaktadır. Araştırma nlisans ğrencileri kapsamında yapıldığı için katılımcıların %91,6'sı 22 yaş altındadır, bu sebeple yaş faktörü araştırma için belirleyici bir kriter olarak değerlendirilmeyebilir. Araştırmanın veri toplama sürecinde yüz yüze anket uygulaması yapılan öğrencilerin

%37,8'i Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri, %26,5'i Uçak Teknolojisi, %21,2'si Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği ve %14,5'i Hava Lojistiği programlarında öğrenim görmektedir. Katılımcı öğrencilerin %50,2'sinin akademik not ortalaması 4,00 üzerinden değerlendirildiğinde 2,50 ve altında, %43,7'sinin ise 2,50-3,50 aralığındadır. Tüm bölümlerde öğrenim gören öğrencilerin %88,4'ü öğrenim gördükleri bölümleri bilinçli tercih etmiş ve %83,2'si tercih etmeden önce bölümleri hakkında araştırma yapmıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyetleri arasında kişilik alt boyutlarından dışadönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik puanlarının ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Kadın katılımcıların dışadönüklük ve geçimlilik puan ortalamalarının, erkek katılımcıların puan ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksek olduğunu; kadın katılımcıların duygusal dengesizlik puan ortalamasının ise erkek katılımcıların puan ortalamasından anlamlı derecede daha düşük olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin akademik not ortalamaları arasında kişilik alt boyutlarından geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık puanlarının akademik not ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Akademik not ortalamaları 2,50 ve altında olan katılımcı öğrencilerin sorumluluk ve açıklık puan ortalamalarının, diğer akademik not ortalama puanlarına sahip öğrencilerin puan ortalamalarından anlamlı derecede daha düşük olduğunu ve yine akademik not ortalama puanı 2,50 ve altında olan öğrencilerin geçimlilik puan ortalamasının, akademik not ortalama puanı 2,50-3,50 aralığında olan öğrencilerin puan ortalamasından anlamlı derecede daha düşük olduğunu; akademik not ortalama puanı 2,50 ve altında olan öğrencilerin duygusal dengesizlik puan ortalamasının, diğer akademik not ortalama puanlarına sahip öğrencilerin puan ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin tercih ettikleri bölümleri bilinçli tercih etme durumları arasında kişilik alt boyutlarından dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk puanlarının ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmekte ve bölümlerini bilinçli tercih eden öğrencilerin kişilik alt boyutlarından

dışadönüklük, geçimlilik ve sorumluluk puan ortalamalarının, bölümlerini bilinçli tercih etmeyen öğrencilerin puan ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümler ile ilgili olarak tercih etmeden önce araştırma yapma durumları arasında kişilik alt boyutlarından geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık puanlarının ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ve bölüm hakkında araştırma yapan öğrencilerin kişilik alt boyutlarından geçimlilik, sorumluluk ve açıklık puan ortalamalarının, bölümleri hakkında tercih etmeden önce araştırma yapmayan öğrencilerin puan ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksek olduğunu; bölümleri hakkında tercih öncesinde araştırma yapan öğrencilerin duygusal dengesizlik puan ortalamasının, bölümleri hakkında tercih etmeden önce araştırma yapmayan öğrencilerin puan ortalamasından anlamlı derecede daha düşük olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin programlarda öğrenim gördükleri iller arasında yalnızca duygusal dengesizlik alt boyut puanının ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmekte ve Ankara ilinde öğrenim gören öğrencilerin duygusal dengesizlik puan ortalamasının, İzmir ilinde öğrenim gören öğrencilerin puan ortalamasından anlamlı derecede daha düşük olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümler arasında kişilik alt boyutlarından dışadönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık puanlarının ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda; Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri programında öğrenim gören öğrencilerin kişilik alt boyutlarından geçimlilik puan ortalamalarının, diğer programlarda öğrenim gören öğrencilerin puan ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksek olduğu; Uçak Teknolojisi programında öğrenim gören öğrencilerin duygusal dengesizlik (nevrotiklik) puan ortalamasının diğer programlarda öğrenim gören öğrencilerin puan ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksek olduğu; Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri programında öğrenim gören öğrencilerin duygusal dengesizlik puan ortalamasının, diğer programlarda öğrenim

gören öğrencilerin puan ortalamalarından anlamlı derecede daha düşük olduğu; Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri programında öğrenim gören öğrencilerin sorumluluk ve açıklık puan ortalamalarının, Uçak Teknolojisi ve Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programlarında öğrenim gören öğrencilerin puan ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksek olduğu söylenebilir.

Son olarak araştırmaya katılan öğrencilerin sadece yaş grupları arasında kariyer planlama toplam puanı, kişilik ve alt boyutları puanlarının ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmediği söylenebilir.

Araştırmada yer alan korelasyon analizi sonucunda; kariyer planlama toplam puanı ile kişilik toplam puanı arasında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, dışadönüklük puanı ile arasında düşük düzeyde pozitif yönde, geçimlilik puanı ile arasında düşük düzeyde pozitif yönde, sorumluluk puanı ile arasında düşük düzeyde pozitif yönde, açıklık puanı ile arasında da düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Kariyer planlama toplam puanı ile duygusal dengesizlik puanı arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Araştırmada yer alan regresyon analizi sonucunda ise; kişilik ile kariyer planlama arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu dolayısıyla kişiliğin kariyer planlama üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir. Buna ek olarak, kişilik alt boyutlarından sadece sorumluluk ve açıklığın kariyer planlama üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu, kariyer planlamayı açıklamada en çok katkısı olan değişkenin ise açıklık alt boyutu olduğu söylenebilir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; öğrencilerin beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer planlamaları üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutları olan dışadönüklük, geçimlilik ve duygusal dengesizliğin (nevrotiklik) öğrencilerin kariyer planlamasında bir etkisi bulunamazken, sorumluluk ve açıklık boyutlarının kariyer planlama üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda, öğrencilerin özellikle sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özellikleri arttıkça kariyer planlaması düzeylerine de etki edeceği düşünülmektedir.

Araştırmadan elde edilen veriler değerlendirildiğinde; sorumluluk boyutunun kariyer planlama üzerinde etkisi olduğu hipotezi doğrulandığı için öğrencilerin başarı odaklı, düzen ve tertipli, disiplin sahibi, dikkatli ve titiz bireyler olduğu aynı zamanda planlı, programlı ve kararlı hareket ettikleri söylenebilir. Bunlara ek olarak sorumluluk kişilik özelliğine sahip bireylerin kendilerine verilen görevlerin önemi doğrultusunda hareket ettikleri, diğer bireylerin haklarını gözettileri ve saygı duydukları, yaptıkları eylemlerin sonuçlarının farkındalığı içinde oldukları söylenebilir. Bu yönleriyle sorumluluk kişilik özelliğine sahip bireylerin kariyerleri ile ilgili doğru tercihler yapmada, doğru hedefler belirlemede ve belirlenen hedefleri gerçekleştirmede oldukça kararlı oldukları da söylenebilir (Goldberg, 1990: 1218-1225; Costa vd., 1991: 889). Havacılığın sektör olarak zorlu şartları düşünüldüğünde bireylerin bu çalışma şartlarına ve gerekliliklerine uyum sağlayabileceği varsayılabilir.

Araştırmadan elde edilen diğer veriler değerlendirildiğinde; açıklık boyutunun kariyer planlama üzerinde etkisi olduğu hipotezi doğrulandığı için öğrencilerin yeni deneyim ve farklılıklara davranışsal ve düşünsel açıdan açık oldukları ifade edilebilir. Bunlara ek olarak açıklık boyutuna sahip bireylerin analitik düşünebilen, sorgulayan, yaratıcı, birçok ilgi alanı sahibi, kültürlü ve meraklı oldukları da söylenebilir. Yeniliklere açık olmayan bireylerin aksine, yeni bilgi veya fikirleri keşfetmede ve öğrenmede istekli, yenilikleri, gelişim ve değişimleri araştıran, kariyer hedefleri ve planlarını güncelleyebilen ya da kendileri için yeni hedef ve planlar belirleyen bireyler olduklarından kariyer süreçlerinde başarılı olacakları varsayılabilir (Costa ve McCrae, 1992: 657; Somer vd., 2002: 24). Dolayısıyla havacılık gibi dinamik, sürekli gelişen, değişen ve büyüyen sektörlerin şartlarına uyum sağlamada da başarılı olabilecekleri düşünülmektedir.

