

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

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, KARIYER ÇAPALARI
VE MESLEKİ CANLILIK ARASINDAKİ
İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ VE BİR
ARAŞTIRMA

Yasemin ÜLKEN
2501180408

TEZ DANIŞMANI
DR. ÖĞR. ÜYESİ Erman TÜRKMEN

İSTANBUL-2023

ÖZ

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, KARIYER ÇAPALARI VE MESLEKİ CANLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ VE BİR ARAŞTIRMA

YASEMİN ÜLKEN

Bu araştırmada kişilik özellikleri kariyer çapaları ve mesleki canlılık arasındaki ilişkilerin ortaya konması amaçlanmıştır. Bu amaçtan yola çıkarak yapılan nicel araştırmada araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgiler formu, beş faktör kişilik envanteri, kariyer çapaları ölçeği, mesleki canlılık ölçeği kullanılmıştır. Beş faktör kişilik envanteri; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengesizlik, deneyime açıklık olmak üzere beş boyutludur. Kariyer çapaları ölçeği; teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, otonomi/özerklik, iş güvencesi/istikrar, girişimcilik/yaratıcılık, hizmet/kendini adama, saf meydan okuma/rekabet, hayat tarzı olmak üzere sekiz boyuttan oluşmaktadır. Mesleki canlılık ölçeği; tutku, dinçlik, ustalık ve iş tatmini olmak üzere dört boyutludur. Araştırmaya İstanbul ilinde görev yapan 226 beyaz yakalı çalışan katılmıştır. Araştırmayla dışadönüklük kişilik özelliği ile kariyer çapalarının tüm boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu, otonomi/özerklik ve girişimcilik/yaratıcılık boyutlarıyla olan ilişkinin negatif olduğu belirlenmiştir. Uyumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliği ile teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, iş güvencesi/istikrar, hizmet/kendini adama, saf meydan okuma/rekabet ve hayat tarzı boyutlara arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Sorumluluk, duygusal denge kişilik özelliği ile genel yönetsel yetkinlik boyutu dışında diğer tüm boyutlar arasında anlamlı ilişkiler olduğu, otonomi/özerklik, girişimcilik/yaratıcılık boyutlarında negatif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Tüm kişilik özellikleri ile mesleki canlılığın tüm boyutları arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Kariyer çapaları tüm boyutları teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, iş güvencesi/istikrar, hizmet/kendini adama, saf meydan okuma/rekabet, hayat tarzı boyutları ile mesleki canlılık tüm boyutları arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Otonomi/özerklik, girişimcilik/yaratıcılık kariyer çapaları ile mesleki canlılık iş tatmini boyutu arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu

belirlenmiştir. Farklılık analizleriyle kişisel özelliklere göre çeşitli boyutlarda anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir.

Sonuç itibariyle; genel olarak kişilik özellikleri ile kariyer çapaları arasında; kişilik özellikleriyle mesleki canlılık arasında: kariyer çapaları ile mesleki canlılık arasında anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır. Genel olarak cinsiyetin kişilik özellikleri, kariyer çapaları ve mesleki canlılıkta farklılığa yol açmadığı sonucuna varılmıştır. Kişilik özelliklerinin kariyer çapaları üzerinde yaklaşık %21,34; kişilik özelliklerinin mesleki canlılık üzerinde yaklaşık %48,16 ve kariyer çapalarının mesleki canlılık üzerinde yaklaşık %38,69 oranında ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kişilik özellikleri, Kariyer çapaları, Mesleki canlılık.

ABSTRACT

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONALITY TRAITS, CAREER ANCHORS AND PROFESSIONAL VITALITY AND A RESEARCH

YASEMİN ÜLKEN

In this study, it was aimed to reveal the relationships between personality traits, career anchors and professional vitality. Personal information form prepared by the researcher, five factor personality inventory, career anchors scale, and professional vitality scale were used in the quantitative research conducted with this aim. Five factor personality inventory; It has five dimensions: extraversion, agreeableness, conscientiousness, emotional instability, and openness to experience. Career anchors scale; It consists of eight dimensions: technical functional competence, general managerial competence, autonomy/autonomy, security/stability, entrepreneurship/creativity, service/dedication, pure challenge/competition, and lifestyle. Occupational vitality scale; It has four dimensions: passion, vigor, mastery, and job satisfaction. 150 white-collar employees working in the province of Istanbul participated in the research. With the research, it was determined that there were significant relationships between extraversion personality trait and all dimensions of career anchors, and the relationship between autonomy/autonomy and entrepreneurship/creativity dimensions was negative. It has been determined that there are positive relationships between adaptability and openness to experience personality type and technical functional competence, general managerial competence, security/stability, service/dedication, pure challenge/competition and lifestyle dimensions. It has been determined that there are significant relationships between responsibility, emotional balance personality type and all other dimensions except general managerial competence, and there is a negative relationship in the dimensions of autonomy/autonomy, entrepreneurship/creativity. It has been determined that there are positive relations between all personality traits and all dimensions of professional vitality. It has been determined that there are positive relationships between all dimensions of career anchors, technical functional

competence, general managerial competence, security/stability, service/dedication, pure challenge/competition, lifestyle dimensions and all dimensions of professional vitality. It has been determined that there are negative significant relationships between autonomy/autonomy, entrepreneurship/creativity career anchors and professional vitality job satisfaction dimension. It has been determined that there are significant differences in various dimensions according to personal characteristics with difference analysis.

As a result; between personality traits and career anchors in general; between personality traits and professional vitality: It was concluded that there are significant relationships between career anchors and professional vitality. In general, it was concluded that gender did not cause differences in personality traits, career anchors and professional vitality. About 21.34% of personality traits on career anchors; It was concluded that personality traits have an effect of approximately 48.16% on professional vitality and career anchors have an effect of approximately 38.69% on occupational vitality.

Keywords: Personality traits, Career anchors, Professional vitality.

ÖNSÖZ

Yüksek lisans tez çalışmamda bana her konuda destek olan, yol gösteren her koşulda zaman ayırıp özveride bulunan danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Erman TÜRKMEN'e teşekkür ederim.

Çalışmamda destek olan hocalarım Sayın Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR, Prof. Dr. Gönen İlkar DÜNDAR, Prof. Dr. Fulya Aydın KULAK hocalarıma teşekkür ederim.

Tez izleme komitemde yer alarak değerli görüşleri ile çalışmamın şekillenmesini sağlayıp, tezin son şeklini almasını sağlayan Sayın Prof. Dr. Serdar BOZKURT, Prof. Dr. Altan DOĞAN hocalarıma teşekkür ederim.

Çalışmamın uygulama sürecinde yardımlarını esirgemeyen yöneticilerime ve çalışma arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Hayatım boyunca bana her anlamda destek olup yanımda olan, bugünlere gelmemi sağlayan ablam Züleyha ÜLKEN 'e sonsuz teşekkür ederim.

Ve bugün yanımda olamasa da eğitimli ve kendi ayakları üzerinde duran bir birey olmam gerektiğini bana öğreten rahmetli annem Şefika ÜLKEN 'e teşekkürü bir borç bilirim.

Yasemin ÜLKEN

İstanbul, 2023

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	ii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK KAVRAMI İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Kişilik Kavramı ve Tanımı	4
1.2. Kişiliği Belirleyen Faktörler	7
1.2.1. Biyolojik Faktörler	8
1.2.2. Sosyokültürel Faktörler.....	8
1.2.3. Ailevi Faktörler	8
1.2.4. Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Faktörleri	9
1.2.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler.....	9
1.3. Kişilik Kuramları	10
1.3.1. Psikodinamik Kuramlar	10
1.3.1.1. Sigmund Freud: Psikanaliz	10
1.3.1.2. Alfred Adler: Bireysel Psikoloji.....	13
1.3.1.3. Carl Gustav Jung: Analitik Psikoloji.....	15
1.3.1.4. Karen Horney: Nevrozlar ve İnsan Gelişimi	15
1.3.1.5. Erich Fromm: Özgürlükten Kaçış	17
1.3.1.6. Harry Stack Sullivan: Kişiler Arası İlişkiler Kuramı	18
1.3.1.7. Erik H. Erikson: İnsanın Sekiz Çağı	18
1.3.2. Davranışçı ve Bilişsel Kuşaklar	19
1.3.2.1. Burrhus F. Skinner: Radikal Davranışçılık.....	19
1.3.2.2. Neal e. Miller ve John Dollard: Eklektik Davranışçı Yaklaşım ...	20
1.3.2.3. Albert Bandura: Sosyal Bilişsel Kuram.....	20
1.3.2.4. George R. Kelley: Kişisel Yapılar Kuramı	21
1.3.3. Araştırma Odaklı Kuramlar	21

1.3.3.1. Gordon W. Allport: Ayırıcı Özellik Kuramı.....	21
1.3.1.2. Raymond B. Cattell: Faktör Analitik Ayırıcı Özellikler Kuramı...	22
1.3.1.3. Hans J. Eysenck: Biyolojik Temelli Faktör Ayırıcı Özellik Kuramı	22
1.3.1.4. Robert R. McCrea ve Paul T. Costa: Beş Faktör Kuramı	22
1.3.4. İnsancıl/Varoluşçu Kuramlar	23
1.3.4.1. Carl R. Rogers: Birey Merkezli Yaklaşım.....	23
1.3.4.2. Abraham H. Maslow: Kendini Gerçekleştirme Kuramı	25
1.3.4.3. Rollo R. May: Varoluşçu Psikoloji	26
1.3.5. Beş Faktör Kişilik Kuramı	27
1.3.5.1. Dışadönüklük/İçedönüklük	27
1.3.5.2. Uyumluluk/Geçimsizlik.....	28
1.3.5.3. Sorumluluk.....	28
1.3.5.4. Duygusal Denge/Nevrotiklik	28
1.3.5.5. Deneyime Açıklık.....	29

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER ÇAPALARI İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kariyer İle İlgili Temel Kavramlar	30
2.1.1. Kariyer Kavramı.....	31
2.1.2. Kariyer Planlaması	31
2.1.3. Kariyer Yönetimi.....	32
2.1.4. Kariyer Geliştirme	33
2.2. Kariyer Yaklaşımları	35
2.2.1. Geleneksel Kariyer Yaklaşımları	35
2.2.2. Sınırsız Kariyer Yaklaşımları.....	36
2.2.3. Esnek Kariyer Yaklaşımları	36
2.2.4. Örgütsel (Çift Basamaklı) Kariyer Yaklaşımları	37
2.2.5. Davranışsal (Ağ Tipi) Kariyer Yaklaşımları.....	39
2.3. Kariyer Evreleri	39
2.3.1. Büyüme Evresi (0-14 Yaş).....	40
2.3.2. Keşif Evresi (15-24 Yaş)	41
2.3.3. Kurma Evresi (25-44 Yaş).....	42

2.3.4. Koruma Evresi (45-64)	43
2.3.5. Azalma ve Çözülme Evresi (65 Yaş ve Üzeri)	44
2.4. Kariyer Aşamaları	44
2.4.1. Keşfetme Aşaması	45
2.4.2. Kurma Aşaması	46
2.4.3. Orta Kariyer Aşaması	46
2.5. Yeni Kariyer Yaklaşımları	48
2.5.1. Sınırsız Kariyer	48
2.5.2. İki Basamaklı Kariyer Yolu	49
2.5.3. Esnek Kariyer	49
2.5.4. Portföy Kariyer	50
2.5.5. Şirket Sonrası Kariyer	51
2.5.6. Bağımsız Kariyer	52
2.6. Kariyer Kuramları	52
2.6.1. Özellik-Faktör Kuramı	53
2.6.2. Jung Karakter Tipolojisi	53
2.6.3. Holland'ın Meslek Tercih Kuramı	54
2.6.4. Schein Kariyer Çapaları	55
2.7. Kariyer Çapaları	55
2.7.1. Genel Yönetmel Yetkinlik	56
2.7.2. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	57
2.7.3. İş Güvencesi-İstikrar	58
2.7.4. Girişimcilik-Yaratıcılık	59
2.7.5. Otonomi-Özerklik	60
2.7.6. Hizmet-Kendini Adama	61
2.7.7. Saf Meydan Okuma-Rekabet	61
2.7.8. Hayat Tarzı	62

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MESLEKİ CANLILIK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

3.1. Canlılık Kavramı	68
3.2. Mesleki Canlılık	69
3.2.1. Tutku	70

3.2.2. Dinçlik	71
3.2.3. Uсталık.....	72
3.2.4. İş Tatmini	74

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, KARIYER ÇAPALARI VE MESLEKİ CANLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİLER

4.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	76
4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	77
4.3. Verilerin Toplanması.....	79
4.3.1. Veri Toplama Araçları.....	79
4.3.1.1. Kişisel Bilgiler Formu	79
4.3.1.2. Beş Faktör Kişilik Envanteri.....	79
4.3.1.3. Kariyer Çapaları Ölçeği.....	80
4.3.1.4. Mesleki Canlılık Ölçeği.....	80
4.3.2. Verilerin Toplanması ve Analizi	80
4.3.2.1. Veri Toplama Süreci.....	81
4.3.2.2. Verilerin Analiz İşlemleri	81
4.3.2.2.1. Geçerlilik ve Güvenirlilik	82
4.3.2.2.2. Verilerin Normalliliği.....	83
4.4. Bulgular	84
4.4.1. Ölçeklerden Alınan Puan Ortalamalarına İlişkin Bulgular	84
4.4.2. Hipotez 1 ve Alt Hipotezlerinin Sınanmasına İlişkin Bulgular	88
4.4.2.1. Hipotez 1.b. Hipotezinin Sınanmasına İlişkin Bulgular	92
4.4.2.2 Hipotez 1.c.nin Sınanmasına İlişkin Bulgular.....	94
4.4.3. Hipotez 2ün Sınanmasına İlişkin Bulgular	97
SONUÇ.....	128
TARTIŞMA.....	131
KAYNAKÇA.....	136
EKLER.....	149