Araştırmadan elde edilen bir diğer veri değerlendirildiğinde ise; nevrozizm boyutunun kariyer planlama üzerinde etkisi olduğu hipotezi reddedildiği için öğrencilerin huzursuz ve dengesiz davranışlara meyilli olmadığı, stres seviyelerinin düşük olduğu, utangaçlık yerine kendilerine güven düzeylerinin yüksek olduğu ve duygusal iniş-çıkışlar yaşamayan dengeli bireyler oldukları çıkarımına varılabilir (Zhang, 2003: 1432; İnanç ve Yerlikaya, 2012: 288). Havacılık gibi stres yoğun ve

kritik sektörlerde nevroitiklik bir başka ifadeyle duygusal dengesizlik kişilik alt boyutlarına sahip bireylerin başarılı olamayacakları varsayılabilir.

Araştırmanın son bulgularına göre dışadönüklük ve uyumluluk boyutlarının kariyer planlama üzerinde etkisi olduğu hipotezleri reddedildiği için öğrencilerin iş birliğini seven, arkadaş canlısı, fedakâr, bağışlayıcı, tartışmaya kapalı olup olmadıkları veya hırslı, açık sözlü, cesur, iletişim becerisi yüksek ve heyecanlı bireyler olup olmadıkları gibi varsayımlar yapılamamaktadır (Digman, 1990: 422; Costa ve McCrae, 1992: 656; Somer vd., 2002: 23; Moody, 2007: 28). Ancak, havacılık sektöründe yer alan bazı pozisyonlar için iletişime açıklık ve iş birliğine yatkınlık gibi kişilik özelliklerinin önemli olduğundan bahsedilebilir.

Araştırmadan elde edilen sonuçları destekleyen özellikte farklı çalışmalara literatürde rastlanılmıştır. Aksoy (2020) bir devlet üniversitesi bünyesindeki farklı fakültelerde öğrenim görmekte olan lisans öğrencileriyle yaptığı çalışmada öğrencilerin kişilik özellikleriyle kariyer planlamaları arasındaki ilişkiyi incelenmiş; beş faktör kişilik özelliklerinin nevroitiklik boyutuyla kariyer planlama arasında negatif; dışadönüklük, uyumluluk, deneyime açıklık ve sorumluluk boyutlarıyla arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Temeloğlu ve Aksu (2016) yaptıkları çalışmada bir üniversitenin turizm bölümünde öğrenim görmekte olan önlisans ve lisans öğrencilerinin beş faktör kişilik özellikleri kapsamında kişilik özelliklerinin öğrenim gördükleri bölümde kariyer planlama yapma üzerindeki etkisini araştırmış; beş faktör kişilik modelinin uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık boyutları özelliklerine sahip öğrencilerin; nevroitiklik ve dışadönüklük kişilik özelliklerine sahip öğrencilerle kıyaslandığında öğrenim gördükleri turizm sektöründe kariyer yapmaya daha fazla istekli oldukları ve buna ek olarak önlisans düzeyinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer planlamaya görece fazla önem verdikleri sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde Kıyak (2015) yaptığı araştırmada bir devlet üniversitesinde öğrenim görmekte olan öğrencilerin sahip oldukları kişilik özellikleri ve değerlerinin bireysel kariyer planlama üzerine etkisini demografik faktörlerin aracı rolü ile incelemiş ve öğrencilerin sahip oldukları kişilik özellikleri

ve değerlerin, bireysel kariyer planlamayla arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır.

Yapılan bu çalışmadan edinilen veriler doğrultusunda bazı önerilerde bulunmak mümkün olabilir. Kişilik zelliklerinin açıklık, sorumluluk, uyumluluk ve dışadönüklük alt boyutlarına sahip bireylerin havacılık dahil olmak üzere pek çok sektörde örgütsel açıdan değerlendirildiğinde verimli ve başarılı olma yönünde daha hızlı ivme alabilecekleri ve istihdam söz konusu olduğunda uygun pozisyonlar için tercih sebebi olabilecekleri varsayılabilir. Başka bir ifadeyle kişilik özelliklerinin yukarıda sıralanan alt boyutları ile kariyer planlama arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu çıkarımını destekleyen yapılan bu çalışmada dahil olmak üzere literatürde çalışmalara rastlanılmıştır.

Yapılan bu araştırma doğrultusunda; bireylerin meslek ve kariyer tercihi yapmadan önce kişilik özelliklerinin farkında olmaları, yeteneklerini ve niteliklerini keşfetmeleri ve bu doğrultuda seçilecek mesleklerin beklentilerini de inceleyerek kendileri için uygunluğunu değerlendirmeli ve ardından kariyer planlama yapmaları, üniversitelerde öğrenim göreceklere bölümlerin tercihi noktasında ve meslek hayatlarının geleceği açısından daha faydalı olacaktır. Bireyin kendisini ve kişilik özelliklerini tanınması, keşfetmesi süreci çok erken yaşlar itibariyle başladığından, çocukluk dönemi ve sonrasında kendisini tanınması, ilgi alanlarını ve yeteneklerini öğrenmesi, meslek dalları hakkında bilgi sahibi olması noktasında önce ebeveynler olmak üzere aile bireyleri, sosyal evre ile tanınmalarının ardından ise öğretmenleri tarafından desteklenmeli ve kişiler bu yönde teşvik edilmelidir. Ancak bu şekilde bireylerin kişilik özelliklerine uygun meslek dallarına etkin bir biçimde yönelimi sağlanabilir. Ve bu sayede kendi kişilik özellikleri ve becerilerine uygun mesleklere yönelen bireyler meslek hayatlarında tatminlik duygusu yaşayacak bu da eş zamanlı olarak bireyin örgüt içi performansına ve verimliliğine yansıtacaktır. Sonuç olarak da bu durum hem bireyin hem de örgütün faydasına olacaktır. Pozisyonlar için istihdamı dşnlen bireylerin kişilik özelliklerinin ve yeteneklerinin farkında olunduğu örgütsel yönetim süreçleri hem bireysel hem de örgütsel verimlilik ve başarı ile sonuçlanabilir.



KAYNAKÇA

- Açıköz, H. (2019). *Örgütlerde Kariyer Planlaması ve Örgütsel Bağlılık: Otomotiv ve Gıda Sektöründe Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi), Konya: KTO Karatay Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Adıgüzel, O. (2009). Shein'in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 14, Sayı 2, ss. 277-292.
- Adekola, B. (2011). Career Planning and Career Management as Correlates for Career Development and Job Satisfaction A Case Study of Nigerian Bank Employess. *Australian Journal of Business and Management Research*. c.1 s.2: 100-112.
- Adler, A. (1929). *The Science of Living*. London: George Allen ve Unwin Edition.
- Adler, A. (1956). *Understanding Life*. In H. L. Ansbacher, & R. R. Ansbacher (Eds.), *The Individual Psychology of Alfred Adler: A Systematic Presentation in Selections from His Writings*. New York, NY: Harper Torch Books.
- Adler, A. (2011). *Social Interest: A Challenge to Mankind*. Digital Version, H. Stein (Ed.). Alfred Adler Institute of Northwestern Washington.
- Akdoğan, R. ve Ceyhan, E. (2014). Adleryen Grupla Psikolojik Danışmanın Yetersizlik Duygusu ve Psikolojik Belirtiler Üzerindeki Etkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. 5(42): 280-293.
- Akee, Randall K. Q., William E. Copeland, Gordon Keeler, Adrian Angold, and E. Jane Costello. 2010. "Parents' Incomes and Children's Outcomes: A Quasi-experiment Using Transfer Payments from Casino Profits." *American Economic Journal: Applied Economics*, 2 (1): 86-115.
- Akgüneş, A. O. (2021). Beş Temel Kişilik Özelliğinin Finansal Risk Alma ve Riskten Kaçınma Davranışları Üzerine Etkisi: Z Kuşağı Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(29), 80-91.
- Akkaya, M. (2020). *Üniversite Öğrencilerinin Güvengenlik Düzeylerinin Benlik Kurgusu ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerine Göre İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Akkoyun, F. (1995). *Transaksiyonel Analize Giriş*, Ankara.