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.1: C. G. Jung'un İki Boyutlu Kişilik Sınıflandırması	15
Tablo 1.2: Erikson'un İnsanın Sekiz Çağı Kuramında Psikososyal Gelişimler Döneminin Özellikleri ve Davranış Biçimleri	19
Tablo 4.1: Araştırmanın Örneklemi (n= 226).....	78
Tablo 4.2: Ölçeklerin Değerlendirmesinde Kullanılan Puan Aralıkları.....	81
Tablo 4.3: Ölçeklere Ait Cronbach Alfa Katsayıları	82
Tablo 4.4: Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Ait Skewness/Kurtosis Değerleri	83
Tablo 4.5: Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Puan Ortalamaları.....	85
Tablo 4.6: Kişilik Özellikleri İle Kariyer Çapaları Arasındaki İlişki	88
Tablo 4.7: Kişilik Özellikleri İle Mesleki Canlılık Arasındaki İlişki	92
Tablo 4.8: Kariyer Çapası İle Mesleki Canlılık Arasındaki İlişki	94
Tablo 4.9: Cinsiyete Göre Kişilik Özellikleri T Testi Bulguları	97
Tablo 4.10: Yaşa Göre Kişilik Özellikleri ANOVA Testi Bulguları.....	97
Tablo 4.11: Medeni Durumlarına Göre Kişilik Özellikleri T Testi Bulguları	99
Tablo 4.12: Toplam Çalışma Sürelerine Göre Kişilik Özellikleri ANOVA Testi Bulguları.....	100
Tablo 4.13: Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Kişilik Özellikleri ANOVA Testi Bulguları.....	101
Tablo 4.14: Eğitim Düzeylerine Göre Kişilik Özellikleri ANOVA Testi Bulguları	103
Tablo 4.15: Çalışılan Kurumdaki Pozisyonlarına Göre Kişilik Özellikleri ANOVA Testi Bulguları.....	105
Tablo 4.16: Cinsiyete Göre Kariyer Çapaları T Testi Bulguları	107
Tablo 4.17: Yaşa Göre Kariyer Çapaları ANOVA Testi Bulguları.....	108
Tablo 4.18: Medeni Durumlarına Göre Kariyer Çapaları T Testi Bulguları.....	110
Tablo 4.19: Toplam Çalışma Sürelerine Göre Kariyer Çapaları ANOVA Testi Bulguları.....	111
Tablo 4.20: Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Kariyer Çapaları ANOVA Testi Bulguları.....	113
Tablo 4.21: Eğitim Düzeylerine Göre Kariyer Çapaları ANOVA Testi Bulguları	116

Tablo 4.22: Çalışılan Kurumdaki Pozisyonlarına Göre Kariyer Çapaları ANOVA	
Testi Bulguları.....	118
Tablo 4.23: Cinsiyete Göre Mesleki Canlılık T Testi Bulguları	119
Tablo 4.24: Yaşa Göre Mesleki Canlılık ANOVA Testi Bulguları.....	120
Tablo 4.25: Medeni Durumlarına Göre Mesleki Canlılık T Testi Bulguları	121
Tablo 4.26: Toplam Çalışma Sürelerine Göre Mesleki Canlılık ANOVA Testi	
Bulguları.....	122
Tablo 4.27: Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Mesleki Canlılık ANOVA Testi	
Bulguları.....	123
Tablo 4.28: Eğitim Düzeylerine Göre Mesleki Canlılık ANOVA Testi Bulguları .	125
Tablo 4.29: Çalışılan Kurumdaki Pozisyonlarına Göre Mesleki Canlılık ANOVA	
Testi Bulguları.....	126

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1: Araştırmanın Modeli.....	76
-------------------------------------	----



GİRİŞ

Kişilik, bir bireyi diğerlerinden ayıran en belirgin özelliktir. Kişilik çeşitli faktörlerin etkisiyle belirlenmektedir. Biyolojik faktörlerin ve sosyokültürel faktörler, kişinin içinde bulunduğu sosyal yapı ve sosyal sınıf, yaşanılan yerdeki coğrafi ve fiziki faktörler kişilik belirlenmesinde etkin rol oynamaktadır. Literatürde kişilik özellikleriyle ilgili çok sayıda kurama rastlamak mümkün olmaktadır. Bu kuramlar arasında literatürde en fazla kabul gören kuram beş faktör kişilik kuramıdır. Bu kurama göre; dışadönüklük/içedönüklük, uyumluluk/geçimsizlik, sorumluluk alınması, duygusal denge/nevrotiklik, deneyime açıklık olmak üzere beş kişilik özelliğinden söz edilebilmektedir. Kariyer kavramı, bir meslekte veya uzmanlık alanında çalışma ve mücadele ile elde edilen uzmanlık başarı ve aşama olarak ifade edilmektedir. Kariyer çapaları ise kişinin meslek seçimi ve kariyer gelişimi ile ilgili vazgeçemeyeceği değerleri ve kişileri olarak tanımlanmaktadır. Günümüz iş dünyasında kişiler rahat bir hayat yaşayabilecekleri, statü elde edebilecekleri, bu statüyü sürdürebilecekleri bir kariyer planlamaya çalışmaktadır. Bunların elde edilmesi noktasında kariyer çapaları önemli bir yere sahiptir. Kariyer çapaları genel yönetsel yetkinlikler, teknik fonksiyonel yetkinlikler, iş güvencesi/istikrar, girişimcilik-yaratıcılık, otonomi-özerklik, hizmet-kendine adama, meydan okuma-rekabet ve hayat tarzı olmak üzere 8 grup altında toplanabilmektedir. Mesleki canlılık, iş hayatı içinde üretken yaratıcı, aktif enerjik ve dinç olma durumunu ifade eden bir kavramdır. Tüm işverenler ve işletme yöneticileri çalışanların mesleki canlılık düzeylerinin yüksek olması beklentisi içindedirler. Mesleki canlılık düzeyi üst seviyede olan çalışanların işlerine yönelik performans düzeyleri ve motivasyonları da yüksek olmaktadır. Mesleki canlılıklar ise; tutku, dinçlik, ustalık ve iş tatmininden oluşur. Bütün bunlardan hareketle bu araştırmada beyaz yakalı çalışanların kişilik özellikleri ile kariyer çapaları ve mesleki canlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması amaç edinilmiştir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki ana problem ve alt problemler belirlenmiştir:

Ana problem: Kişilik özellikleri, kariyer çapaları ve mesleki canlılık arasında bir ilişki var mıdır?

Alt problem 1: Kişilik özellikleri (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık) ile kariyer çapaları (teknik fonksiyonel yetkinlikler, genel yönetsel etkinlikler, otonomi/özerklik, iş güvencesi/istikrarlılığın sürdürülmesi, girişimcilik/yaratıcılık, hizmet/kendini adama, saf meydan okuma/rekabet, hayat tarzı) arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki var mıdır?

Alt problem 2: Kişilik özellikleri (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık) ile mesleki canlılık (tutku, dinçlik, ustalık, iş tatmini) arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki var mıdır?

Alt problem 3: Kariyer çapaları (teknik fonksiyonel yetkinlikler, genel yönetsel etkinlikler, otonomi/özerklik, iş güvencesi/istikrar, girişimcilik/yaratıcılık, hizmet/kendini adama, saf meydan okuma/rekabet, hayat tarzı) ile mesleki canlılık (tutku, dinçlik, ustalık, iş tatmini) arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki var mıdır?

Alt problem 4: Kişilik özellikleri (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık), kariyer çapaları (teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel etkinlik, otonomi/özerklik, iş güvencesi/istikrar, girişimcilik/yaratıcılık, hizmet/kendini adama, saf meydan okuma/rekabet, hayat tarzı) ve mesleki canlılık düzeyleri (tutku, dinçlik, ustalık, iş tatmini) demografik özelliklerine göre (cinsiyet, yaş, medeni durum, toplam çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, eğitim düzeyi, çalışılan işletmedeki pozisyon) istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermekte midir?

Araştırmanın amacı ve problemleri doğrultusunda araştırma dört ana bölümden oluşturulmuştur. İlk bölümde kişilik kavramına ilişkin kavramsal çerçeveye yer verilmiştir. Kişilik kavramı, tanımı, kişiliği belirleyen faktörler, kişilik kuramları, kişilik özellikleri alt başlıklar halinde bu başlık altında incelenmiştir. İkinci bölümde kariyer çapalarına ilişkin kavramsal çerçeve çizilmiştir. Kariyer ile ilgili temel kavramlar, kariyer yaklaşımları, kariyer evreleri, kariyer aşamaları, yeni kariyer yaklaşımları, kariyer kuramları, kariyer çapaları ve boyutları bu başlık altında yer almıştır. Üçüncü bölümde mesleki canlılık ele alınmış ve incelenmiştir. Canlılık,

mesleki canlılık kavramları, mesleki canlılığın unsurları bu bölümde yer almıştır. Dördüncü bölümde araştırmanın modeli, araştırma sorularından hareketle oluşturulan alt hipotezler, araştırmanın evren ve örnekleme, verilerin toplanmasında kullanılan araçlar, toplanan verilerin analizine ilişkin yöntem bu başlık altında yer almıştır. Veri toplama araçlarıyla elde edilen ve istatistiki analiz programıyla analiz edilen verilerle ulaşılan bulgular ve yorumları dördüncü bölümde yer almıştır. Araştırmanın sonunda elde edilen sonuçlara, sonuçların literatürle tartışılmasına ve ulaşılan sonuçlar dikkate alınarak çeşitli önerilere yer verilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK KAVRAMI İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Kişilik Kavramı ve Tanımı

Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük kişiliği; bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü, şahsiyet, olarak tanımlamaktadır (TDK, 2023). Kişilik kelimesi, eski Yunanca tiyatrolarda drama oyuncularını tarafından kullanılan maskelere verilen “Persona” kelimesinden ortaya çıkmıştır. Persona, o dönemde maskenin arkasındaki gerçek kişiliği değil oyuncunun oynadığı karakteri temsil etmekteydi. Zaman içinde kişilerin gerçekte yansıttığı tavır ve davranışlarının tamamına anlatmak amacıyla kullanılmaya başlanmıştır. Günümüzde kişilik kavramı, içsel kaynaklardan ortaya çıkan ve yaygın bir şekilde kişinin davranışları üzerinde hâkim olan, insanın biyolojik doğasını ve deneyerek öğrendikleri içine alan, kişinin algılama, öğrenme, düşünme, bir şeylerle başa çıkma yanında davranış örüntülerini ifade etmektedir (Aslan, 2008:8).

Literatürde kişilik kavramının farklı şekillerde tanımlandığı ve açıklandığı görülmektedir. Kişilik kavramı, insanların sosyal yaşantısının bir parçası olarak yüzyıllarca ilgi görmekle birlikte bilimsel olarak gelişimi 1930’lu yıllarda kişilik psikolojisinin diğer sosyal bilim alanlarından ayrı bilimsel bir disiplin olarak ele alınmasıyla başlamıştır (Yelboğa, 2006:198). Allport (1937) kişilik kavramının içeriğini ifade etmek için sosyoloji, psikoloji, felsefe, hukuk, teoloji gibi birbirinden farklı çok sayıda bilim dalının bakış açısından yola çıkarak birbirine benzerlik göstermeyen kişilik tanımının yapılabileceğini ifade etmiştir (Çetin, 2018:10). Allport (1937) yayınladığı “Kişilik: Psikolojik Bir Yorum” adlı kitabında 49 farklı kişinin tanımına yer vermiş ve kendisi de bir kişilik tanımı önermiştir (Gürel, 2011:114). Allport (1937) kişiliği; “kişinin kendine özgü düşünce, davranış ve duygu kalıbını üreten ve çevreyle uyumunu belirleyen psikofiziksel sistemlerin kendi içindeki dinamik organizasyonu” şeklinde tanımlamıştır. Diğer bir ifadeyle kişilik, kişinin karakteristik düşünce, duygu ve davranışlarını belirleyen psikofizik sistemlerin dinamik bir biçimde örgütlenmesini ifade etmektedir (Nergiz, 2020:53). Allport’un (1937) kişilik tanımı aşağıdakileri içermektedir (Aslan, 2008:8):

- Dinamik organizasyondur (Kişilik sürekli değişen ve gelişebilen organize bir sistemdir).
- Bireyin içindedir (Bireyin kendine özgün eylemlerinin ardında yatan şey kişiliktir).
- Psikofizikseldir (Kişilik psikolojik ve biyolojik işlevlerin bir karmaşık etkileşimi ile oluşur).
- Belirleyicidir (Kişiliği oluşturan sistemler çevreye uyuma yönelik davranışları belirler).
- Çevreye özgün bir uyumdur (Kişinin yaşamına devam ettirirken gösterdiği kendine özgü bir uyum sürecidir. Uyum stratejileri kullanılır).

Kişilik kavramının tanımına yönelik çok sayıda çalışma yapılmakla birlikte psikologların üzerinde tam bir fikir birliğine vardıkları bir kişilik tanımı bulunmamaktadır. Bundan dolayı çok sayıda kişilik tanımından bahsedilebilmektedir. Cüceloğlu'na (2006) göre kişilik “bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir”. Cüceloğlu bu tanımı yaparken; ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki kavramlarını kullanmaktadır. Bu kavramları kullanma gerekçesini de şöyle açıklamaktadır (Cüceloğlu, 2006:404-406):

- Ayırtedicilik: Kişiliğin tanımı yapılırken ilgilenilen konu o kişiyi başkalarından farklı kılan özelliğidir.
- Tutarlılık: Bu kavramla “zaman boyutu içinde o kişinin benzer durumlarda davranışının pek değişmediği" anlaşılmaktadır.
- Yapılaşmış bir ilişki: Bu kavramla; kişiliğin çok sayıda birimlerden oluşan bir sistem olduğu, sistemin her birimin birbirleriyle bağlantılı olarak bir örüntü (pattem) geliştirdiği anlaşılmaktadır.

Jersild (1987) kişiliği, “başkalarında olmayan bireysel özelliklerin tamamı” olarak tanımlamaktadır. İç ve dış olmak üzere kişiliğin iki yapısı bulunmaktadır. Kişiliğin içyapısı; dürtüler, güdüler, duygular, düşünceler ve davranışları kapsarken; dış yapısı ise dış görünüş tutumlar, yeteneklerle başkaları tarafından fark edilebilecek nitelikleri ifade etmektedir (Altun, 2018:15).

Bir başka tanıma göre kişilik; bir kişinin belirgin, değişmeyen ve tutarlı olan özelliklerinin tamamını ifade eder. Diğer bir ifadeyle kişilik, duygu, düşünce ve davranışlardaki benzerlikler ve ayrılıkları oluşturan bazı özelliklerin bütünüdür. Kişiliği oluşturan üç temel nokta önemlidir (Özkalp, 2013:29-31):

- Benzerlik ya da kendine özgü oluş: Kişinin davranışlarının ve tutumlarının diğer insanlardan farklı olduğunu ifade etmektedir. Her kişi değişiktir ve tektir. Kişilerin diğerlerinden ayrılan özelliklerinin birleştirilmiş hali onun kişiliğini meydana getirir. Kişilerin benzemeyen fiziksel özellikleri yanında benzersiz psikolojik özellikleri de bulunur. Bu da kişiyi diğerlerinden ayırır.