- Akpınar-Sposito, C. (2013). Career barriers for women executives and the Glass Ceiling Syndrome: the case study comparison between French and Turkish women executives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 488-497.
- Aksoy, G. (2020). *Kariyer Planlaması ve Kişilik Arasındaki İlişki: Bitlis Eren Üniversitesi Lisans Öğrencileri Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi), Van: Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aktaş, H. (2004). *The Importance Of Career Anchor Notion For An Effective Career Planning and An Example Application At Turkish Air Force Undergraduate and Graduate Schools*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alansari, B. M. (2006). Gender Differences in Depression among Undergraduates from Seventeen Islamic Countries. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 34(6), 729-738.
- Allen, B. P. (2016). *Personality theories development, growth and diversity*. New York: Routledge.
- Allik, J., and McCrae, R. R. (2004). Toward a Geography of Personality Traits: Patterns of Profiles Across 36 Countries. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35(4), 13-28.
- Allport, G. W., & Odbert, H. S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47(1), i-171.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: Psychological Interpretation* Holt, Rinehart and Winston, New York.
- Alpar, R. (2013). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel yöntemler (4. b.)*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Alpar, R. (2020). *Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik-Güvenirlik*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Anafarta, N. (2001). Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* (2), 1-17.
- Arıbaş, A. N., ve Oğuzhan, Y. S. (2023). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Gençlik Liderliğine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(4), 1420-1437.
- Arkar, H. (2005). Cloninger'in Psikobiyolojik Kişilik Kuramı. *Türk Psikoloji Bülteni*, 36, 82-94.
- Arslan, E., Ediz, G., ve İnce, C. (2017). Kişilik ve Meslek Seçimi İlişkisi: Turizm Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Kesit Akademi Dergisi* (11), 200-217.

- Aslan, E. (1992). Benlik kavramı ve bireyin yaşamındaki etkileri. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4, 7-14.
- Aşık, G. (2021). *Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararında Aile Etkisi ve Kariyer Stresleri ile Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Alguları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Atkinson L. R., Atkinson, R., Smith, R. C., Edward, E., ve Hoeksama, S. N. (2019). *Psikolojiye Giriş*. Çev. Y. Alogan. İstanbul: Arkadaş Yayınları.
- Aybatlı, A. (2008). *Kariyer Geliştirmede İnsan Kaynakları Fonksiyonlarının Rolü ve Bilişim Perakendeciliği Sektöründe Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın Balta, E. (2007). *Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları*. (Yüksek Lisans Tezi), Denizli: Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, M. (2010). *Eğitim Yönetimi*. (9. Baskı). Ankara: Hatipoğlu.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Gelişimi ve Sorunları*. (1. Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bagozzi, R. P., & Yİ, Y. (1988). On the Evaluation of Structural Equation Models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16, 74-94.
- Bağkırın, H. (2019). *Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ile Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Bahar, H. H. ve Kağan, M. (2018). Öğretmen Adaylarında Özyeterlik Algılarının Yordayıcısı Olarak Beş Faktör Kişilik Özellikleri. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(3), 676-686.
- Bal, G. (2017). *Bireysel Kariyer Planlamasında Kişisel Özelliklerin Kamu Sektöründe Çalışmaya Yönelik Etkisi: Bir Pilot Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balcı, N. (1999). *İşletmelerde Kariyer Planlaması ve Kara Kuvvetleri'nde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Bolton, W.K. ve Thompson J.L. (2000). *Entrepreneurs, Talent, Temperament, Technique*. Oxford: Butterworth Heinemann.
- Barrett, L. F., Lane, R. D., Sechrest, L. ve Schwartz, G. E. (2000). Sex differences in emotional awareness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(9), 1027-1035.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Baymur, F. (1994). *Genel Psikoloji*. İstanbul: İnkılap Kitapevi.
- Bayraktaroğlu, S. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Benligiray, S., Baraz, A. B., Kurulgan, M., Şakar, A. N., Kağncıoğlu, D., Taşcı, D., Kıyık Kıcı, G. ve Suvacı, B. (2020). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, Yayın No. 2931.
- Bentler, P. M., & Bonett, P. M. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588–606.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238-246. doi:http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.107.2.238
- Bernardin, J. (2003). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Berne, E. (1957). Ego States in Psychotherapy. Reprinted from *Journal of Psychotherapy*. 11(2), 293-309.
- Berne, E. (1988). *Herkes İçin Psikiyatri ve Psikoanaliz Rehberi* (Kapkın E., Trans.). İstanbul: Yaprak Yayınları.
- Berne, E. (2001). *Hayat Denen Oyun* (Sargut S., Trans.). İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Berne, E. (2016). *İnsanların Oynadığı Oyunlar* (Haktanır Ü.H., Trans.). İstanbul: Koridor Yayınları.
- Berry, J. W., Poortinga, Y. H., Breugelmans, S. M., Chasiotis, A., ve Sam, D. L. (2015). *Kültürlerarası psikoloji araştırma ve uygulama*. (Çev. Ed. Leman Pınar Tosun. 2015). Ankara: Nobel Yayınları.
- Bingöl, D. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Bitlisli, F., Dinç, M., Çetinceli, E. ve Kaygısız, Ü. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ile akademik güdülenme ilişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu öğrencilerine yönelik bir araştırma. *Süleyman*

Demirel University Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences, 18(2), 459-480.

- Bollen, K., & Lennox, R. (1991). Conventional wisdom on measurement: A structural equation perspective. *Psychological Bulletin*, 110(2), 305-314.
- Boyle, G. J. (2000). Obituaries: Raymond B. Cattell and Hans J. Eysenck. *Multivariate Experimental Clinical Research*, 12, i-vi.
- Bozkaya, E. (2013). *Örgüt Çalışanlarının Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağımlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hiyerarşik Yapısı Yüksek Bir Kurumda Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bozkurt, Y. (2018). *Genç Erişkinlerde Pozitif ve Negatif Rol Modellerin Beş Büyük Kişilik Faktörü Kapsamında İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bozkurt, Ö. (2019). Kariyer engelleri ve kariyer sorunları. E. Kaygın, Y. Zengin (Ed.), *Kariyer, temel kavramlar, yönetimi, güncel konular* (s. 63-75). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Briggs, S. R. ve Cheek, J. M. (1986). The role of factor- analysis in the development and evaluation of personality- scales. *Journal of Personality*, 54(1): 106-148.
- Brown, D., Brooks L. vd. (1996). *Career Choice and Development* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Budak, S. (2000). *Psikoloji Sözlüğü*, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Budak, G. (2008). *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi*. İzmir: Fakülteler Kitabevi Barış Yayınları.
- Bulgur, N. E. (2021). *Kariyer Planlama ile Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki ve Demografik Faktörlerin Rolü*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik: Psikoloji Biliminin İnsan Doğasına Dair Söyledikleri*. (İ.D. Erguvan Sarioğlu, Çev.) İstanbul: Kaktüs Yayınları.
- Burger, J. M. (2011). *Personality*, Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learning.
- Büyükekeşi, E. T. (2017). *Kişilik ve Girişimcilik Niyeti İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Büyüköztürk Ş. (2007) *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

- Büyüköztürk Ş. (2011) Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Ankara: Pegem Akademi.
- Byars L.L. ve Rue L.W. (2004). *Human Resource Management*. McGraw-Hill Companies. New York.
- Camgöz, S. M. (2009). *Kişilik Özellikleri ile Finansal Performans Arasındaki İlişkiler: A Tipi Yatırım Fonu Yöneticileri Üzerinde Bir Değerlendirme*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Can, H. (2005). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, H., Aşan, Ö. ve Aydın, E. (2006). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Arıkan Basım.
- Cascio W. F. (2006). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Caspi, A., Roberts, B. W., and Shiener, R. (2005). Personality Development: Stability and Change. *Annual Review of Psychology*, 453-484.
- Cattell, R. B. (1986). The 16 PF personality structure and Dr. Eysenck. *Journal of Social Behavior & Personality*, 1(2), 153–160.
- Cervone, D. ve Pervin, A. (2016). *Kişilik psikolojisi, kuram ve araştırma* (Çev. Ed. Mustafa Baloğlu). Ankara: Nobel Yayınları.
- Chen, L. (2008). Subjective Well-Being: Evidence from the Different Personality Traits of Online Game Teenager Players. *Cyberpsychology & Behavior: The Impact of the Internet, Multimedia and Virtual Reality on Behavior and Society*. 11. 579-81.
- Ciccarelli, S. K. ve White J. N. (2016). *Psychology*. Londra: Pearson.
- Cloninger, C.R., Svrakic, D.M. ve Przybeck, T. R. (1993). A psychobiological model of temperament and character. *Archives of General Psychiatry*, 50(12), 975-990.
- Cloninger, S. C. (2004). *Theories of Personality Understanding Persons*, (4. Basım). New Jersey: Person Prentice Hall.
- Coolidge, F. L. vd. (2001). On The Relationship Between Karen Horney's Tripartite Neurotic Type Theory And Personality Disorder Features. *Personality and Individual Differences*, 30(8):1387-1400.
- Cooper, C. A., Golden, L., ve Socha, A. (2013). The big five personality factors and mass politics. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(1), 68–82.

- Corey, G. (2005). *Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy*, (8th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Costa, P. T., McCrae R. R., ve Dye, D. A. (1991). Facet Scales for Agreeableness And
- Conscientiousness: A Revision of the NEO Personality Inventory. *Personality and Individual Differences*, 12(9),887-898.
- Costa, P. T., ve McCrae, R. R. (1992). Four Ways Five Factors Are Basic. *Personality and Individual Differences*, 13(6),653-665.
- Crowley, S. L., & Fan, X. (1997). Structural equation modeling: basic concepts and applications in personality assessment research. *Journal Personality Assessment*, 68(3), 508-31. doi:10.1207/s15327752jpa6803_4
- Cüceloğlu, D. (2015). *İnsan ve Davranışı*. İstanbul, Remzi Kitabevi.
- Çalık, T. ve Ereş F. (2006). *Kariyer Yönetimi Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Çelebi, N. (1997). *Turizm Sektöründeki Küçük İşyeri Örgütlerinde Kadın Girişimciler*. Ankara: KSGM.
- Çelikbaş, B., Özdemir, H., ve Tatar, A. (2019). Genç yetişkinlerde benlik saygısının yordanmasında Beş Faktör Kişilik Modeli'nin rolünün incelenmesi. *İnsan ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 281-296.
- Çetin, N. G., ve Beceren, E. (2007). "Lider Kişilik: Gandhi", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 3, S. 5, 110-132.
- Çetin, F., Yeloğlu, H. O. ve Basım, H. J. (2015). Psikolojik Dayanıklılığın Açıklanmasında Beş Faktörlü Kişilik Özelliklerinin Rolü: Bir Kanonik İlişki Analizi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 30(75), 81-92.
- 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.
- Çivitci, N., ve Arıcioğlu, A. (2012). Psikolojik Danışman Adaylarının Yardım Etme Stilleri ve Beş Faktör Kuramına Dayalı Kişilik Özellikleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 78-96.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik*, Ankara: Pegem Akademi.

- Dağlı, A. G. (2019). *Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerine Göre Kariyer Planlaması: Akü Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dalmış, A.B. (2019). Örgütsel Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Turkish Studies-Social Sciences*, 14(4), 1399-1419.
- Demir, B. ve Çalık, A. (2017). Bireysel Kariyer Planlamasında Etkili Olan Faktörler: Muş Alparslan Üniversitesi İİBF Örneği. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (3), 156-168.
- Demirtaş, T. E. (2017). *Kişilik ve Kişiliğin Temel Kavramları*, Ankara: Pegem Akademi.
- Demirtaş, T. E. (2019). *Kişilik ve kişiliğin temel kavramları*. D. G. Kurt ve E. Ç. Yıldız (Ed.), *Kişilik Kuramları, Gerçek Yaşamdan Kişilik Analizi Örnekleriyle içinde* (4. b.). Ankara: Pegem.
- Deniz, A. (2007). *Kişilik Özellikleri ile Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Deniz, A., ve Erciş, A. (2008). Kişilik Özellikleri ile Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22, 302-330.
- Derelioğlu, S. (2023). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Gelecek Beklentileri Arasındaki İlişki: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Alanya Akademik Bakış*, 7(2), 791-807.
- Dessler, G. (2019). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Palme Yayınevi.
- Deveci, B. (2020). *Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna Etkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma*. (Doktora Tezi), Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Develioğlu, K. ve Tekin, Ö. A. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 15-30.
- Diener, E., Oishi, S., ve Lucas, R. E. (2003). Personality, culture and subjective well-being: emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 403-425.

- Digman, J. M., ve Takemoto-Chock, N. K. (1981). Factors in the natural language of personality: Re-analysis, comparison, and interpretation of six major studies. *Multivariate Behavioral Research*, 16(2), 149–170.
- Dikili, A. (2012). Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 473-484.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417–440.
- Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- Doksat, M. K. (2008). Kişilik Bozuklukları. *İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri Sempozyum Dizisi*, 62(3), 239- 254.
- Doruk, K. E. (2015). *İknanın Sosyal Psikolojisi (Temel Kavramlar ve Kuramlarıyla)*, İstanbul: Derin Yayınları.
- Dökmen, Ü. (2004). *İletişim Çatışmaları ve Empati*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Duffy, J. A. (2000). The Application of Chaos Theory to the Career- Plateaued Worker. *Journal of Employment Counseling*, 37(4), 229-236.
- Dündar, G. (2009). *Kariyer geliştirme, İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ebstrup, J. F., Eplov, L. F., Pisinger, C., ve Jørgensen, T. (2011). Association between the five factor personality traits and perceived stress: is the effect mediated by general self-efficacy?. *Anxiety, Stress & Coping*, 24(4), 407-419.
- Edinsel, S. (2018). *Kişiliğin ve Örgütsel Kariyer Planlamanın Bireysel Kariyer Planlama ile Kariyer Memnuniyeti Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Y Kuşağı Üzerine Bir Araştırma*. (Doktora Tezi), Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Engler, B. (2013). *Personality Theories: An Introduction*. ABD, Wadsworth Cengage Learning.
- Ensari, M. Ş., ve Alay, H. K. (2017). Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Demografik Değişkenler ile İlişkisinin Araştırılması: İstanbul İlinde Bir Uygulama. *Humanitas - Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(10), 409-422.
- Erdheim, J., Wang, M. ve Zickar, M.J. (2006). Linking the Big Five Personality Constructs to Organizational Commitment. *Personality and Individual Differences*, 41, 959–970.

- Erdoğan, H. T. (2009). *Bireysel Kariyer Planlama ile Kişisel Başarı Arasındaki İlişkiye Yönelik Dumlupınar Üniversitesinde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi), Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme, Kuram ve Uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Ereş, F. (2015). Vatandaşlık eğitimi ve karakter eğitimi politikalarının değerlendirilmesine yönelik nitel bir çalışma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (36), 120-136.
- Ergül, Ş. (1996). *Personel Yönetimi*. İstanbul: İMKB Yayınları.
- Erkuş, A. ve Tabak, A. (2009). Beş faktör kişilik özelliklerinin çalışanların çatışma yönetim tarzlarına etkisi: savunma sanayiinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 213-242.
- Eroğlu, F. (2000). *Davranış Bilimleri* (5. Baskı). İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Eroğlu, F. (2015). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Erol, E. (2013). Bireylerin Kişilik Tipleri ve Demografik Özelliklerinin Kariyer Tercihlerindeki Rolüne İlişkin Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eryılmaz, A. ve Öğülmüş, S. (2010). Ergenlikte öznel iyi oluş ve beş faktörlü kişilik modeli. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 189-203.
- Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2011). Öznel iyi oluşun cinsiyet, yaş grupları ve kişilik özellikleri açısından incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), 139-151.
- Eryiğit, S. (2000). Kariyer Yönetimi. *Kamu İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 6(1), 1-25.
- Ewen, R. B. (2003). *An Introduction to Theories of Personality*, Sixth Edition, London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Eysenck, H. J. ve Eysenck, S. B. G. (1976). *Psychoticism as a Dimension of Personality*. London: Hodder & Stoughton.
- Feist J. & Feist G. J. (2008). *Theories of Personality*, 7th Edition, New York: McGraw-Hill Education.
- Fındıkçı, İ. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Fordham, F. (2015). *Jung Psikolojisinin Ana Hatları*, A. Yalçiner. (Çev.). 9. Basım. İstanbul: Say Yayınları.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, 382-388.
- Freud, S. (1990). *The Ego and The Id*. The Standard Edition. New York: W. W. Norton & Company.
- Freud, S. (2018). *Cinsellik Üzerine*. (Elif Yıldırım, Çev.) (3. Baskı). İstanbul: Oda Yayınları.
- Fromm, E. (1995). *Erdem ve Mutluluk* (Çev. A. Yörükán). Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Geçtan, E. (1996). *Psikanaliz ve Sonrası*, 7.Baskı, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Geçtan, E. (1998). *Psikanaliz ve Sonrası* (8. baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Genç, G., Kaya A. ve Genç, M. (2007). İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkiyen Faktörler. *İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM FAKÜLTESİ DERGİSİ*, 8(14): 49-63.
- Goldberg, L. R., (1990). An Alternative “Description of Personality”: The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6),1216-1229.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment*, 4(1), 26-42.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48(1), 26-34.
- Gök, E. (2000). *Kariyer Yönetimi ve Planlaması: Bir İşletme Uygulaması*. (Yüksek Lisans Tezi), Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Göktaş, Ö. (2018). *Yetkinliğe Dayalı Kariyer Planlama Süreci ve Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi), Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Göktaş, P., ve Kazaferoğlu, E. (2018). Kişilik Özellikleri ile Girişimcilik Eğilimi Arasındaki İlişki: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Mehmet Akif Ersoy University Economics and Administrative Sciences Faculty*, 5(1), 39-63.