- Tutarlılık: Farklı ortama ve durumlarda dahi kişinin benzer şekilde hareket etmesini ifade etmektedir. Mischel (1976) kişilerin farklı durumlarda sergilediği davranışlarla benzer sonuçlara ulaşmışsa ya da sonuçlar olumluysa kişilerin benzer davranışları tekrarladığını ileri sürmektedir. Şöyle ki iddiacı yapıya sahip bir kişi bu tavrını devam ettirdiğinde benzer sonuçlara ulaşmışsa bu tavrı muhafaza etmeye devam etmektedir.

- Değişmezlik veya durağanlık: Kişiliğin, her durumda tutarlı ve aynı şekilde ortaya çıkmakla beraber uzun dönemde durağan bir nitelik taşıdığı anlamına gelmektedir. Diğer bir ifadeyle kişi, tutum ve davranışlarında düzenlilik göstermektedir. Örneğin, kişilerin kıyafet seçiminde, yemek tercihlerinde farklılık görülebilir. Ancak kişiyi derinden etki altına alan temel özellikleri kolay kolay değişmez.

Çeşitli kişilik tanımlamalarından yola çıkarak Özarslan (2010) kişiliği, “düşünceye, objelere ve çevredeki insanlara yanıtta davranış kalıbının temelini oluşturan, kişilere özgü sabit kalan ve büyük oranda değişmeyen özellikler bütünü” olarak tanımlamıştır (Özarslan, 2010:18).

Tatlılıoğlu (2010) yukarıdakilere benzer bir tanımla kişiliği, “bireyin kalıplaşmış davranışları ile kendi içindeki süreçler” olarak tanımlamaktadır. Kişilik, tutarlılık gösteren kalıplaşmış davranışları içine alsa da genel anlamıyla aynı davranışların tekrarlanması olarak da ifade edilebilmektedir. İçsel süreçlerse nasıl ve

ne şekilde davranılıp, hissedileceği ile biliş, duygu ve güdülenme süreçlerinin bir ifadesidir (Tatlılıoğlu, 2010:46).

Baymur (2015) kişilik kavramına ilişkin olarak yapılan tanımlamaları başlıklar altında şöyle toplamıştır (Altun, 2018:15-16):

- Kişilik, Kişilerin gözlenen davranış ve alışkanlıkları incelenerek tanımlanmaktadır. Bu tanımlamalar kişiliğin davranışsal yönünün tanımlarını oluşturur.
- Araştırmacılar kişiliği incelerken, kişiliği toplumsal çerçeve içinde tanımlamaktadırlar. Bu tanımlamalarda kişiliğin sosyal yönünü ortaya koymaktadır.
- Ölçülen ve gözlemlenen tüm özelliklerin, içsel etmenlerin etkisi altında kalarak oluştuğu düşünülerek buna göre kişilik tanımı yapılmaktadır. Bu tanımlar kişiliğin derin psikolojik çerçevede ele alındığının bir göstergesidir.

1.2. Kişiliği Belirleyen Faktörler

Kişilik özellikleri bireyin hayatında kolaylıkla değişmeyen bireyi diğer bireylerden ayıran özellikler bütünü olmakla beraber, birey bu özelliklerini yıllar sonraya bile aktarabilir. Kişilik özellikleri açısından farklı ve benimsenen bir tanım ise, belirli bir sürede oluşan ve nispeten tutarlı davranış biçimleridir (Augustine ve Larson, 2012; Digman, 1990).

Kişiliğin oluşumu, pek çok genetik içsel faktörle beraber çevrenin de etkisi altındadır. Kişilik kavramının oluşmasında kalıtımla dış faktörlerin bir sonucu bütün olarak görülmektedir. Kişiliğin oluşması, bireyin iç ve dış çevresiyle birleştirdiği, diğer bireylerden ayırt eden, tutarlı ve yapılaşmış ilişkilerin toplamı olarak tanımlanır (Cüceloğlu 1993:404). Kültürleşmiş olaylarda, benzerliklerle beraber farklılıklar da toplumdaki kişilik özelliklerinin benimsense de kişilik, bireyin kendine özgü düşünce ve davranışlarıyla bütünleşmesidir (Güvenç 1984:347).

Kişiliğin oluşmasında ilk faktör genetikle ailemizden gelen özellikler olsa da asıl belirliyi faktörlerden biri ailenin bireyin kişilik oluşumu üzerine olan etkisidir. Çevresel koşullar yine bireyin kişilik oluşumunda katkıda bulunur. Bu kapsamda kişilik oluşumunu belirleyen beş temel faktöre aşağıda değinilmiştir.

1.2.1. Biyolojik Faktörler

Kişiliğin belirlenmesinde en önemli olan faktörlerin başında biyolojik faktörler gelir. Bireylerin fiziksel özellikleri, görünüşleri genetik faktörlerin etkisi altındadır. Genetik veya biyolojik faktörler, bireylerin anne babasından olan kalıtımı ifade etmektedir. Biyolojik faktörler kişiliklerin oluşumunda her dönemde etkilidir. Fiziksel görünüm, zihinsel kapasite gibi bazı diğer kişilik özelliklerinin de genetik yapıdan etkilendiğini gösteren çalışmalara ait bulgular mevcuttur (Tatlıhoğlu, 2013: 133).

1.2.2. Sosyokültürel Faktörler

Kişiliğin oluşmasında etkili olan diğer bir faktör de sosyokültürel faktörlerdir. İçinde yaşanılan çevre ve kültürün birbirinden farklı özellikleri vardır. Bu değerler ile din ve ahlak anlayışı, toplumsallaşma süreci içerisinde kurulan ilişkilerde kişilik üzerinde etkilidir. Bireylerin arasındaki farklılıklara yol açan kişilik özellikleri ise, hem kalıtımın hem de sosyokültürel çevrenin kişilik üzerine etkisi ile oluşur (Bayar, 2019: 54).

Her birey farklı bir çevrenin ürünüdür. İnsanlar belirli zamanlarda belirli kişilik özelliklerini belirli durumlar karşısında kazanırlar. Bu ikili etkileşimler vasıtasıyla, belirli tutum ve davranışların oluşumu gözlenir (Valiyeva, 2015: 21).

1.2.3. Ailevi Faktörler

Ailelerin çocuklara deneyimlerini aktarması ve aile fertlerinin tutum ve davranışları bireylerin kişilik özelliklerinin oluşmasında önemli bir unsurdur. Kişiliğin şekillenmesinde, en önemli etkenlerden biri ailedir. Çünkü bireyin ilk etkileşimi aileyle olmaktadır. Çocukların öğretileri ne kadar farklı olursa olsun ilk örnek aldıkları anne ve babalarının davranış şekilleridir (Tatlıhoğlu, 2013: 135). Aile içerisindeki ebeveynlerin davranışları, çocuğun bugünkü davranışlarını şekillendirmekle beraber, gelecekteki davranış biçimine de yön verir. Farklı bir deyişle, geleceğin ilk inşası anne baba tarafından yapılır. Dolayısıyla demokratik bir biçimde alınan kararların olduğu aile ortamları içerisinde yetişen çocuklar

hayatlarında yıkıcı davranışlar sergilemek yerine görüşleri değerlendirmek, fikir alışverişinde bulunmak gibi daha ılımlı davranışlar sergilerler (Yeşilyaprak, 1993: 3).

Farklı bir husus ise, cinsiyet kimliklerine göre davranmaktır. Erkek çocuklarında saldırganlık davranışları anne ve baba tarafından desteklenir. Tam zıttı olarak ise kız çocuklarının ılımlı olmasını aile destekler (Güney, 2015: 191). Ebeveynlerin kasıtlı veya rasgele bir şekilde bu tutumu sergilemeleri çocuğun kişilik gelişimini büyük ölçüde olumlu veya olumsuz şekilde etkiler.

1.2.4. Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Faktörleri

Sosyal sınıflar, içinde bulunulan toplumun üyelerinin gelir düzeylerinin, mesleklerinin ve yaşam biçimlerine göre sınıflandırılması olarak tanımlanır. Dolayısıyla benzer şekilde hayat anlayışı olan aileler aynı sınıf olarak benimsenir. Farklı bir ifade ile kişiliğin oluşmasında kişinin bulunduğu sınıfta etkilidir. Sosyal araştırmalarda, toplumun ekonomik gelir düzeyleri ve meslekleri doğrultusunda sınıflar oluşmaktadır. Toplumsal hayatta, kültürel yapının da farklı alt kültürlerin olması, farklı kişilik özellikleri oluşacağını gösterir. Bundan dolayı, çeşitli faktörler yüzünde belirli sosyal sınıfların oluşması, bu sosyal sınıfların kendisine ait has özelliklerinin olması şeklinde yorumlanabilir (Silah, 2000: 236).

1.2.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler

Coğrafyanın ve iklim koşullarının direk veya indirek şekilde kişilik oluşumları ve toplumlar üstünde etkili olduğu düşüncesi, ilk çağlardan bu yana tartışılan konulardan bir tanesidir. Bu tartışma konusuna göre, fiziki çevrenin ve iklimin insanlar üstünde karakter, davranış ve sosyal ilişkileri yapılandığı düşünülmektedir. Coğrafi ve fiziki olan faktörler, bireylerin kişilik oluşumlarında, özellikle kültürel ve antropolojik yapıları üzerinde önemli bir konudur. Bu sebeple, kıyı bölgeleri, kara bölgeleri, dağlık veya deniz olan coğrafi iklimlerde farklı kişiliklerin olduğunu söylemek olasıdır (Zel, 2007: 494).

1.3. Kişilik Kuramları

1.3.1. Psikodinamik Kuramlar

Psikodinamik kuramlar doğumdan itibaren biyolojik büyüme ve gelişme ile birlikte kişiliğin oluşmaya başladığını, gelişim dönemi boyunca yaşanan sorunlarında kişilik oluşumunda etkili olduğunu savunmuşlardır. Psikodinamik kuramlarda gelişimin belli dönemleri ile kişilik özellikleri arasında güçlü bağlar olduğu belirtilmektedir ve bu yönüyle kategorik bir kişilik kuramı olduğu söylenebilir. Diğer taraftan her bir kişinin ayrı dinamikler geliştirdiğini ve her bireyin kendi hikâyesi çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğini de söylediğinden bu yönüyle de boyutsal bir yaklaşım olduğu değerlendirilmesi yapılabilir (Crits ve Barber, 2004: 14). Psikodinamik Kuramlar insan davranışlarının bilinçdışı bir takım süreçler ile yakından ilişkili olduğunu da iddia etmektedir. Bu noktada bilinçdışı malzemenin bilinç düzeyine çıkarılması ile insan kişiliğinin incelenebileceğini öne sürmektedirler (Taylor, 2009: 75).

1.3.1.1. Sigmund Freud: Psikanaliz

Bilinç öncesi kişinin farkında olmadığı fakat bazı hatırlatıcılar vasıtasıyla veya kişinin kendi çabasıyla bilince getirebildiği bilgilerin bulunduğu bilinç düzeyidir. Bilinçdışı ise kişinin farkında olmadığı duygu, düşünce, dürtülerinin yer aldığı bilinç düzeyidir. Freud kişiliğin büyük bir kısmını bilinçdışının oluşturduğunu ifade etmiş ve kişiliği bir buzdağına benzeterek bilinçli kısmın ancak buzdağının görünen kısmını oluşturduğunu belirtmiştir. Freud'a göre bilinçdışına kişi istediği zaman ulaşamamaktadır ve bilinçdışının varlığı ancak nevrozlar, rüyalar, dil sürçmeleri, unutkanlıklar gibi dolaylı yol ve yöntemler ile kanıtlanmaktadır. Topografik model bilim dünyası tarafından iradenin yok sayılması ve yanlışlanamaması sebebiyle oldukça fazla eleştirilmiştir. Freud daha sonra topografik modeli bir başka model olan yapısal model ile desteklemiş ve aralarında ilişkiler kurmuştur. Yapısal modele göre kişilik tıpkı bedensel gelişim gibi zaman içerisinde gelişimini tamamlamaktadır ve doğuştan gelen id ile sonradan oluşan ego ve süperegounun birbirleriyle olan ilişkileri sonucu kişilik şekillenmektedir. Psikanalitik

kurama göre id doğumdan itibaren vardır. İd kişiliğin en ilkel tarafıdır ve haz ilkesine göre hareket eder. Yalnızca kişinin istek arzu ve ihtiyaçlarını tatmin edilmesi idin birincil görevidir. İd tamamıyla bilinçdışında yer almaktadır ve cinsellik, saldırganlık, açlık vb. gibi dürtüler ile hareket etmektedir (Burger, 2011: 68).

Diğer taraftan, insan kişiliği gelişimini ego ve süperegonun oluşmasıyla devam ettirir ve sağlıklı bir kişilik gelişiminde bu iki yapı idin istek ve arzularını dengelemekle görevlidir. Ego 2 yaşından itibaren gelişmeye başlayan kişiliğin gerçekçilik ilkesine göre çalışan kısmıdır ve idin istek ve arzularının içinde bulunan durumun gerçekliğine uygun ve kabul edilebilir olanlarının bilince çıkmasına izin veren yapısıdır. Ego dengeleyici ve arabulucu bir vazifeye sahiptir. İdin istek ve arzuları ile süperegonun katı yönü arasında dengeleyici bir unsur olarak varlığını devam ettirir. Freud idin arzu ve isteklerini birincil süreçler egonun mantıklı ve duruma uygun hareket etme şeklini ise ikincil süreçler olarak isimlendirmiştir. Ego idin istek ve arzularını engellemek için bulunan bir yapı değil onun istek ve arzularını kabul edilebilir şekilde yönlendiren bir yapı olarak kişilik içinde konumlanmıştır (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 22). Gelişimin belli bir döneminde dış dünyanın engelleyici yönü içselleştirilir ve bu yapı benliğin içerisinde kendisine süperego olarak yer edinir. Süperegonun ego ideal ve vicdan olmak üzere iki yapısı mevcuttur. Vicdan dış dünyanın cezalandırıcı yönünün içsel temsiliyi oluştururken ego ideal ise dış dünyanın daha çok ödüllendirici ve toplumsal yapıya uygun hareket etme tarafını oluşturur. Süperego çevre ve dolayısıyla özellikle de anne baba çocuk üçgeninden etkilenen benliğin en son gelişen kısmıdır. Süperego ahlak ilkesine göre hareket eden yapıdır ve toplumun değer yargılarına uygun hareket etme kabiliyetinin benlik içerisinde yerleşmiş halidir (Engler, 2013: 44).