- Gülduran, Ç. A. (2018). *Beş Büyük Kişilik Özelliğinin Sanal Kayıtarma Davranışı ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Nevşehir: Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gülücü, H. (2017). *Üniversite öğrencilerinin meslek ve kariyer seçimi ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki: İktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencileri üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Muğla: Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gündoğdu, Y. B. (2016). The possibility of development and change by psychoanalytic theory of personality. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 11(17), 373-404.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayın.
- Gürbüz, S. & Şahin F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürel, M. T. (2010). *Kariyer Planlamada Yetkinliklerin Önemi ve Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hall, C.S. ve Lindzey, G. (2003). *Theories of Personality*. New Delhi: Tata McGraw Hill.
- Harun, C. M., & Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Hazar, Ç. (2006). Kişilik ve iletişim tipleri. *Selçuk İletişim*, 4(2), 125-140.
- Holland, J. L. (1996). Exploring Careers with a Typology: What We Have Learned and Some New Directions. *American Psychologist*, 51(4), 397-406.
- Horney, K. (1995). *Ruhsal Çatışmalarımız*, (Çev. S. Budak). Ankara: Öteki Yayınları.
- Horozcu, Ü. (2015). *Din Psikolojisi*, İstanbul: Rağbet Yayınları.
- Hökelekli, H. (2008). *Psikolojiye Giriş*, İstanbul: Düşünce Kitapevi.
- Hu, L., & Bentler, P. (1999). Cutoff criteria for fit indices in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.

- Hu, S., Hood, M., ve Creed, P. A. (2018). Within-person relationship between career goal feedback and career-related stress: A weekly survey study. *Journal of Counseling Psychology*, 65(6), 681–689.
- Hüseyinliklioğlu, A. O. (2021). Havacılık sektörünün pilot eğitiminde sürdürülebilir rekabete etkisi. *Journal of Aviation Research*, 3(2), 150-172.
- İnanç, B. Y., ve Yerlikaya, E. E. (2012). *Kişilik Kuramları*, 6. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
- İnanç, B. Y., ve Yerlikaya, E. E. (2016). *Kişilik Kuramları*, Ankara: Pegem Akademi.
- İnanç, B. Y., ve Yerlikaya, E. E. (2018). *Kişilik Kuramları*, Ankara: Pegem Akademi.
- İncebacak, G. (2017). *Örgüt yönetiminde A tipi kişilik ve duygusal zekâ arasındaki ilişki: departman yöneticileri üzerine bir inceleme*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İnceoğlu, M. (2011). *Tutum Algı İletişim*, 6. Baskı. İstanbul: Siyasal Kitabevi.
- İrengün, O. (2014). *Beş faktör kişilik kuramının sosyal girişimcilik yönelimine etkisi ve bir alan araştırması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İşcan, Ö. F., 2012. Davranış bilimleri, *Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, Erzurum*, 194-215.
- Jaffe, D. T., Scott, C. D., & Hicks, T. (1991). *Empowerment: A Practice Guide for Success*. USA: Course Technology Crisp.
- John, O. P. ve Srivastava, S. (1999). The Big Five Trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 102–138). Guilford Press.
- Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Chicago, IL, US; Hillsdale, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Judge, T. A. ve Bono, J. E. (2000). Five-Factor Model of Personality and Transformational Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 751-765.
- Jung, C.G. (2006). *Analitik Psikoloji*, E. Gürol. (Çev.) 2. Baskı. İstanbul: Payel Yayınevi.

- Jung, C.G. (2016). *İnsan Ruhuna Yöneliş*, E. Büyükinal. (Çev.). 10. Baskı. İstanbul: Say Yayınları.
- Kahveci H. (2001). *Yardım Arama Davranışları ile Fatalistik Düşünce ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 31–36.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kapılı, M. G. (2019). *Kişilik Özelliklerinin Sosyal Medya Kullanım Amaçlarına Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaplan, N. (2020). *Kişilik Özelliklerinin Kariyer Değerleri Üzerindeki Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. *Güncel Pazarlama Yaklaşımları ve Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 132-152.
- Kara Söker, M., ve Tuzcu, M. A. (2023). Yatay Yıldırma (Mobbing) ile Beş Faktör Kişilik Modeli ve Demografik Faktörler Arasındaki İlişki. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 103-120.
- Karaduman, İ. (2016). Yeni Medyada Duygusal Reklam Çekicilikleri İçeren Reklama ve Reklamı Yapılan Ürüne Karşı Tutum Oluşturmada Kişilik Tiplerinin Rolü. *Türk ve İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, s. 99-117.
- Karslı, H. O. (2018). *Kişilik özellikleri ve girişimcilik niyeti arasındaki ilişkinin proaktif kişilik boyutu açısından incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, M. (1997). Ailede anne-baba tutumlarının çocuğun kişilik ve benlik gelişimindeki rolü. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 9(9), 193-204.
- Kesen, N. F. (2014). *Üniversite öğrencilerinin duygu stillerinin beş faktör kişilik özellikleri, depresyon, anksiyete ve strese göre incelenmesi*. (Doktora Tezi), Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kılıç, S. (2011). *Performans Değerlendirme Sisteminin Kariyer Planlamasıyla İlişkinin Analizi ve Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kıran, F. (2019). *Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ve Akademik Motivasyonları ile Kariyer Araştırma Öz-Yeterlikleri Arasındaki İlişki*.

- (Yüksek Lisans Tezi), Trabzon: Trabzon Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Kırtepe, S. (2014). Sosyo-kültürel değişme ve kitle iletişim araçları. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 2(2), 237-256.
- Kıyak, F. M. (2015). *Lisans Öğrencilerinin Kişilik Özelliklerinin ve Değerlerinin Bireysel Kariyer Planlaması Sürecine Etkisi: Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi), Hatay: Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kinicki, A. ve Kreitner, R. (2003). *Organizational Behavior Key Concepts, Skills and Best Practices*. New York: McGraw Hill/Irwin.
- Kline, R. B. (1998). *Methodology in the social sciences. Principles and practice of structural equation modeling*. New York, NY, US: Guilford Press.
- Kline, R. B. (2005). *Methodology in the social sciences. Principles and practice of structural equation modeling (2 b.)*. New York, NY, US: Guilford Press.
- Koca, A. İ. (2010). Kariyer Seçiminde Kariyer Değerleri ile Demografik Faktör İlişkisi: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 56-70.
- Kocabaş, S. A. (2019). *Sosyal Hizmet Lisans Öğrencilerinin Kariyer Planlaması: Yalova Üniversitesi örneği*. (Yüksek Lisans Tezi), Yalova: Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kocabey, U. (2010). *İşletmelerde Performans Değerlendirme, Geri Bildirim, Kariyer Planlama ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Korkmaz, A. (2003). *Kariyer Yönetimi ve Kariyer Planlama*. (Yüksek Lisans Tezi), Manisa: Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köknel, Ö. (1985). *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*, Altın Kitaplar Yayınevi, 12. Basım, İstanbul, 1985.
- Kravetz, D. ve Jones L. E. (1982). Career Orientations of Female Social Work Students: An Examination of Sex Differences. *Journal of Education for Social Work*, 18(3), 77-84.
- Kulaksızoğlu, A. (1997). *Ergenlik psikolojisi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. 22-25.

- Lau, P. V. ve Shaffer, A. M. (1999). Career Success: The Effects of Personality. *Career Development International*, 4(4), 225-230.
- Lemire, L., Saba, T., ve Gagnon, Y. (1999). Managing Career Plateauing in the Quebec Public Sector. *Public Personnel Management*, 28, 375 - 391.
- Llewellyn, J. D., ve Wilson, M. K. (2003). The Controversial Role of Personality Traits in Entrepreneurial Psychology. *Education Training*, 45(6), 341-345.
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Madichie, N. (2009). Breaking the Glass Ceiling in Nigeria: A Review of Women's Entrepreneurship. *Journal of African Business*, 10, 51-66.
- Magnavita, J. J. (2016). *Kişilik Kuramları*, Psikoterapi Enstitüsü. (Çev.). 1.Baskı. Psikoterapi Enstitüsü Eğitim Yayınları.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (1985). *The NEO Personality Inventory manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (1989). Reinterpreting the myers-briggs type indicator from the perspective of the five-factor model of personality. *Journal of Personality*, 57(1): 17- 40.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (1991). The NEO personality inventory: using the five-factor model in counseling. *Journal of Counseling and Development: JCD* 69(4): 367-372.
- McCrae, R. R. ve John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175–215.
- McCrae, R. R. (1994). Openness to Experience: Expanding the boundaries of Factor V. *European Journal of Personality*, 8(4), 251–272.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (2003). *Personality in Adulthood: A Five-Factor Theory Perspective*. New York: Guilford Press.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (2008). The five-factor theory of personality. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (3rd ed., pp. 159-181). The Guilford Press.
- Merdan, E. (2013). Beş faktör kişilik kuramı ile iş değerleri ve ilişkisinin incelenmesi: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7), 140-159.

- Merter, M. (2016). *Dokuz yüz katlı insan*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Meydan, C.H. & Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi ve AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Miller, A. R. ve Shelly, S. (2007). *A'dan Z'ye kişiliğiniz*. Çev. Sıla Alanyurt. İstanbul: O Yayınları.
- Moody, M. C. (2007). *Adaptive Behavior in Intercultural Environments: The Relationship Between Cultural Intelligence Factors and Big Five Personality Traits*. (Unpublished Doctorate Dissertation). Washington: George Washington University.
- Morsünbül, Ü. (2014). Hızlı büyük beşli kişilik testi Türkçe versiyonu geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Düşünen Adam: Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 27(4), 316-322.
- Mücevher, M. H. (2021). Bireysel Kariyer Planlamada Öz Tanıma Aracı Olarak SWOT Analizi: Z Kuşağı Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(31), 856-869.
- Neuman, G. A., ve Wright, J. (1999). Team effectiveness: Beyond skills and cognitive ability. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 376-389.
- Newcomer, J. M., Marion Jr, J. W., & Earnhardt, M. P. (2014). Aviation managers' perspective on the importance of education. *International Journal of Aviation, Aeronautics, and Aerospace*, 1(2), 1-34.
- Noe, R. A. (1996). Is career management related to employee development and performance? *Journal of Organizational Behavior*, 17(2), 119-133.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory (2nd ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Oktuğ, Z. (2007). *Freud' un kişilik birimleri (id-ego-süperego) ile reklam iletisinin izleyici üstünde yarattığı etkiler arasındaki bağlantı: " Magnum, kalbim Benecol ve Lösev reklamları üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Onay, M. ve Zel, U. (2011). Kişi-Kültür Uyumunun Kariyer Planlaması Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(2), 265-278.
- O'Neill, J. W. ve Xiao, Q. (2010). Effects of Organizational/ Occupational Characteristics and Personality Traits on Hotel Manager Emotional Exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 652-658.

- Ölçüm, D. (2021). *Okul Yöneticilerinin Etik Yaklaşımları ve Kişilik Özelliklerinin Güç Kaynaklı Davranış Değişikliklerini Yordama Gücünün İncelenmesi*. (Doktora Tezi), Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Örücü, E., Kılıç, R. ve Yılmaz, Ö. (2007). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinde Ailesel Faktörlerin Etkisi Üzerine Bir Uygulama. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 2(2), 27-47.
- Örücü, E. ve Aksoy, M. (2018). Sanal Kaytarma ve Beş Büyük Kişilik Özelliği Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (30), 265-283.
- Özcan, K. (1986). *Kişilik*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Özdamar, K. (2002). *Paket Programları ile İstatistiksel Veri Analizi-2*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdemir, S. (2012). *Psikolojik Yardım Alma Tutumu ile Kişilik, Kendini Saklama, Cinsiyet Rollerini Arasındaki İlişkiler*. (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdemir, H. F., Toraman, Ç., & Kutlu, Ö. (2019). The use of polychoric and Pearson correlation matrices in the determination of construct validity of Likert type scales. *Turkish Journal of Education*, 8(3), 180-195.
- Özden, M. C. (2001). *Bireysel Kariyer Yönetimi: Profesyonel 'in El Kitabı*. Ankara: Ümit Yayıncılık.
- Özelkan, E. (2019). *Uluslararası Akreditasyon Belgesi Almış Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Kariyer Planlama ve Geliştirme Uygulamaları Hakkındaki Görüşlerinin Belirlenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Özen, Y. (2016). Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama* (3), 81-96.
- Özer, A. (2012). Erteleme: Özellik Modellerinin Gözden Geçirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 37(166).
- Özer, D. J. ve Benet-Martinez, V. (2006). Personality and the Prediction of Consequential Outcomes. *Annual Review of Psychology*, 57, 401-421.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış*. [5. Baskı]. Bursa: Ekin.
- Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2013). Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12.

- Öztürk, Z. ve Teber, S. (2006). Kariyer Yönetiminin Çalışan Motivasyonuna Etkileri: Jandarma Havacılık Komutanlığı Örneği. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19, 67-91.
- Özüren, Ü. (2022). *Yöneticilerin Karar Verme Tarzları ile Kişilik Özellikleri ve Örgüt Kültürü Etkileşimi: İstanbul'daki Tekstil İşletmelerinde Bir Araştırma*. (Doktora Tezi), İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Parlak, Ö. ve Sazkaya, M. (2018). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Yaşamında Yalnızlık Üzerine Etkisinin İncelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 149-165.
- Parman, T. (1998). Ergenlik ve psikanaliz. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 33-34.
- Pilavcı, D. (2007). *Bilgi çağında değişen kariyer anlayışı ve üniversite öğrencilerinin kariyer tercihlerini etkileyen faktörler üzerine bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi), Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Place, K. R. (2011). Power and Gender at the Crossroads: A Qualitative Examination of the Nexus of Power and Gender in Public Relations. *PRism*, 8(1), 1-13.
- Redman, T. ve Wilkinson, A. (2001). *Contemporary Human Resources Management*. New York: Financial Times Prentice Hall.
- Reisoğlu, S. ve Yazıcı, H. (2017). Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluşlarını yordamada beş faktör kişilik özellikleri, mizah tarzları ve duygusal zekânın rolü. *Journal of History Culture and Art Research*, 6(4), 888-912.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013) *Organisational Behavior*. 15th edition, Pearson, Boston.
- Rolland, J.-P. (2002). The cross-cultural generalizability of the Five-Factor model of personality. In R. R. McCrae & J. Allik (Eds.), *The Five-Factor model of personality across cultures* (pp. 7–28). Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Rothman, S., ve Contzer, E. P. (2003). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(1), 68-74.
- Rutter, M. (1987). Temperament, personality and personality disorder. *British Journal of Psychiatry*, 150(4), 443-458.
- Sabuncuoğlu, Z. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulama Örnekleriyle*. 4. Baskı. Bursa: Furkan Ofset.

- Sabuncu, Ş. (2015). *Eğitim Kurumlarında Uygulanan Kariyer Yönetimi Uygulamaları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Kazan İlçesi Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Sadock B. J.ve Sadock V. A. (2007). *Comprehensive Textbook of Psychiatry* (8. Baskı). Ankara: Öncü Basımevi.
- Sağdıç, M. ve Demirkaya, H. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Planlarına İlişkin Yaklaşımları. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(26), 233-247.
- Sarıtaş, M. (1997). Yönetimde kişilik faktörü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 12(12), 527-548.
- Sav, D. (2008). *Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sayar, K. ve Dinç, M. (2008). *Psikolojiye Giriş*, 1. Basım. İstanbul: Dem Yayınları.
- Schein, E. H. (1996). Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century. *Academy of Management*, 10 (4), 80-88.
- Schofield, T.J., Conger, R.D., Donnellan, M.B., Jochem, R., Widaman, K.F. and Conger, K.J. (2013). Parent personality and positive parenting as predictors of positive adolescent personality development over time. *Wayne State University Press*, 58(2), 255-283.
- Schultz, D. P. ve Schultz, S. E. (2002) *Modern Psikoloji Tarihi*, (Çev. Y. Aslay). 2. Baskı, İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Seçer, H. (2013). *Bireysel Kariyer Planlama ve Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki ve Pamukkale Üniversite'nde Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Denizli: Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Serinkan C. ve Barutçu E. (2006). Pamukkale Üniversitesi İ.İ.B.F. Öğrencilerinin Kariyer Planları ve Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 317-339.
- Sevinç, E. (2009). *Kariyer Planlama ve Geliştirme Uygulamalarına İlişkin Özel Hastanede Çalışan Hemşirelerin Görüşleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Sevinç, E. (2010). *Kariyer Planlama ve Yönetimi*. İstanbul: Etap Yayınevi.