Freud'a göre çocukluk çağının yetişkinlik dönemindeki kişiliğin oluşmasında önemli bir yeri vardır ve bu durum "genetik yaklaşım" olarak isimlendirilmektedir. Ayrıca Freud her bireyin libido denilen bir cinsel enerji ile doğduğunu bu enerjinin gelişimi ve seyrinin de çocukluk dönemi süresince olduğunu ifade etmiştir. Bu enerjinin gelişimi 5 aşamalı psikoseksüel gelişim dönemleri boyunca olur ve ilk üç evreyi kapsayan ve pregenital dönem olarak adlandırılan ilk beş yaş devresine Freud ayrı bir önem atfetmekte ve kişiliğin büyük bölümünün bu dönemde gerçekleştiğini

savunmaktadır. Bu dönemler biyolojik olarak her bireyde aynı sırayla meydana gelir. Bu sıralama çevresel şartlardan etkilenmez ve evrenselidir. Her bir psikoseksüel gelişim dönemi erotojenik bölge olarak isimlendirilen ve çocuğun cinsel haz ve uyarılma yaşadığı iddia edilen bedensel bölgesi ile isimlendirilir. Dönemlerin her birisi için yaşanan hazzın çok fazla olması veya olmaması ve engellenmesi fiksasyon yani takılma ile sonuçlanır ve bu durum yetişkinlik çağı psikopatolojilere ile de yakından ilişkili olarak görülmektedir (Burger, 2011: 69).

Psikoseksüel gelişim dönemlerinden ilki oral dönem olarak isimlendirilmektedir. Bu dönem yaşamın ilk yılını kapsar ve bebek için erotojenik bölge ağız, dil ve dudaklardır. Çocuk bu bölgeden cinsel olarak uyarılmaktadır ve emme davranışı bunun bir göstergesi olarak yorumlanmaktadır. Dönemin fazla doyum ile geçmesi veya bebeğin bu yönden ihmali kişilik gelişiminde takılmaya neden olmaktadır ve Freud'a göre dönem içinde yaşanan fiksasyon sonraki dönemlerde düzeltilemez. Bu dönem dünyanın nasıl bir yer olduğu fikrinin gelişmesiyle yakından ilişkili görülmektedir. Sağlıklı atlatılırsa umut ve güven duyguları gelişirken sağlıksız olarak atlatılması ve fiksasyon yaşanması durumunda karamsarlık, kötümserlik veya aşırı derecede iyimserlik gelişmektedir. İkinci psikoseksüel gelişim dönemi anal dönemdir ve erotojenik bölge anüs ve çevresidir. Çocuğun 1 ile 3 yaş arasını kapsar ve bu dönemde tuvalet eğitimi ana ekseninde yer almaktadır. Çocuğun tuvaletini tutması veya uygunsuz olarak bırakması yetişkinlik dönemi kişilik yapılanmasıyla yakından ilişkili görülmektedir. Anal tutucu ve anal salıcı kişilik yapılanması bu dönemden köken alır. Dönemin sağlıklı olarak atlatılması uyumluluk, özgürlük, girişimcilik ve işbirliği yapabilme gibi özelliklerle ilişkili görülmekte sağlıksız olarak geçirilmesi ve fiksasyon yaşanması ise cimrilik, düzensizlik, aşırı titizlik, inatçılık veya vurdumduymazlık ve müsriflik gibi özelliklerin gelişmesi ile yakından ilişkili olarak yorumlanmaktadır. Üçüncü psikoseksüel gelişim dönemi fallik dönem olarak isimlendirilmektedir. Yaşamın 3 ile 5 yaşları arasını kapsar ve bu dönemde erotojenik bölge cinsel organlardır. Çocuklar karşı cinsten olan ebeveynine karşı cinsel bir istek duyarlar bu dönemde kendi hemicinsi ile bir çekişme içerisindedirler. Erkekler için cinsel organının babası tarafından iğdiş edileceği korkusu Yunan mitolojisine atfen oedipus kompleksi

olarak isimlendirilmektedir. Bu dönemde bir fiksasyon yaşanmaması için çocukların hemcinsi olan ebeveyni ile sağlıklı bir özdeşim kurması gerekmektedir. Bu dönemin sağlıklı olarak atlatılması hedefleri olma, sağlıklı cinsel yaşama sahip olma gibi özelliklerle ilişkili olarak görülmekte sağlıklı olarak geçirilmesi ve fiksasyon yaşanılması ise evlenememe cinsel sapmalar ve anne babaya bağımlılık gibi özelliklerle ilişkili olarak yorumlanmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 24).

Dördüncü psikoseksüel gelişim dönemi latant/gizil dönemdir. 5-12 yaş arası bu dönemi kapsamaktadır ve erotojenik bölge bulunmamaktadır. Bu dönem çocukların okul çağını kapsamaktadır ve çocukların hemcinsi olan arkadaşlarıyla vakit geçirmesini ve öğrenme faaliyetlerini içermektedir. Cinsel ilgi yerini bu tür faaliyetlere bırakmış ve bu dönem Freud tarafından fallik dönem kastedilerek fırtına sınırsız sessizlik olarak yorumlanmıştır. Aynı zamanda ergenlik dönemi öncesi bir hazırlık söz konusu olduğundan fırtına öncesi sessizlik olarak da yorumlandığı olmuştur. Bu dönemin sağlıklı olarak atlatılması başarı ile ilişkili görülmekte sağlıklı olarak geçirilmesi ve fiksasyon yaşanılması ise içedönüklük ve başarısızlık ile ilişkili görülmektedir (Cüceloğlu, 2015: 412).

Beşinci ve son psikoseksüel gelişim dönemi ise genital dönemdir ve ergenlik dönemini kapsamaktadır. Bu dönemde cinsel enerji yeniden dönmüş ve karşı cinse yönelmiştir. Bu dönemde duygusal ilgi ile cinsellik arasında bağ olduğu keşfedilmektedir. Pregenital dönemlerde gelişen id ego ve süperego bu dönemin sağlıklı olarak geçirilmesiyle yakından ilişkili görülmektedir. Dönemin sağlıklı olarak atlatılması kimlik kazanımı, üretken olma, ilişki kurabilme becerisi ve bağımsızlık ile ilişkili olarak görülmekte sağlıklı olarak geçirilmesi ve fiksasyon yaşanılması ise kimlik gelişimini tamamlayamama ile ilişkili olduğu şeklinde yorumlanmaktadır (Geçtan, 1995: 42).

1.3.1.2. Alfred Adler: Bireysel Psikoloji

Psikolojik bilimler içerisinde kişilik kuramlarının önde gelen isimlerinden birisi de Alfred Adler'dir. Alfred Adler, kişilik gelişimini, toplumsal yaşamla olan etkileşim ve ilişkilerin sonundaki gelişim olarak değerlendirir. Bu değerlendirme Alfred Adler'i çağdaşlarından ayıran en önemli noktadır. Adler'i diğerlerinden ayırın

diğer bir konu ise, toplumsal ilişkiler sisteminde kişilik sadece bir sonuç değildir, aynı zamanda bireyle beraber gelişimini sağlayabilecek bir toplum yaratma sorumluluğunun verilmesidir.

Birey toplumla beraber olan yaşantısında sağlıklı kişiliğini ortaya çıkarabilir, bu politika ise bireyin de katılmasıyla kamusal yaşamda etkin bir araç olarak demokrasi teorisi açısından da belirli değerlere sahiptir (Eker, 2012)

Bireysel psikoloji tutumu eğer sağlıklı bir şekilde yönlendirilebiliyorsa olumlu bir ilişkinin yanı sıra yapıcı ve ahlaklı bir ilişki de sürdürülür. Kişiliğin gelişiminde kurulan ilişkiler temel belirleyicilerdir. Kişilik oluşumu ancak birey toplum ile bir araya girdiği zaman oluşur. Buradaki amaç ise, her bir bireyin diğerlerinden farklı biçimde kişiliklerinin oluşmalarını sağlayan yönetici ve yaratıcı güçlerdir.

Bireyin davranışlarındaki tüm dışavurumların altında belirli bir amaç yatmaktadır. Adler'in kişilik kuramında sosyal ilgi ise odak noktadadır. Bu terimi toplumsal duygu, dayanışma gibi insanlığın üyesi olduğunu hisseden anlamlar barındırır. Bireyde bu sosyal ilginin gelişimi de yukarıda bahsedildiği gibi ilk anne baba ve ailenin diğer fertleri, ardından da aile dışında kalan bireylerin katkılarıyla oluşur. Fakat çocuğun, ilk temasının annesiyle olması, sosyal ilginin gelişmesinde annenin önemini açığa çıkarmaktadır.

Annenin sosyal ilginin olgunlaştırılması için çocuğunu cesaretlendirip desteklemesi ve ardından bu ilginin diğer bireylerdeki ilgiye taşınmasını sağlar.

Annenin, eşine diğer çocuklarına ve diğer insanlara saygısı var ise, çocuk için pozitif rol model olur. Bu kapsamda çocuk, dünyada farklı değerli insanların olduğunu öğrenir ve sosyal ilgisini de başka insanlara aktarmada sorun yaşamaz. Anne ve babanın arasındaki ilişkide mutluluk olması da sosyal ilginin gelişmesi için olumludur. Bu sebeplerle bu kuram kapsamında sağlıklı bir kişiliğin oluşması için önemli olan şey Freud'un benimsediği süperegö veya Jung'ın savunduğu toplumsal bilinçsiz düzey değil sosyal ilgi temelindedir (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 26).

1.3.1.3. Carl Gustav Jung: Analitik Psikoloji

Jung ve Sigmund Freud yakın arkadaşlardır ve bu kişilik kuramlarından etkilenmişlerdir. Ancak Freud'un cinsellik için olan vurgusu sebebiyle, görüşlerinde ayrılıklar yaşamışlardır. Analitik psikolojinin gelişimini geliştiren Jung, kuramlarında bireylerin kişiliklerinin gelişimleri esnasında soya çekim ve ırk faktörlerinin öneminden bahsetmiştir. Carl Jung teorisinde, insanların kendilerini gerçekleştirebilmeleri için çabalarının olması gerektiği, sürekliliğin arz etmesinin kendilerini yenilemeleri gerektiğinden bahseder (Türkmen, 2013: 25).

Jung'ın kuramı insanların genelde aynı psikolojik yapılara sahip olduğunu savunmaktadır. Bu kapsamda, insan kişiliğinin kavramsallaştırılmasında, iki önemli soru mevcuttur. İnsanlarda kişiliğin yapısının oluşmasındaki ana bileşenler nedir?, İnsanların gerçeklere adapte olma alışkanlıklarını da oluşturabilmek için bu unsurların birleşenlerinin kullanımında ne tip farklılıklar mevcuttur?

Bu iki soru da kişilik kavramına dair farklı yönleri ortaya çıkarmaktadır. Jung, insanların arasındaki kişisel farklılıkların ve benzerliklerin anlamlandırılması ve tanımlanmasında kişilik kavramını iki farklı tutum şeklinde ayırır. Bu iki tutum içedönük ve dışadönük tutumlardır.

Tablo 1.1: C. G. Jung'un İki Boyutlu Kişilik Sınıflandırması

İŞLEVLER	TUTUMLAR	
	Dışadönük	İçedönük
Düşünme	Dışadönük düşünen tip	İçedönük düşünen tip
Hissetme	Dışadönük hisseden tip	İçedönük hisseden tip
Duyum	Dışadönük duyumsal tip	İçedönük duyumsal tip
Sezgi	Dışadönük sezgisel tip	İçedönük sezgisel tip

Kaynak: (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 28).

1.3.1.4. Karen Horney: Nevrozlar ve İnsan Gelişimi

Karen Horney psikanalitik kuramın bazı temel önermelerine karşı çıkmış özellikle kadın ve erkeğin doğuştan farklı kişiliklere sahip olarak dünyaya geldiği

fikrini eleştirmiş ve farklılıkların çevresel etmenlerden ve toplumsal normlar nedeniyle oluştuğunu savunmuştur. Horney'in teorisinin merkezinde biyolojik etmenler değil daha çok çevresel ve toplumsal etmenler yer almakta ve Horney çevresel etmenlerin kişilik gelişiminde biyolojik etmenlerden daha fazla yere sahip olduğunu iddia etmiştir. Özellikle çocukluk çağı çevresel şartları kişilik gelişiminde oldukça önemli bir yere sahiptir (Geçtan, 1995: 44). Sağlıklı bir kişilik ve kimlik gelişimi için çocukların sağlıklı bir aile ortamına ihtiyaç duyduğunu ifade eden Horney sağlıklı aile ortamı ve yaklaşımını ise çocuğa karşılıksız sevgi ve yeterli disiplinin verildiği aile ortamı olarak tanımlamıştır. Böyle bir gelişim ortamına sahip çocuk dış dünya ile de sağlıklı olarak baş edebilecek ve uyum sağlayabilecektir. Bu ortam sağlanmadığında ise çocukta düşmanlık duyguları oluşacaktır. Uygun aile ortamı olmadığında ortaya çıkan düşmanca duygulara temel kaygı ismini veren Karen Horney bu temel kaygı ile mücadele etmek için geliştirilen yöntemlere ise nevrotik eğilimler adını vermiştir. İnsanlar üç farklı nevrotik eğilime sahip olabilirler ve bunlar: insanlara yönelme, insanlara karşı olma ve insanlardan uzaklaşma olarak isimlendirilmiştir. Nevrotik eğilimleri uyumsuzca ve zorlanımlı olarak kullanan insan kendisine yabancılaşmakta ve kendisine idealleştirmiş bir benlik imgesi oluşturmaktadır. İdealleştirilmiş benliği ile mevcut benliği arasındaki fark giderek açılan nevrotik birey görkem arayışına girmekte ve nevrotik bir gurur sistemi oluşturmaktadır. Bütün bu süreçlerin sonunda ise kişi gerçekçi olmayan fakat ideal benliği ile uyumlu olarak nevrotik hak taleplerinde bulunmaktadır. Kişinin gerçek benliği, ideal benliğinin taleplerini karşılayamadığında ve kişi bunu fark ettiğinde öznefet geliştirir bu durum kişinin kendisine düşmanca duygular beslemesine neden olur. Karen Horney sağlıklı kişilik gelişimini önlemenin mümkün olduğunu belirtmiş ve sağlıklı kişilik gelişiminin nasıl olacağını da kuramında açıklamış, en temel de kişinin özünü tanıması ve benliği ile uyum yakalaması halinde sağlıklı bir kişiliğe sahip olacağını iddia etmiştir. Kişilik gelişiminde ilk 5 yılın önemli olduğu konusunda Freud ile aynı fikirde olan Horney biyolojik etmenlerin etkililiği konusunda Freud'a karşı çıkması yanında gelişimin ilk yıllarından sonra da kişiliğin gelişimini sürdürebildiği ve değişebildiği konusunda da Freud ile farklı düşündüğünü ortaya koymuştur. Kuramında çevresel şartlar ve öğrenmelerde merkezi bir konumda yer almıştır (Yanbastı, 1991: 22).