- Sevmiş, D. (2022). *Üniversite Öğrencilerinin Akademik Güdülenme Düzeyleri ile Kariyer Kararları Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Şeyhanlıoğlu, H. Ö. (2018). *Bireysel Kariyer Planlaması ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Turizm Çalışanları Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Muğla: Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Silahlı, M. (2000). *Sosyal Psikoloji*. Ankara: Gim Ofset.
- Şimşek, Ö. F. (2007) *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*. İstanbul: Ekinoks Yayıncılık.
- Sizemore, E. M. (2009). *Using The Big Five Personality Measures to Determine Leadership Effectiveness in Midwestern Casinos*. (Master's Thesis), Illionis: Indiana State University.
- Solomon, M. R., Bamossy, G. J., Askegaard, S. & Hogg, M. K. (1992). *Consumer Behaviour, a European Perspective*. (4th Edition). New Jersey: Prentice-Hall.
- Solomon, C. (2003). Transactional Analysis Theory: the Basics. *Transactional Analysis Journal*, 33(1), 15-22.
- Somer, O. (1998). Beş-faktör kişilik model [The five-factor model in personality traits]. *Türk Psikoloji Yazıları*, 1(2), 35–62.
- Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması (Development of the Five Factor Personality Inventory). *Türk Psikoloji Dergisi* 17(49): 21-33.
- Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2004). *Kuramdan Uygulamaya Beş Faktör Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE)*. Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, Yayın No: 128, İzmir.
- Soysal, A. (2004). “Kariyer Yönetimi”. İsmail Bakan (Ed.), *Çağdaş Yönetim Yaklaşımları*. İstanbul: Bata Basım Yayım Dağıtım, ss. 113-157.
- Soysal, A. ve Söylemez, C. (2014). İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin Bireysel Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Kilis 7 Aralık Üniversitesi Örneği. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 12, 23-38.
- Steel, P., Brothen, T., ve Wambach, C. (2001). Procrastination and Personality, Performance, and Mood. *Personality and individual differences*, 30(1), 95-106. DOI: 10.1016/S0191-8869(00)00013.

- Strelau, J. (1987). The concept of temperament in personality research. *European Journal of Personality*, 1(2), 107-117.
- Süren, S. (2015). *Banka Çalışanlarında Tükenmişlik ve Beş Büyük Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması*. (Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Süren, S., Örucü, E. ve İzci, Ç. (2016). Banka Çalışanlarında Tükenmişlik ve Beş Büyük Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması. *Yönetim ve Ekonomi* 23(1), 247-262.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T. ve Soysal, A. (2004). *Kariyer yönetimi*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Şimşek, M. Ş. ve Öge, H. S. (2007). *Stratejik ve Uluslararası Boyutları ile İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2008). *Davranış Bilimine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. İstanbul: Eğitim Yayınevi.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5. b.). New York: Allyn and Bacon.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2015). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı* (Çev. Ed. M. Baloğlu). Ankara: Nobel Akademi.
- Taha, M. M. (2017). *Irak Uyruklu Lisansüstü Öğrencilerinin Kariyer Değerleri ve Kişilik Özellikleri Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tansel, M. (2015). *Beş Faktör Kişilik Yapısı ile Etkili Liderlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Kara Harp Okulu.
- Taşlıyan, M., Arı, N. Ü., ve Duzman, B. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.
- Tatlıhoğlu, K. (2010). *Farklı Öz-Anlayış Düzeylerine Sahip Üniversite Öğrencilerinin Karar Vermede Özsaygı, Karar Verme Stilleri ve Kişilik Özelliklerinin Değerlendirilmesi*. (Doktora Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Temeloğlu, E. ve Aksu, M. (2016). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin Turizmde Kariyer Yapma İstekleri Üzerindeki Etkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği. *The Journal of International Social Research*, 9(43), 1513-1521.

- Tok, E. S. ve Arkar, H. (2012), “Psikobiyolojik Kişilik Modeli ile Beş Faktör Kişilik Kuramının Türk Örneklerinde Karşılaştırılması”. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 13, pp.262-269.
- Toksoy, B. (2022). *Bir girişimci yaratmak*. İstanbul: Ceres Yayınları.
- Tomrukcu, B. (2008). *Beş faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişki üzerine bir inceleme*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Topçu, F. (2017). *Üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinde beş faktör kişilik özelliklerinin yordayıcı etkisinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Topçu, M. K. (2015). *Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü*. (Doktora Tezi), Ankara: Kara Harp Okulu.
- Topses, G. (2003). *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi* (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayın.
- Tunç, A. ve Akyay U. (2001). *Kariyer Yönetimi Planlaması ve Geliştirme*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tutar, H. (2012). Çalışma Yaşamında Birey ve Kişilik. Çalışma İlişkileri ve Etik. (ss. 82-101). *Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları*.
- Türk Dil Kurumu (TDK) (2019). Büyük Türkçe Sözlük. Ankara: Türk Dil Kurumu.
- Türk, M. E. ve Bilici, M. (2021). Psikanalitik ve psikodinamik perspektiften din ve maneviyat. *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(18), 22- 34.
- Türkel Uluçınar, A. (1999). *Globalleşen Dünyanın Lider Yöneticilerine*. İstanbul: Türkmen Kitabevi Yayınları.
- Uğurlu, B. (2012). *Resmi Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile Kullandıkları Disiplin Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Uğurlu, P. (2020). *Devlet ve Vakıf Üniversiteleri İşletme Lisans Öğrencilerinin Kariyer Bilinci ve Kariyer Planlama Konusundaki Farkındalıkları Üzerine Bir Değerlendirme*. (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ukray, M. (2016). *Jung Psikolojisi*, Ankara: Yason Yayınları.

- Ulaş, Ö. (2016). *Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği: Bir Model Testi*. (Doktora Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ulaş Kılıç, Ö. (2018). Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Düzeylerini Etkileyen Değişkenler. *OPUS International Journal of Society Researches*, 9(16), 248-275.
- Uluçınar Türkel, A. (1992). *İşletme Yöneticilerinin Davranışlarına Yön Veren Hâkim Kişilik Faktörleri ile Yönetmel Davranış Arasındaki İlişkiler ve Uygulama*. İstanbul: Marmara Üniversitesi İdari ve İktisadi Bilimler Fakültesi Yayınları.
- Uysal, M. (2010). *Hemşirelerin Kişilik Özellikleri ile Karar Stratejilerinin İlişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Uzun, T. (2004). Kariyer Yönetimi ve Planlaması. *Türk İdare Dergisi*, Sayı: 442.
- Uzunbacak, Hasan, H. (2004). *Türk Emniyet Teşkilatının Amir Sınıfının Mesleki Durgunluk Döneminin Geciktirilmesine Yönelik Kariyer Planlaması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Üngüren, E. (2011). *Psikobiyolojik kişilik kuramı ekseninde yöneticilerin kişilik özellikleri, karar verme stilleri ve örgütsel sonuçlara yansımaları*. (Doktora Tezi), Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ünlü, S. (2001). *Psikoloji*. Anadolu Üniversitesi Yayın No:1288 Açıköğretim Fakültesi Yayın No:710, Eskişehir, s.146-147.
- Ünver, Y. (2005). *İşletmelerde kariyer yönetimi ve performans değerlendirme sistemleri*. (Dönem Projesi), Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Varol E. S. (2001). *Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Yeni Gelişmeler*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Basımevi Müdürlüğü.
- Vedel, A. (2016). Big Five personality group differences across academic majors: A systematic review. *Personality and Individual Differences*, 92, 1–10.
- Watson, D., ve Hubbard, B. (1996). Adaptational style and dispositional structure: Coping in the context of the five-factor model. *Journal of Personality*, 64(4), 737–774.
- Yalçın, O. (2015). *Kişilik Özelliklerinin ve Risk Algısının Karar Verme Stillerine Etkisi: Pilotlar Üzerinde Bir Araştırma*. (Doktora Tezi), Malatya: İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Yaşar, İ. (2019). *Kişilik Özelliklerinin Müşteri Karar Verme Stilleri Üzerine Etkisi: Bandırma Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi), Gümüşhane: Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- 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.
- Yazgan, B., ve Yerlikaya, E. (2008). *Kişilik Kuramları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Yazıcı, M. (2014). Değerler ve toplumsal yapıda sosyal değerlerin yeri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(1), 209-223.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık, 50.
- Yeşil, S. (2014). *İnsan Kaynağının Eğitimi ve Gelişimi, İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ed.: İsmail Bakan. Ankara: Gazi Kitabevi, 191-235.
- Yeşilyaprak, B. (1993). Kişilik Gelişiminde Ailesel Faktörlerin Etkisine İlişkin Bir Araştırma. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 3/3.
- Yıldırım, B. I. (2014). *Çalışanların Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişki: Alanya'daki Beş Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Uygulama*. (Doktora Tezi), Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, O. ve Kumcağız, H. (2022). Psikodinamik yaklaşıma göre insan davranışının incelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 40, 103-132.
- Yıldız, S. (2001). *Kişilik ve Meslek Seçimi Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldızoğlu, H. (2013). Okul yöneticilerinin beş faktör kişilik özellikleriyle çatışma yönetimi stili tercihleri arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2), 295-310.
- Yılmaz, A. G. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimde Kariyer Planlamanın Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zaidi, N.R., Wajid, R.A., Zaidi, F.B., Zaidi, G.B. and Zaidi, M.T. (2013). The Big Five Personality Traits and their relationship with work engagement among public sector university teachers of Lahore. *African Journal of Business Management*, 7(15), 1344-1353.