1.3.1.5. Erich Fromm: Özgürlükten Kaçış

Fromm'a (1955) göre insan, açlık-susuzluk, cinsellik, güvenlik ihtiyacı vb. gibi daha biyolojik tarafları ile akıl, hayal gücü vb. gibi daha insani üstün özellikli tarafları arasındaki çatışmalardan müteşekkildir. İnsanın fizyolojik ihtiyaçları yanında varoluşsal ihtiyaçları da bulunduğunu vurgulayan Fromm, bu ihtiyaçları ilişki, köklülük, aşmak, kimlik duygusu ve oryantasyon çerçevesi olarak sıralamıştır. Varoluşsal ihtiyaçları tatmin etmenin zorluğundan bahseden Fromm kuramında Horney'dan daha kötümser fakat Freud'dan daha iyimserdir. Varoluşsal ihtiyaçları tatmin etmek için belli bir yol olmadığı için bazı durumlarda aşk narsizme, aşkınlık yıkıcı duygulara ve kimlik oluşturma duygusu bağımlılığa dönüşebilmektedir. Fromm psikanalitik kuramdaki bilinçdışı süreçleri ve savunma mekanizmalarını kabul etmekle birlikte id ego süperego gibi yapıları reddetmiş ve alternatif bir model de sunmamıştır. İnsanın bağımsızlık-özgürlük ihtiyacı olduğundan bahseden Fromm, bu ihtiyacın aynı zamanda insanda kaygı ve yalnızlık duygularına yol açtığından söz etmiş ve bu durumla baş etmek adına insanların üç tip mekanizmaya başvurduğunu belirtmiştir. Bu mekanizmaları otoriteryanizm (sodomajoşist bir bağlılık), yıkıcılık (dış tehditleri ortadan kaldırmak) ve otomaton konformite (bukalemun gibi uyum sağlamak) olarak sıralamıştır. Bu mekanizmalar Horney'ın üç tip nevrotik eğilimine benzemektedir. Fromm kişilik kuramında gelişim basamakları sunmamakla birlikte kişilik gelişiminin yetişkinlik döneminde de değişip gelişebileceğini belirtmiştir. Patolojik ebeveyn tutumlarının kişilik gelişiminde önemli bir yere sahip olduğunu belirtmiş, ve iki farklı karakter tipolojisinden bahsetmiştir: yaşamseverlik ve ölüseverlik. Fromm ölüseverliği mekaniklik ve yıkıcılık ile ilişkilendirmiş yaşamseverliği ise canlılık ve işlevsellik ile ilişkilendirmiştir. Ayrıca kuramında beş farklı sosyal karakter tipinden bahsetmiş ve bunlardan dördü (alıcı, istifçi, sömürücü ve pazarlayıcı yönelme) olumsuz olarak nitelendirilmiş biri (üretken yönelme) ise olumlu olarak nitelendirilmiştir. Fromm kişilik kuramında yalnızca tekil olarak insanı değerlendirmemiş aynı zamanda toplum hakkında tarihsel, sosyal ve siyasal birtakım değerlendirmeler yaparak bir dizi değişim önerisinde bulunmuştur. Fromm modern toplumu kuramında oldukça fazla eleştirmiş ve köklü değişimlerin gerekliliğini vurgulamıştır (Ewen, 2014: 121).

1.3.1.6. Harry Stack Sullivan: Kişiler Arası İlişkiler Kuramı

Freud'un psikanalitik kuramındaki birçok konuyu kuramında kabul eden Sullivan özellikle kişiler arası ilişkiler üzerinden determinizmi ve ruhsal yapının enerjisi olması gerektiği fikrini desteklemiştir. Ruhsal enerjinin gerilimler yoluyla oluşacağını gerilimlerinde kaygı ve ihtiyaçlar ile ortaya çıkacağını ifade etmiştir. Sullivan kaygıyı olumsuz yaşantıların tamamı için şemsiye bir kavram olarak kullanmıştır. En temel ihtiyaç ise Sullivan'a göre şefkattir. Sullivan gerilim ve enerji dönüşümünün üç yolla sağlandığını ifade etmiş bu yolları protaksik, parataksik ve sintaksik yaşantı olarak isimlendirmiştir. Freud'un biyolojik yaklaşımından daha çok kişiliğin çevresel şartlardan daha fazla etkilendiğini savunmuştur. Sullivan'ın kuramı psikanalitik kuramlar ile sosyal öğrenme kuramları arası bir kuram olarak değerlendirilmekte bir açıdan da Horney'in kuramına "çevre" konusundaki fikirleri açısından benzerlik göstermektedir. Sullivan (1953) ilişki kavramını hem dış dünya ile kurulan ilişki hem de kişinin kendisi ile kurduğu ilişki için kullanmış bu ilişkilerin de birtakım zihinsel imgeler yoluyla korunduğunu ve devam ettirildiğini iddia etmiştir. Bu zihinsel imgelere ise kişileştirmeler/personifikasyonlar ismini vermiştir (Geçtan, 1995: 46).

Kişilik gelişiminde yaşamın erken dönemlerinin önemini vurgulamakla birlikte Sullivan daha sonraki dönemlerde de kişiliğin geliştiğini savunmuş ve önceki takılmaların ileriki dönemlerde düzeltilebileceğini savunmuştur. Bu noktada Erikson ile benzerlik gösterirken Freud ile ayrılmıştır. Anne ile çocuk arasındaki ilişkinin de kişilik gelişiminde ayrıca önemli olduğunu ifade etmiştir. Ergenlik öncesi dönemin özellikle üstünde duran Sullivan bu dönemin sağaltıcı bir etkisi olduğunu düşünmüş ve çocukluk ile ergenliğin kişilik gelişiminde ayrı bir yeri olduğunu belirtmiştir.

1.3.1.7. Erik H. Erikson: İnsanın Sekiz Çağı

Erik H. Erikson'un insanın sekiz çağı kişilik kuramlarına, kimlik kavramı kapsamında aileden topluma, tüm yaşam birimlerini kapsayan şekilde bir yansıtır. E. Erikson insanın doğumundan başlayan ve ölüm sürecine kadar sekiz evre önermiştir ki bu evrelere kendi içlerinde özel bir psikolojik bunalım eşlik eder. Bunlar; "güven

duygusan karşı güvensizlik duyma, özerkliğe karşı olarak utanç ve kuşku duyma, girişkenliğe karşı olarak suçluluk hissetme, başarıya karşı da aşağılık duygusunun olması, kimlik oluşturma karşısında rol karmaşası, yakın ilişkiler doğrultusuna karşı yalıtılmışlık, üretkenlik karşısında karşı durgunluk ve de bütünlüğe karşı umutsuzluktur. ” (Yurtsever, 2009: 45).

Tablo 1.2: Erikson’un İnsanın Sekiz Çağı Kuramında Psikososyal Gelişimler
Döneminin Özellikleri ve Davranış Biçimleri

Evre	Yaş	Dönem Özellikleri	Davranış Biçimleri
1.Evre Bebeklik	0-1	Güvene karşı güvensizlik	Temel fiziksel ve duygusal gereksinimlerin giderilmesi
2.Evre Yürümeye Başlama	1-3	Özerkliğe karşı utanç ve kuşku	Keşfetme ve kendine inanma, güvenme
3. Evre Erken Çocukluk	3-6	Girişkenliğe karşı suçluluk	Yeterlilik ve inisiyatif kazanma
4. Evre İlkokul Çağı	7-11	Başarıya karşı aşağılık duygusu	Kişisel amaçları oluşturma ve elde etme
5. Evre Ergenlik	11-17	Kimlik oluşturmaya karşı rol karmaşası	Sınırlarını zorlama ve kendi kimliğini edinme
6. Evre Genç Yetişkinlik	17-30	Yakın ilişkilere karşı yalıtılmışlık	Yakın kişiler arası ilişkiler kurabilme
7. Evre Yetişkinlik	30-60	Üretkenliğe karşı durgunluk	Diğer bir sonraki kuşağa yardım etme, üretken olma
8. Evre Yaşlılık	60+	Bütünlüğe karşı umutsuzluk	Yaşam boyu yaptıklarının sorgulanması, bütünleştirilme ve kendini değerli hissetme

1.3.2. Davranışçı ve Bilişsel Kuşaklar

1.3.2.1. Burrhus F. Skinner: Radikal Davranışçılık

Burrhus Skinner, varsayımsal yapılar olan ego, itici güç ve ihtiyaçtan neredeyse tamamen kaçmış ve daha çok gözlemlenebilir davranışlara odaklanmıştır. Fakat gözlemlenebilir davranışlar, sadece dış olaylarla sınırlandırılmaz. Düşünme hatırlama, öngörü benzeri özel davranışların bunları yaşayan kişilerin tarafından gözlemlenebileceğini vurgulamıştır. Radikal davranışçılık sistemleri tamamen edimsel koşullamaya dayanmaktadır (Boere, 2006: 11). Bu kapsamda id, ego,

süperego kavramlarının kişinin davranışlarını açıklarken kullanılmamasını ve kişilik araştırmalarının öğrenme kavramlarının da üzerinde diğer farklı kavramlara gerek olmadığını savunur (Cüceloğlu, 2015: 414).

1.3.2.2. Neal e. Miller ve John Dollard: Eklektik Davranışçı Yaklaşım

John Dollard ve Neal Miller Freud'un ortaya attığı eklektik davranışçı yaklaşımda, kişiliğin oluşması kavramında öğrenme süreci ile açıklanabileceği teorisi öne sürülmüştür. Miller ve Dollard psikiyatristlerin gözlemlediği klinik saha içi olayları açıklamak üzere bir yaklaşım önermişlerdir. Bu teori kapsamında, uyarıcı, dürtü, tepki ve ödül şeklinde dört temel kavram mevcuttur. Herhangi bir zamanda, uyarıcılara verilen tepki dolayısıyla öğrenme gerçekleşmektedir. Bu hem doğrudan getirilen birincil ödülleri hem de sonradan öğrenilmiş olan ödülleri de öğrenilmesini sağlar. Bu davranışlarda görülme sıklığı ödüllendirme ile artış gösterirken kısıtlama veya cezalandırma ile de azalmaktadır. Ceza ve ödül sistemi hedeflenen davranışın oluşmasında önemli yere sahiptir (Cloninger, 2004: 14).

1.3.2.3. Albert Bandura: Sosyal Bilişsel Kuram

Albert Bandura'ya göre, bireyin davranışlarını sadece ödüller ve cezalar değil dışsal belirleyiciler olan inanç düşünce ve beklentiler de etkiler. Bandura, davranışların içsel ve çevresel etkilerinin arasındaki karmaşık etkileşimin sonucu ortaya çıktığını savunmaktadır. Bilişsel ve kişisel faktörler, çevresel etkilerinde birbirlerini etkilediğini ve birbirleriyle etkileşim içerisinde olarak işlediği üçlü bir sistemi önermiştir. Bu kapsamda insanlar yalnızca çevresindeki gerçekleşen olaylara tepki göstermez aktif şekilde kendi ortamlarını oluşturup onların değişimi için hareket eder. Bilişsel olaylar, hangi çevresel olayların algılanacağını yorumlanıp organizasyonunu ve nasıl davranış sergileyeceğini belirler. Bu davranışlar sonucunda negatif veya pozitif feedbackler, insanların düşüncelerini ve çevresini değiştirmek amacıyla eylemlerini etkiler (Ryckman, 2012: 41).

1.3.2.4. George R. Kelley: Kişisel Yapılar Kuramı

G. Kelly nin benimsediği kişisel yapılar kuramı olan kişilik yaklaşımı ise, birer bilim insanına benzemekle başlamaktadır. Bilim insanları sürekli şekilde, yaşadıkları dünya hakkında hipotezler üretip bu hipotezleri test eder. Herhangi bir durumun, bir şeyin neden gerçekleştiğini veya çevremizde olan insanların da nasıl davranacaklarını bilmemek çoğu zaman rahatsız edicidir. Bu sebeple bireyler dünya hakkında farklı taslaklar üretip bu olayların sonuçlarını öngörmeye uğraşır. Şablonlar karşılaşılan olaylar ile eşleniyorsa şablonlar korunur eğer eşlenmiyorsa şablon hemen değiştirilir. Kelly 'nin düşünce yapısında göre, tüm insanlar karşılaşılabilecekleri olayları anlam veya yorumlar ile öngörürler. Bu anlamlara yapı adı verilir. İnsanların gerçek bir dünyanın içinde var olması fakat davranışlarıyla o dünyayı yorumlayıp zihin içerisinde yapılandırması ile şekillendir (Burger, 2011: 71).

1.3.3. Araştırma Odaklı Kuramlar

1.3.3.1. Gordon W. Allport: Ayırıcı Özellik Kuramı

Gordon Allport'a göre kişilik diğer insanların üstünde bıraktığımız etkidir ve onların bize verdiği tepkinin üzerine değinmiştir. Ayrıca yalnız bir insanın kişiliğe sahip olmadığının kabul edilemez olduğunu iddia etmiştir. Tek başına yaşayan bireylerin ise topluluk içerisindeki sosyal yaşantılarını sürdüren insanlar kadar da ayırt edici olan özellikler gösterebileceğini vurgulamıştır.

Gordon Allport psikoanalizlere kesin olarak karşı değildir. Ki içgüdüsel olarak dürtülerimizin oluşturmuş olduğu gerilimi de azaltmak amacıyla çaba gösterileceğini kabul eder. Kişilik oluşumunun sürekli değişen ve hareketli sistemler olduğunu, kişilik yapısını da güdülenmenin gerekliliği ile savunmuştur (Feist ve Feist, 2008: 16).

1.3.1.2. Raymond B. Cattel: Faktör Analitik Ayırıcı Özellikler Kuramı

Raymond B. Cattel kişilik kuramı açıklamasında diğer kuramlardan farklı olarak içgüdüsel faktörlerle başlamıştır. Kişinin ayırt edici özelliklerini benimsemeye faktör analizlerini kullanmıştır. Cattel'e göre insan davranışları sinirsel ve fiziksel statü içermez. Kişilik özellikleri de bunlarla belirlenemez. Cattel kişilik oluşumlarında kalıtım ve çevrenin davranış üzerine etkisini faktör analiziyle belirlemiştir. Birçok insana uygulanan faktör analizlerinde ayırıcı özellikler değişik şekillerde gruplandırılır (Ewen, 2014: 124).

1.3.1.3. Hans J. Eysenck: Biyolojik Temelli Faktör Ayırıcı Özellik Kuramı

Kişilik oluşum kuramını belirli bir hiyerarşi düzeninde açıklamaktadır. Buna göre kişilik dört aşamadan oluşur ve bu yapının son aşamasıdır. Bu aşamalar;

- ✓ Birincisi; belirli uyaranlar karşısında tepki,
- ✓ İkincisi, bireyin yaşadığı ortamdan elde etmiş olduğu davranışlar
- ✓ Üçüncüsü, insanın alışkanlık ve davranışlarını belirli bir sıraya koyma şekli
- ✓ Dördüncüsü, ilk üç aşamanın bireyde bıraktığı izler olarak tanımlanmıştır.

Bu durum kişiden kişiye göre değişiklik gösterir. Bu değişiklikler de kişilik-tip farklılığını oluşturur. (Boere, 2006: 12).

1.3.1.4. Robert R. Mccrea ve Paul T. Costa: Beş Faktör Kuramı

Beş faktör kuramı başta sadece kişilik özelliklerini sınıflasa da zamanla kişilik kuramında dönüşmüştür. Elde edilen sonuçların isabetli olması, McCrea ve Costa kişiliğinin boyutlarında tek tanımlama yapılamaz ve ayrıca boyutlar açıklanması gerekir. McCrea, Cattel ve Eysenck kişilikteki boyutların iki boyuttan oluştuğundan bahseder. Çalışmalarını sonucunda ise kişiliğin beş boyutu olduğuna

kanaat getirmişlerdir. Ki bunlar; Dışadönüklük, duygusal denge, deneyime açıklık, yumuşak başlılık ve sorumluluktur (Schultz ve Schultz, 2005: 16).

1.3.4. İnsancıl/Varoluşçu Kuramlar

İnsancıl/Varoluşçu kuramlar sağlıklı kişilik gelişimi için doğuştan gelen potansiyelimiz üzerinde durur. İnsanın kendi yaptıklarından sorumlu olduğu fikrindedirler. Bazı durumlarda kişi bilinçdışı süreçler tarafından etkilense de kişinin özgür iradesi kuramcıların odak noktasında yer almaktadır ve bu kuramcılara göre insan kendi seçimlerinin bir sonucudur. Psikopatolojinin hatalı ebeveyn ilişkileri ile oluşabileceğini vurgulamakla birlikte varoluşçu kuramcılar içsel potansiyellerin dışsal güçlerce engellenmesiyle de psikopatolojilerin ortaya çıkabileceğini iddia etmektedirler. Varoluşçu kuramcılar psikopatolojilerin kendini gösterme şekli olarak da anlamsızlık ve ne istediğini bilememe durumlarını kuramlarında işlemişlerdir. Varoluşçu/İnsancıl kuramlar özellikle 20. yüzyıl insanın terapiye getirdiği sorunların artık psikanalitik kuramların önermeleri veya davranışçıların teknikleriyle çözülememesinden dolayı yeni bir tanımlama ve arayış sonucu ortaya çıkmışlardır. Fromm ve Erikson gibi kimlik krizleri ve anlam üzerinde duran psikodinamik kuramcılara ek olarak varoluşçu kuramcılar özgür irade, sorumluluk, insan doğasının iyimser olduğu ve biricikliği gibi önermelerle yeni bir kişilik gelişimi yaklaşımı ortaya koymuşlardır. Varoluşçu/İnsancıl Kişilik Kuramcılarının öncüleri Carl Rogers, Abraham Maslow ve Rollo May olarak sayılabilir (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 31).

1.3.4.1. Carl R. Rogers: Birey Merkezli Yaklaşım

Rogers’a göre insan, kendisini daha sağlıklı, etkili ve yapıcı hale getirecek olan davranışları sergileme eğilimindedir. Bu durum Rogers tarafından “gerçekleştirme eğilimi” olarak isimlendirilmiştir. Gerçekleştirme eğiliminin önünde duran en büyük engel ise Rogers’a göre ikincil “olumlu saygı ihtiyacı”dır ve erken dönem ebeveyn ilişkileri ile yakından bağımlı olan bu kavram insanların olumlu doğalarına rağmen erken dönem ebeveyn ilişkilerinde gerekli saygıyı göremediklerinde ve bağımsızlaşamadıklarında ortaya çıkan zorlanımlı bir saygı görme çabasıdır (Ewen, 2014: 126). Rogers’a göre deneyim kişiden kişiye değişen

psikolojik bir süreçtir ve tamamen öznedir. Farkındalık kavramıyla da ilişkili olan deneyim, şimdiki zaman içerisindeki tüm farkındalıklar olarak tanımlanabilir ve insan üç farklı şekilde deneyim yaşar. Kimi olaylar farkındalık eşiğinin altında kalır ve kişi davranışlarının sebebini görmezlikten gelebilir. İkinci deneyim çeşidi ise çarpıtmadır ve kişinin kendisi hakkındaki düşüncelerine göre durumu farklı olarak algılaması ile kendisini gösterir. Üçüncü tür deneyim ise kişinin kendisiyle ilgili algılarıyla paralellik gösteren tutarlı deneyim türüdür. Bazı farkındalıklar bilinçli olarak deneyimlenmese de davranışların sebepleri olabilirler. Rogers (1959)'a göre her insan “organizmik olarak kendine değer verme süreci” ne sahiptir ve bu genellikle olumlu algılanan durumu tercih etme eğilimi olarak açıklanabilir. Rogers bebeğin kendisini ayrı bir varlık olarak görmesi ve benlik kazanmasını da değer verme ve gerçekleştirme eğilimi ile sağladığını açıklamış öncelikli olarak bebeğin biyolojik olarak kendisine iyi geleni örneğin besini seçtiğini ve karnını doyurduğunu ifade etmiştir. Ardından bebek büyüdükçe benlik kavramı gelişecek ve gerçekleştirme eğilimi benliğe hizmet ederek hareket edecektir fakat benlik farkındalık ve algılamalarla ilgili olduğundan bazı deneyimler benliğin yararına olmayacaktır. Bu durumda kişi mevcut benliği ile tutarsız kararlar verecektir. Rogers benlik kavramını incelerken iki tür benlikten bahsetmiştir: ideal benlik ve mevcut benlik kavramı. İdeal benliği ile benlik kavramı arasındaki fark fazla olan kişiler Rogers tarafından psikopatoloji açısından daha zayıf olarak değerlendirilmiştir. Rogers bu ikisi arasındaki farkın açılmaması ve benlik kavramının sağlıklı olarak gelişmesi için “koşulsuz olumlu saygı”ya ihtiyaçları olduğunu belirtmiştir (Rogers, 1959: 196).

Çok fazla savunma kullanan bir kişi gerçekliği inkâr ettiğinden gerçek benlik kavramı ile ideal benliği arasındaki fark artacak ve herhangi bir durumda gerçeklikle yüzleşmesi durumunda Rogers'ın ifadesiyle kişi “düzensizlik” yaşayacak ve davranışları normalden sapacaktır. Kişilik gelişimi için belli bir gelişim sırası önermeyen Rogers, kişinin ebeveynleri tarafından koşulsuz değer görmesinin ve potansiyelini düzgün bir şekilde kullanmasını sağlayacak bir çevrede bulunmasının kişilik gelişimi için önemli olduğunu vurgulamıştır. Potansiyelini tam kullanan kişilerin başkalarından değer görme ve başkalarının isteklerine göre hareket etme

eğilimlerinin olmayacağından söz etmiştir. Rogers'ın teorisi psikoterapilerin tarihi içinde bir dönüm noktası olmuştur ve terapist danışan ilişkileri açısından kişilik teorisindeki birtakım fikirler farklı yaklaşımların gelişmesini hızlandırmıştır (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 33).

1.3.4.2. Abraham H. Maslow: Kendini Gerçekleştirme Kuramı

Maslow' un insan doğasına bakışı Rogers' da olduğu gibi olumlu ve iyimserdir. İnsanın içsel yapısının bir kısmı diğer insanlar ile aynı olarak bir kısmı ise kişiye özgü olarak değerlendirilir. İnsan doğasının kötümser kısmının ise engellemeler ile ortaya çıktığını iddia eder. Kişilik gelişiminde irade, sorumluluk, öğrenme ve kültürel ve sosyal ortama özellikle vurgu yapar. Freud ile bilinçdışı süreçler konusunda aynı fikirlere sahip olsa da Freud'un yalnızca patolojik bireyleri açıkladığını iddia ederek kuramında sağlıklı insanı açıklamaya çalıştığını vurgulamıştır (Schultz ve Schultz, 2005: 18). İnsanın temel de iki tip güdüye sahip olduğunu belirtmiş ve bunları eksiklik ve gelişme güdülerini olarak isimlendirmiştir. Eksiklik güdülerini daha çok fiziksel ihtiyaçlardan kaynaklanır ve insan doğasında bir gerilim meydana getirir bu güdü ile birlikte insan gerekli doyumu sağladıktan sonra denge haline döner ve denge haline dönmek insan doğasının amacıdır. Bu durum Sullivan'ın kuramındaki mutlak öfori ve denge kavramlarıyla benzerlik göstermektedir. Gelişim güdülerini ise gelecekteki amaçlara ulaşılması için canlılık sağlayan güdüler olarak tanımlanabilir. Gelişim ihtiyaçları bu güdü ile tatmin edilmekte ve tatmin edildikçe daha da keskinleşmektedir. Maslow kişilik kuramında her insanın ortak olarak sahip olduğu ihtiyaçları hiyerarşik olarak sıralamış ve bunları beş başlık altında toplamıştır: Bireyin fizyolojik ihtiyaçları, güvenliğine dair ihtiyaçlar, ait olma ve de sevgi ihtiyacı, saygı ihtiyacı ayrıca kendini gerçekleştirme ihtiyacı. Üst düzey ihtiyaçlar daha çok soyut ve manevi ihtiyaçlar olarak görülürken düşük düzeyli ihtiyaçlar maddi ve fizyolojik ihtiyaçlar olarak görülmektedir. Maslow bilinçdışı süreçleri kabul etmekle birlikte davranışların sebebi olarak bilinçdışı süreçleri değil gelecek yaşam amaç ve hedeflerini görmektedir. Ayrıca Freud'un literatüre kazandırdığı savunma mekanizmaları kavramının kişilik gelişimi açısından önemli olduğunu belirtmiştir (Maslow, 1970: 5).

Kişilik gelişiminde erken çocukluk döneminin önemli olduğunu belirten Maslow, dönemlerde çocukların özgürce seçim yaptıklarını savunmuş ve her seçim ile birlikte kişinin daha iyiye doğru yöneleceğini iddia etmiştir. Her seçimin bilinmezlikle birlikte kaygı doğurduğunu aynı zamanda da yeni bir durumun oluşturduğu bir heyecana sebep olduğunu belirten Maslow bu durumun insanı gelişmeye sevk ettiğini belirtmiştir. Ayrıca ebeveynlerin çocukların seçimleri konusunda ne ihmalkâr ne de aşırı müdahaleci olamamaları gerektiğini belirtmiş, çocuğun istemesi durumunda ebeveynin yardımcı olması ve rehberlik etmesi gerektiğini belirtmiştir. Kişilik gelişiminde acı verici deneyimlerinde olumlu yönlerinin olduğunu ifade etmiştir. Çocukların özgür seçim ortamında olması durumunda ve doğru ebeveyn tutumları ile karşılaşmaları durumunda daima gelişme sağlayacaklarını savunmuştur. Maslow ayrıca kuramını oluştururken kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını karşılamış kişileri listeleyerek bu insanların ne gibi özellikleri olduğunu listelemeye çalışmış ve 15 ortak özellik sıralamıştır. Maslow’a göre psikopatolojiler kişilerin ihtiyaçlarının karşılanmaması sonucunda ortaya çıkar. İhtiyaçlar konusunda kişi ne kadar az tatminkâr ise o derecede psikopatolojiye açıktır yorumunda bulunmuştur. Maslow etkili ve sağlıklı ilişki ve iletişim kurmanın da önemli olduğunu belirtmiş bu noktada kuramı Sullivan’ın kuramı ile benzerlik göstermiştir.

1.3.4.3. Rollo R. May: Varoluşçu Psikoloji

Varoluşçu psikoloji Kierkegaard’ın sanayi devrimi sonrası oluşan ve Avrupa toplumunun insanı nesne gibi gören yapısını eleştirdiği fikirleri esas alınarak geliştirilen bir ekoldür. Varoluşçu psikolojiye göre insan iradeli, amaçlı ve akıllı bir varlıktır. Bu durum seçme özgürlüğünü ve sorumluluğunu beraberinde getirmektedir fakat özgürlük ve davranışların sonuçlarını yüklenmek insana acı verir. İnsan olmanın ve var olmanın ne demek olduğu Rollo May tarafından varoluşçu felsefecilerin fikirlerinden ilham alarak açıklanmıştır. Varoluşçu kuram insanı dasein olarak görmektedir ve dasein insanın yaşadığı ve içinde olduğu çevresiyle ve dünya ile birlikte varolmasıdır. Bütünlük içindeki öznel varoluş algısı olarak da açıklanabilir. Varoluşçu kuram her bir insanın kendini ortaya koyması gerektiğini ve

bunu ortaya koymanın da anlamlı bir hayat sürme ile olabileceğini belirtmiştir. Varoluşu ortaya koymak ise cesaret gerektirir ve cesaret ise hayatın tüm şartlarına rağmen kişinin varoluşunu anlamlandırmasıdır. Bu da kişinin kendi doğruları ve inandıkları doğrultusunda hareket edebilmesiyle olmaktadır. Varoluşçulara göre üç farklı *dasein* tarzı bulunmaktadır: *Umwelt* (insanın çevresi, dünyası), *mitwelt* (ilişkiler), *eigenwelt* (insanın kendisi ile ilişkisi). May'e göre Freud insanı *umwelte* göre değerlendirmiş, Sullivan, Fromm, Horney gibi kuramcılar ise *mitwelte* göre insanı ele almışlardır. Ancak May insanın bu üç yapının tamamıyla ele almak gerektiğinden söz etmektedir. Sağlıklı insan bu üç farklı varoluş aşamasını aynı an da deneyimleyebilen insandır. Varoluşçu kurama göre kaygı insanın varolmama ile yüzleşmesi sonucunda ortaya çıkar ve kaygı hiç olmaya verilen bir tepki olarak yorumlanmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 35).