- Zangwill, O. L. (1990). *Modern Psikolojinin Gelişimi*. (Çev. Y. Özakpınar). Konya: Selçuk Üniversitesi Yayınları.
- Zel, U. (2001). *Kişilik ve Liderlik Evrensel Boyutlarıyla Yönetmel Açıdan Araştırmalar, Teoriler ve Yorumlar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Zel, U. (2011). *Kişilik ve liderlik*. Ankara: Nobel Kitap.
- Zhang, L. F. (2003). Does the Big Five Predict Learning Approaches? *Personality and Individual Differences*, 34(8),1431-1446.
- Zhang, L. (2011). Hardiness and the Big Five personality traits among Chinese university students. *Learning and Individual Differences* 21(1), 109–113.



EKLER

Ek-1: Araştırma Anket Formu

KATILIMCI BİLGİLENDİRME VE ONAM FORMU

Değerli Katılımcı;

Bu anket, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı bünyesinde Doç. Dr. Alper Bahadır DALMIŞ danışmanlığında yürütölen “*Havacılık Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Kişilik Özelliklerinin Kariyer Planlaması Üzerine Etkisi: Türk Hava Kurumu Üniversitesi Örneği*” başlıklı yüksek lisans tez çalışması kapsamında yürütölen araştırmaya veri desteği sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Bu tez çalışmasında, Türk Hava Kurumu Üniversitesi’nde eğitim gören siz değerli öğrencilerimizin kariyer planlama süreçlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya veri sağlamanızda güvenlik açısından herhangi bir risk bulunmamaktadır. Anket sorularını cevaplandırarak vereceğiniz bilgiler güvenli bir ortamda değerlendirilecek ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Sağladığımız bilgiler sizi tanıtıcı nitelikte olmayacak, sadece araştırma kapsamında genel sonuçlara ulaşmada kullanılacak ve sonuçlar yalnızca bilimsel yayın, sunum vb. materyallerde yer alacaktır lütfen ad-soyad yazmayınız. Değerli yardım ve katkılarınız için şimdiden çok teşekkür eder, eğitim hayatınızda başarılar dileriz.



DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

CİNSİYETİNİZ Kadın Erkek

YAŞINIZ 22 yaş ve altı 22–25 yaş 25 yaş ve üstü

BÖLÜMÜNÜZ Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri

Uçak Teknolojisi

Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği

Hava Lojistiği

GENEL NOT ORTALAMANIZ 2,50 ve altı 2,50 – 3,50 3,5 ve üstü

BÖLÜMÜNÜZÜ BİLİNÇLİ Mİ TERCİH ETTİNİZ

EVET HAYIR

EĞİTİM GÖRDÜĞÜNÜZ BÖLÜM HAKKINDA ÖNCEDEN ARAŞTIRMA YAPTINIZ MI

EVET HAYIR

KİŞİLİK ÖLÇEĞİ

Açıklama: Lütfen aşağıda verilen yargı ifadelerini okuyarak bu ifadelere katılma derecenizi karşısında verilen ölçek üzerinde işaretleyiniz. Lütfen aşağıdaki ifadelerin başına "kendimi" kelimesini getirerek cevaplayınız. Aşağıdaki yargı cümlelerine katılma düzeyinizi ilgili seçeneği işaretleyerek belirtiniz. Her ifade için sadece bir seçenek işaretlemeniz ve cevapsız soru bırakmamanız gerekmektedir.	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
Kendimi,					
..... konuşkan birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... çekingen birisi olarak görürüm. (T)	0	0	0	0	0
..... enerji dolu birisi olarak görürüm	0	0	0	0	0
..... şevk yaratan birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... sessiz olmaya meyilli birisi olarak görürüm.(T)	0	0	0	0	0
..... bazen utangaç, çekingen birisi olarak görürüm.(T)	0	0	0	0	0
..... sempatik, arkadaş canlısı birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... diğer insanların hatalarını bulmaya meyilli birisi olarak görürüm.(T)	0	0	0	0	0
..... diğerlerinden bencil olmayan ve yardımsever birisi olarak görüyorum.	0	0	0	0	0
..... diğerleriyle kavga etmeye başlayan birisi olarak görürüm.(T)	0	0	0	0	0
..... affedici birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... güvenilir birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... soğuk ve mesafeli birisi olarak görürüm. (T)	0	0	0	0	0
..... hemen hemen herkese karşı kibar birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... bazen başkalarına karşı kaba birisi olarak görürüm.(T)	0	0	0	0	0
..... diğerleriyle işbirliği yapmaktan hoşlanan birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... hüzünlü birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... gergin birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... endişeli birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... duygusal açıdan istikrarlı olan birisi olarak görürüm. (T)	0	0	0	0	0
..... kaprisli birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... en zor durumlarda bile sabırlı olabilen birisi olarak görürüm. (T)	0	0	0	0	0
..... kolayca sinirlenebilen birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... işini tam yapan birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... ihmalkar birisi olarak görürüm. (T)	0	0	0	0	0
..... itimat edilir bir kişi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... dağınık birisi gibi görürüm. (T)	0	0	0	0	0
..... tembel olmaya eğimli birisi gibi görürüm. (T)	0	0	0	0	0
..... azimli birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... işleri becerikli olarak yapan birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... planlar yapan ve planına bağlı birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... dikkati kolay dağılan birisi olarak görüyorum. (T)	0	0	0	0	0
..... orijinal fikirler ortaya koyan birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... meraklı birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... bir düşünür olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... hayal gücü olan birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... yaratıcı birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... sanatsal ve estetik değerlere önem veren birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... rutin işlerden hoşlanan birisi olarak görürüm. (T)	0	0	0	0	0
..... fikirler üzerinde düşünmeyi seven birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... çeşitli sanatsal merakları olan birisi olarak görürüm. (T)	0	0	0	0	0
..... güzel sanatlar (müzik,edebiyat,sanat) alanında kültürlü birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
T: Ters kodlanmış soruları ifade etmektedir.					

KARİYER PLANLAMA ÖLÇEĞİ

Kariyer Planlama Ölçeği: Bu ölçekte kariyer planlamasıyla ilgili tanımlayıcı nitelikte 16 ifade bulunmaktadır. Lütfen aşağıdaki maddeleri okuyarak size en uygun seçeneği daire içine alarak işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Fikrim Yok (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum(5)
1. Önemli olan yaratıcı bir projede yer almaktır.	1	2	3	4	5
2. Kendi işimin patronu olmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
3. Yönetici pozisyonunda çalışmak benim için önemlidir	1	2	3	4	5
4. Kendi branşımda çalışmayacaksam işimi değiştirmeyi tercih ederim.	1	2	3	4	5
5. İş garantisi olan bir pozisyonda çalışmak benim için önceliklidir.	1	2	3	4	5
6. Yeni proje ve programlarda yaratıcılığımı kullanmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
7. İşimin sosyal yaşantıma fırsat vermesi benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
8. Rekabet ve başarı, kariyerimin öncelikleridir.	1	2	3	4	5
9. İşim, inisiyatif kullanabilme imkanı sağlamalıdır.	1	2	3	4	5
10. Tanınmış bir kurumda çalışmayı başka bir kurumda çalışmaya tercih ederim.	1	2	3	4	5
11. Uzmanlık gerektiren görevlerde çalışmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
12. Toplumda saygı duyulan bir kurumda çalışmak benim için çok önemlidir.	1	2	3	4	5
13. İşten atılma ihtimali olmayan bir kurumda çalışmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
14. Rekabet ve kazanma ortamı sağlayan iş imkânlarını her zaman değerlendiririm.	1	2	3	4	5
15. İşimde ilerleyebilmek için, bilgimi ve yeteneklerimi kullanabileceğim işleri tercih ederim.	1	2	3	4	5
16. Kurum içinde insanları yöneterek başarılı görevler yapmayı önemsiyorum.	1	2	3	4	5