1.3.5. Beş Faktör Kişilik Kuramı

Kişilik araştırmalarına en çok kullanılan model Beş faktör kişilik modelidir. Bireyin kişiliğine dair özellikler gruplandırılırken, dil faktörü önemlidir. Galton'un dil hipotezi, kişiliğe dair özelliklerin arasında olan farklılıkların dünya genelinde aynı kodlama ile gösterilebileceğini savunur. 1980 li yıllara kadar, kişilik özellikleri, modelleri üzerinde çok fazla çalışma yapılmıştır. Goldberg sözlük kullanarak bu çalışmalara beş faktörlü bir yapı bulmuştur ve bu özelliklerin temel yapılar olduğunu savunmuştur. Ardından pekçok araştırmacı da bu modeli desteklemiştir. Ki bu çerçevede bu faktörler kültürler arası da genellenebilir. Araştırmaların sonucu olarak, bu özelliklerin beşinin tanımlanması yapılmıştır (Somer, 2002: 22).

1.3.5.1. Dışadönüklük/İçedönüklük

Dışadönüklük terimi, canlılık, konuşkanlık, neşeli olma özelliklerinin bir arada bulunmasıdır. Girişkenlik terimi ise, baskın olma, sosyal olma, rahatlık ve faallik gibi özellikleri barındırır. İçedönüklükte, mesafeli olma, topluluğu sevmeme. vs gibi özellikler temeldir. Fakat bu tanımlama bu insanların, enerjilerinin düşük olduğundan veya asosyal oldukları anlamına gelmez (Kahveci, 2001: 14). Dışa dönük insanlar içe dönüklere göre daha pozitifdir (York ve John, 1992: 495).

1.3.5.2. Uyumluluk/Geçimsizlik

Dışadönüklükte uyumlulukta kişilerarasındaki bir faktördür. Bu bireyler, yumuşak kalpli, iyi huylara sahip ve güven veren yardımsever insanlardır. Başkaları için empati özelliğinde olma, yardım etme, çatışmalardan kaçınma gibi özelliklere sahiptirler.

Geçimsiz insanlar ise dik kafalıdır aynı zamanda sabit fikirlidir. Ayrıca sosyal ve politik tutumlara da pragmatik yönlerini yansıtır (Somer, 2002: 24).

1.3.5.3. Sorumluluk

Düzenli, dikkatli, titiz ve ayrıntılara dikkat eden bireylerdir. Ayrıca motivasyonları yüksektir. Sorumluluk, zekâda somut ölçümlere değil de bireyin zekice davranışlarıyla ilişkilendirilir. Sorumluluk sahibi olmayan insanlar ise işlerden çabucak sıkılır, sabırları yoktur. Sorumluluk sahibi olmayan bireyler, güdülerini kontrolde zorlanmakla beraber, özdisiplin yetersizliği ile kendi sınırlarını da oluşturamazlar (Kahveci, 2001: 16).

Sorumluluk sahibi bireyler, üzerlerinde yaptıkları plan ve programlardan dolayı baskı hissetmezler bu yüzden de diğer bireyler çatışma olasılığı daha düşüktür. Sorumluluk sahibi olan bireyler, işlerinde genellikle daha iyi performans gösterirler.

1.3.5.4. Duygusal Denge/Nevrotiklik

Bireyin endişe durumlarına daha yatkın olması, duygusal tutarsızlığı da duygular arasındaki dengenin alt boyutunu oluşturur. Endişeli olan, gergin olan ve kolaylıkla incinebilen bireyler sürekli başkalarının onayına ihtiyaç duyar. Duygusal olarak dengesizlik yaşayan bireyler, ailelerinde, iş hayatlarında sosyal planlarında her zaman diğer bireylere göre daha stresli ve çatışmaya açıktır. Ayrıca duygusal dengesizlikte daha ileriye gidilmesi, mantığa uymayan düşünceler ve bunlarla mücadele etmede de yetersizlik getirir.

Duygusal dengesizlikler durumunda, insanlar sadece düşünceleriyle problem yaşamazlar aynı zamanda bu dengesizliği davranışlarına da yansıtırlar (Kahveci, 2001: 18).

1.3.5.5. Deneyime Açıklık

Deneyime açık olma özelliğine sahip olan bireyler, analitik düşünebilir, yeniliklere açıktır ve duyarlıdırlar. İnceleyen, araştıran ve düşünen zeki olan insanlar bu analitik özellik olan deneyime açıklık özelliğini taşır. Deneyimlere açık olma, beş faktör modelleri ile araştırmacılarda uzlaşmaya varamadıkları konulardan birisidir. Araştırmaların sadece bazıları, bu boyutu zeka olarak adlandırmaktadır. Fakat bazı araştırmacılar da deneyime açıklık olarak tanımlar. Bu tip insanlarda, geleneklere önem vermeme, özgür ruha sahiplerdir. Bu özellik kapsamında daha çok entelektüel, aydın, bilgili çağa ayak uydurabilen gibi sıfatlar gelmektedir (Somer, 2002: 25).

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER ÇAPALARI İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu kısmında kariyerle ilgili olan temel kavramlar, kariyer yaklaşımları, kariyer evreleri, kariyer aşamaları, yeni kariyer yaklaşımları, kariyer kuramları, kariyer çapaları ile ilgili literatüre yer verilmiştir.

2.1. Kariyer İle İlgili Temel Kavramlar

Kariyer kavramı bir meslekte veya uzmanlık alanında çalışma ve mücadele ile elde edilen uzmanlık başarı ve aşama olarak ifade edilmektedir. Küreselleşmenin etkisi ve teknolojinin gelişmesi ile iş hayatındaki rekabet ortamı ve başarıma azmi büyük bir değişime uğramıştır. İşletmelerde ve sosyal yaşamda insanlar yapmış oldukları işlerde daha iyi olabilmek için kariyer hedefli faaliyetler gerçekleştirmeye başlamışlardır. Rekabet ortamının sürekli ve hızlı bir şekilde değişiyor olması insanlar arasında yenilikçi hareketlerin başlamasına neden olmuştur (Aycan, 2001: 5-9).

Günümüzde çalışma alanları ile ilgili kariyer hedefleri insanların toplum içerisinde var olabilmelerini ve yaptıkları iş ile ilgili uzmanlaşabilmelerini sağlamaktadır. İş hayatında ve sosyal yaşamda kariyerin büyük bir yeri bulunmaktadır. İnsan kaynakları yönetiminde ve organizasyon faaliyetlerinde kariyer kavramı büyük önem taşımaktadır. Kariyer işletme içerisinde insanların bilgi paylaşımı gerçekleştirmelerine, motivasyon ve performanslarını arttırmalarına, herhangi bir hedef doğrultusunda mücadele etmelerine sağlamaktadır (Anafarta, 2001: 12).

Literatürde kariyer ile ilgili farklı çalışma alanlarında araştırmaların olduğu bilinmektedir. Kariyer kavramının anlaşılabilmesi ve kariyer yaklaşımları ile ilgili değerlendirmelerin gerçekleştirilmesi kariyer ile ilgili temel kavramların anlaşılmasıyla doğru orantılıdır. Kariyer ile ilgili kavramlar; kariyer kavramı, kariyer planlaması, kariyer yönetimi, kariyer geliştirme şeklinde ifade edilmektedir. Araştırmanın bu kısmında kariyer ile ilgili ve temel kavramlar üzerinde durulmuştur.

2.1.1. Kariyer Kavramı

Kariyer kavramı çok eski dönemlere dayanan bir kavramdır. Bireylerin kendilerine uzmanlık alanına adanması ve bu alanda kendilerini geliştirmeleri anlamında kullanılmaktadır. Fransa'da kariyer kavramının diplomatik kariyer, meslek, aşılması gereken bir uzmanlık alanı, pozisyon ve araba yarışı gibi kelime anlamlarında kullanılmaktadır. Günümüzde dünya genelinde kariyer kavramı bilinen ve sıklıkla söz edilen bir kavram olarak ifade edilmektedir. Kariyer toplum içerisinde çalışma faaliyeti gösteren kişilerin meslekleri ile ilgili kendilerini geliştirme aşamaları olarak tanımlanmaktadır. İşletmelerde veya diğer kurumlarda çalışan tüm personeller kariyer odaklı çalışmalar gerçekleştirmektedirler (Bayraktaroğlu, 2007:36).

Kariyer örgüt için iletişim, motivasyon ve performans ile doğru orantılı olarak incelenmektedir. Çalışma hayatı boyunca yapılan tüm işler ve yaşanan tecrübeler kariyerin oluşumunda etkili olmaktadır. Kariyer işletme içerisinde veya sosyal yaşamda bireyin başarılı olduğuna dair çıkarımın yapılmasında bir araç olarak kullanılmaktadır. Günümüzde bilim teknik ve teknoloji alanında gerçekleşen gelişmeler göz önünde bulundurulduğunda insanların kariyer odaklı çalışmalara daha fazla yöneldikleri görülmektedir (Koca, 2010:14).

Kariyer işletme içerisinde herkesin uzmanlık alanları doğrultusunda çalışma faaliyeti göstermesini sağlamaktadır. Aynı zamanda herhangi bir meslek grubu ile ilgili zaman içerisinde kendisini geliştiren ve bu meslekte usta olan kişiler de kariyer edinmiş olarak ifade edilmektedir. Kariyer kişinin finans, sosyal ve psikolojik anlamda kendisini daha iyi hissetmesine neden olmaktadır. Bu nedenle örgüt içerisinde tüm bireyler yapmış oldukları meslek ile ilgili kariyerlerini geliştirmeye yönelik çalışmalar göstermektedir (Akın, 2005:19; Başol vd., 2015:44).

2.1.2. Kariyer Planlaması

İşletme alanında gerçekleşen yenilik faaliyetleri kariyer planlama ve gelişme konusunun önemini ortaya çıkarmıştır. İnsan kaynakları işletmelerde kariyer odaklı faaliyetler ve çalışmalar sürdürmektedirler. Tüm işletmelerin temel amacı

personellerin motivasyonlarını ve performanslarını yükseltmektir. İşletmelerde sürekliliğin ve rekabet avantajının sağlanmasında personellerin tecrübeli olmaları ve motivasyonlarının yüksek olması büyük önem taşımaktadır. Kariyer planlamasındaki temel amaç personel ihtiyaçlarının net şekilde belirlenmesi ve bu belirlenen ihtiyaçlara cevap verilmek üzere yönlendirme, eğitime ve seçme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesidir (Adnan, 2005: 13).

İşletmelerde başarı ve motivasyon odaklı faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde kariyer planlamasının etkisi oldukça büyüktür. Son dönemlerde kariyer geliştirme ve planlama ile ilgili çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bunun en önemli sebebi işe yönelik yaklaşım ve tutumlardan meydana gelen değişimlerdir. Kariyer planlaması ile birlikte çalışan kişinin sahip olduğu yetenek bilgi ve beceri geliştirilmektedir. Aynı zamanda örgüt içerisinde kişinin ilerleyişi ve yükselmesi ile ilgili planlamanın yapılmasıdır. Kariyer planlaması genel olarak iki boyutta incelenmektedir (Utanır, 2000: 10).

İlk boyut kariyer planlamasında bireyin kendi kişiliğinde meydana gelen planlamadır. Birey çalışma hayatı boyunca anlama, bilme ve gelecekte yerinin ne olacağını tahmin etme gibi faaliyetler gerçekleştirmektedir. Birey açısından bu durum sağlıklı bir gelişmeyi göstermektedir. İkinci boyutta ise kariyerin işletme içerisinde örgüt açısından yönlendirilmesi ve analiz edilmesidir. Burada da işletmenin geleceği hedefleri ve amaçları ile ilgili planlamalar gerçekleştirilmektedir. Kariyer planlaması hem kişi hem de işletme açısından gelecek ile ilgili planların gerçekleştirilmesi noktasında büyük önem taşımaktadır (Durmuş, Fikret ve Özkan, 2019: 22).

2.1.3. Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi çalışanların meslekleri ile ilgili üst düzeye gelmek istemeleri, işlerinde ilerlemeleri bilimsel yeteneklerini geliştirmeleri, kişilik özellikleri ve aldıkları eğitim ile ilgili yararlı bilgiler edinmeleri açısından büyük önem taşımaktadır. İşletmelerde kariyer yönetimi konusunda insan kaynakları ve yönetim birimi faaliyet göstermektedir. Çalışanın mesleğinde ve iş yaşamında

sağlıklı bir şekilde ilerleyebilmesi için kariyer yönetimine ihtiyaç duymaktadır (Tülübaş ve Göktür, 2018: 15-21).

Kariyer yönetime en basit ifade ile kişilerin iş yaşamlarına ilişkin planlar yapmaları olarak tanımlanmaktadır. Bu planlamalar kişi tarafından yapılabildiği gibi zaman zaman işletme içerisinde insan kaynakları birimi tarafından da yapılabilmektedir. Kariyer yönetimi ile ilgili çalışanların kurum içerisinde hareketliliklerinin sağlandığı bilinmektedir. Böylelikle kişilerin motive olması ve işlerinde başarılı olmaları sağlanmaktadır. Kariyer yönetimi ile ilgili uygulamaların yapıldığı örgütlerde kişilerin statüleriyle ilgili değerlendirmeler yapmaları mümkün olmaktadır (Korunmaz ve Kocabaş, 2014: 11-16).

Kariyer yönetimi örgüsü kariyer geliştirme araçları ile desteklemektedir. Kariyer yönetiminde bireysel ve kurumsal bakış açılarının bütünleştirilmesini sağlar. Diğer bir ifade ile bireylerin amaçlarını ve organizasyon ihtiyaçlarını ortaya çıkararak işletme kaynaklarının doğru hedefler için kullanılmasını sağlar. Kariyer yönetimi yönetmenin kendi içerisinde hedeflere ulaşmasını sağlarken, aynı zamanda insanların meslekleri ile ilgili kariyer elde etmelerini ve planlama yapmalarını sağlamaktadır (Ünal ve Gizir, 2014: 12).

Kariyer yönetimi organizasyon içerisinde örgüt kültürünün benimsenmesi ve örgüt amacının işletme amacıyla uyumlu hale gelmesini sağlamaktadır. Günümüzde kariyer planlaması işletmeler tarafından değil, çalışanlar tarafından yapılmaktadır. Bu nedenle işletme içerisinde kişilerin bilgilerine, yeteneklerine ve uzmanlık alanlarına uygun işler yapmaları ve bu alanda kariyer yönetimi yapmaları beklenmektedir (Çakmak, 2011: 27).

2.1.4. Kariyer Geliştirme

Kariyer ile ilgili faaliyetlerde çalışanlar ve yönetim olmak üzere iki taraf bulunmaktadır. Kariyer geliştirme faaliyetleri çalışanlar ve yönetim arasındaki İletişim ile doğrudan ilişkilidir. Kariyer geliştirme örgütlerin ve kişilerin gerçekleştirmiş olduğu tüm eylemler doğrultusunda uygulanmaktadır. Kariyer gelişimi bir çalışanın çalışma hayatı boyunca daha iyi yerlere gelebilmek ve daha

fazla kazanç elde edebilmek için istediği bir durum olarak kabul edilmektedir. Kariyer gelişimi kişi tarafından kendi imkanları doğrultusunda gerçekleştirilebildiği gibi işletmenin sunmuş olduğu imkanlar ile de gerçekleştirilmektedir (Tüz, 2003: 17).

İşletmelerde genellikle yönetim birimi ve insan kaynakları birime çalışanların kariyer gelişimlerine destek olmaktadır. Ancak küçük ve orta boyulu işletmelerde kariyer gelişimi ile ilgili faaliyetler oldukça azdır. Kariyer gelişimi çalışanın bir bütün olarak analiz edilmesini sağlamaktadır (Göktaş, 2017: 20).

İşletme içerisinde farklı kişilik özelliklerine sahip ve farklı kültürden gelen birçok insan ortak bir hedef doğrultusunda çalışma faaliyeti gerçekleştirmektedir. Çalışanların meslekleri ile ilgili tecrübeleri kişisel gelişime kariyer gelişiminde etkili olan araçlardan birisidir. Çeşitli mesleklerin örgüt içerisinde analiz edilmesinde kariyer gelişim uygulamalarının etkili olduğu bilinmektedir. Uzmanlık halini almış işler kişilerin yönetim genel müdürlüğü veya amirlik gibi pozisyonlara gelmesine neden olmaktadır. Bu kariyer gelişiminin en önemli örneklerinden birisi olarak kabul edilmektedir (Akın, 2005: 9).

Örgüt geliştirme kavramının genişlemesinde kariyer gelişimi uygulamalarının etkisi oldukça büyüktür. Örgüt içerisinde kültür ve iklim ortamının oluşmasında kariyer gelişimi faaliyetlerinin etkili olduğu bilinmektedir. İşletme içerisinde sosyal gelişimler ile ilgili bir perspektifin oluşmasında kariyer gelişim faaliyetlerinin etkili olduğu düşünülmektedir. Teknolojinin gelişmesi, işletme içi faaliyetlerinin daha modern hale gelmesi, kariyer odaklı çalışmaların arttırılması kariyer gelişimini olumlu yönde etkilemektedir. Günümüzde işletmeler kariyer gelişimini sağlayabilmek için çalışanlara kariyer planlaması ve kariyer gelişim odaklı seminerler ve eğitimler sunmaktadır. Aynı zamanda çalışanlar meslekleri ile ilgili kendilerini geliştirici yönde çalışmalarına sosyal yaşam içerisinde uygulamaktadırlar (Gerçek vd., 2015: 29-34).

2.2. Kariyer Yaklaşımları

Kariyer yaklaşımı çalışanların yapmış oldukları işler ile ilgili uzmanlaşmasında tercih ettiği yöntemler olarak ifade edilmektedir. İşletme alanında kariyer kavramının önemi arttıkça kariyer çeşitleri ve kariyer yaklaşımları gibi konularda daha fazla araştırma yapılmaya başlanmıştır. Literatürde yer alan araştırmalar doğrultusunda kariyer yaklaşımları; geleneksel kariyer yaklaşımları, sınırsız kariyer yaklaşımları, esnek kariyer yaklaşımları, çift basamaklı kariyer yaklaşımları, davranışsal kariyer yaklaşımları olmak üzere 5 ana başlıkta incelenmektedir. Araştırmanın bu kısmında kariyer yaklaşımları ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır.

2.2.1. Geleneksel Kariyer Yaklaşımları

Geleneksel kariyer yaklaşımında bir çalışanın yapmış olduğu meslek ile ilgili bir işten diğer işe yukarıya doğru ilerleme gösterdiği veya tek bir meslek üzerinden çalışma faaliyetlerini yukarıya doğru ilerlettiği kariyer yolu olarak tanımlanmaktadır. Kariyer yolunun açık şekilde belirtilmiş olması kişilerin hedeflerini kolay bir şekilde belirlemelerini sağlamaktadır. Bu yaklaşımda çalışanlar gelecekte ilerleyebilecekleri kariyer yoluyla ilgili tahmin yürütebilmektedirler (Çerik ve Bozkurt, 2010: 24-30).

Yukarıya doğru ilerleyebilmenin alternatif bir yolunun olmaması geleneksel yaklaşımı diğer yaklaşım türlerinden ayırmaktadır. Çalışanlar geleneksel yaklaşım türünü benimsediklerinde çalışma ortamından zevk almadıkları, örgüte olan bağlılıklarının ve iş takvimlerinin düşük olduğu görülmektedir. Geleneksel kariyer yaklaşımı iş gücünü niteliğinde ve yapısındaki değişimleri kapsamaktadır. Bu nedenle örgüt içerisindeki gelişmeler ve gelişmeler konusunda yetersiz kaldığı bilinmektedir. Diğer kariyer yaklaşımlarına göre esnek bir yapıya sahip değildir. Kişilere kariyer yönetimi ve kariyer planlaması konusunda fırsat vermemektedir. Düz ve açık bir yapıya sahip olması kariyer ile ilgili alternatifleri sınırlandırmaktadır (Öztürk, 2017: 16-20).

2.2.2. Sınırsız Kariyer Yaklaşımları

Sınırsız kariyer yaklaşımı literatürde farklı alanlarda kullanılmaktadır. Sınırsız kariyer yaklaşımının sınırlı kariyer ile zıt fonksiyonlara sahip olduğu bilinmektedir. Bu kariyer anlayışında işaret uygulamalar yalnızca bir örgüt ile sınırlandırılmamaktadır. Sınırsız kariyer iş ile ilgili faaliyetlerin genel olarak değerlendirilmesi ve sınırlandırılmaması olarak tanımlanmaktadır. Sınırsız kariyer yaklaşımları ile ilgili literatürde yer alan tanımlamalardaki ortak nokta örgütsel kariyer ve geleneksel kariyer ilkelerinden ve örgütlerinden bağımsız bir şekilde çalışmasıdır (Başol vd., 2015).

Sınırsız kariyer yaklaşımında danışmanlık firmaları veya evde çalışma faaliyeti yürüten kişiler örnek olarak verilebilir. Bu kariyer yaklaşımında çalışan kişilerin kurum ile bağlı olması beklenmemektedir. Çalışanlar sadece yapmış oldukları işlere bağlılık göstermektedir. Örneğin eğitim ile ilgili çalışma faaliyeti gösteren bir eğitmen her gün farklı kurumlara giderek mesleğine gerçekleştirebilmektedir. Bu kariyer yaklaşımında becerilerin farklı örgütlerde gösterilmesi mümkündür. Fakat sürekli olarak örgüt yapısının değişmesi, iş garantisinin olmaması, gelecek dönemde iş ile ilgili belirsizliklerin olması, kişinin performans ve motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir. Aynı zamanda sınırsız kariyer yaklaşımında alternatif iş imkanlarının sınırlı olması önemli bir problemidir (Ağaoğlu vd, 2013: 18-24).

2.2.3. Esnek Kariyer Yaklaşımları

Teknolojide meydana gelen gelişmeler ile birlikte bireysel çalışmalardan çok kısa zamanda gerçekleştirilen grup çalışmalarına önem verilmeye başlanmıştır. Değişik mesleklerde beceriler ve birikimlerin getirmiş olduğu avantajlar ile çalışanlar kariyer elde etme fırsatına erişmektedirler. Esnek kariyer yaklaşımı kişilerin yeteneklerini ve becerilerini gerçekleştirebilecekleri alanlar oluşturması açısından oldukça yararlıdır. Kişinin kendisini tanıması ve işletme içerisinde rekabet edilebilir davranışlar göstermesi esnek kariyer yaklaşımına tanımlamaktadır. Bu yaklaşıma

göre örgüt içerisinde çalışan kişiler esnek kariyer yaklaşımları benimsemiş ve hayatın değişen şartlarına kolay bir şekilde adaptasyon sağlamıştır (Öztürk,2017: 7).

Esnek kariyer yaklaşımı sürekli öğrenme ve iş gibi geliştirme faaliyetlerini kapsadığı için yeniden keşfetmeye hazır bireylere daha uygun bir yaklaşımdır. Bu bireyler kendi hayatlarında kariyerlerini yönetmek zorunluluğunu rahat bir şekilde gerçekleştirmektedirler. Esnek kariyerli çalışanlar örgütün ihtiyacı olan bilgi ve becerileri gösterme konusunda uzmandırlar. Esnek kariyer yaklaşımına hem çalışan hem de işletme için oldukça faydalı bir yaklaşımdır. Bireylerin güçlü ve zayıf yönlerini fark etmeleri ve buna yönelik eğitim almalarını sağlamaktadır (Bayraktaroğlu, 2008: 10).

İş dünyasının değişen şartlarına hızlı bir şekilde cevap vermesi açısından esnek kariyer yaklaşımı diğer kariyer yaklaşımlarından oldukça avantajlıdır. Bu yaklaşım türü çalışan davranışlarında ve işletmelerde büyük değişiklikleri beraberinde getirmektedir. Bu değişiklikler işletmelerde güven anlayışının değişmesidir. İkincisi ise kariyerde takip edilen yol ile ilgili görüş ayrılıklarının yaşanmasıdır. İşletme içerisinde çalışanlar gelecekleriyle ilgili kararları kendi kendine verebilmektedirler. Farklı alanlarda farklı yeteneklere sahip olan kişiler alternatif iş imkânlarına araştırmakta ve bu yöne doğru eğilim gösterebilmektedir (Ünal ve Gizir, 2014: 8-10).

Değişiklik işletmenin müşteri istek ve ihtiyaçlarına göre çalışma faaliyeti sürdürmediğinde diğer çalışanların işsiz kalacağı gerçeğinin tüm örgüt tarafından benimsenmiş olmasıdır. Aynı zamanda organizasyon ve birey arasında baba oğul ilişkisi yerine yetişkin-yetişkin ilişkisinin kabul edilmesidir. Kısacası esnek kariyer yaklaşımları değişen iş şartlarına göre kişinin bilgisinin ve becerisinin geliştirmesini, örgütün ihtiyaçlarına yönelik çalışma faaliyeti göstermesini sağlayan bir yaklaşımdır (Anafarta, 2001: 5-7).

2.2.4. Örgütsel (Çift Basamaklı) Kariyer Yaklaşımları

Çift basamaklı kariyer yaklaşımı teknik alanlarda çalışma faaliyeti gösteren bireylerin kariyer gelişimleri ile ilgili ortaya çıkan sorunlara çözüm bulma amacıyla

geliştirilmiştir. Teknik elemanlar genellikle Ar-ge çalışmalarında kendi yetenekleri ve becerileri doğrultusunda üç kademedeki görevlere getirilmeyi amaçlar. Üç kademe yönetim görevlileri daha fazla yetenek ve beceri geliştirdiği için yönetim görevlilerinin çalışanlara verilmesi büyük sorun teşkil etmektedir. Fakat yönetim kademesini yükseldikçe teknik beceriler yerine insanlar arası iletişim faaliyetlerinde yetenekli olma becerisi aranmaktadır (Aksu ve Doğan, 2020: 13).

Başarılı teknik elemanlar yönetim göreviyle ilgili başarısız olduklarında teknik becerilerinde kaybetmektedirler. Bu nedenle çift basamaklı kariyer yaklaşımının gerçekleştirilmesi oldukça dikkat edilmesi gereken bir durumdur. Yanlış yönde çift basamaklı kariyer yolunun oluşturulması teknik elemanlarda özgüven eksikliği, performans düşüklüğü veya çalışma veriminde azalma gibi durumları ortaya çıkarabilmektedir. Bu nedenle teknik özellikleri öne çıkan kişilerin yönetim görevlerine getirilmeden önce hazırlık evrelerinden geçirilmeleri, motivasyonları ile ilgili gözleme tabi tutulmaları beklenmektedir (Gezen ve Köroğlu, 2014: 8-12).

Çift basamaklı kariyer yaklaşımı örgüt içerisinde teknik elemanları iş takvimini sağlayacak yönde gerçekleştirilmektedir. Örgüt içerisinde bazı teknik elemanlar yönetsel sorumlulukları üstlenmeyi, karar alma süreçlerine katılmayı beklemektedir. Kimi teknik elemanlar ise sadece yapmış oldukları işlerde uzmanlığına arttıracak faaliyetler talep etmektedirler. Örgüt bireyin ihtiyaçlarına ve isteklerine göre şekillenen bir yapıya sahiptir. Bu nedenle çift basamaklı kariyer yaklaşımında bireylere kişisel gelişim esneklik özgürlük ve kariyerlerinde ilerleme fırsatı sunulmaktadır (Aydoğmu, 2018: 44).

Çift basamaklı kariyer yaklaşımının en önemli unsurlarından birisi kariyerin sosyo-kültürel boyuta sahip olmasıdır. Sosyo-kültürel değerler yönetsel ve teknik kariyerin şekillenmesinde etkili olmaktadır. Örgütlerde çift basamaklı kariyer yaklaşımının ilerleyebilmesi için hem çalışan hem de toplumun bu konuda istekli olması gerekmektedir. Güç, saygınlık, ücret ve stajı çift basamaklı kariyer yaklaşımını cazip kılan unsurlar olarak ifade edilmektedir (Çerik ve Bozkurt, 2010: 10)

2.2.5. Davranışsal (Ağ Tipi) Kariyer Yaklaşımları

Davranışsal kariyer yaklaşımı literatürde ağ tipi kariyer yolu olarak da ifade edilmektedir. Davranışsal kariyer yaklaşımları, doğrusal ve sınırlayıcı bir tercih sistemi yerine her bir noktaya mevki olarak tanımlayan bir ağ örgüsü yapılanmasıyla bilinmektedir. Mevkiler arasında statü birleşimini hedeflemektedir. Ağ tipi kariyer yaklaşımında hem yönetici hem de çalışanlar hangi tür görevler için hangi yeteneklerin gerekli olduğunu bilincindedir. Bu yaklaşımlarda kıdemle yaşın etkisiz olduğu görülmektedir. Tecrübe işin gerektirdiği yetenek ve şartlar doğrusunda çalışan da aranmaktadır (Sakal ve Yıldız, 2015: 13).

Örgüt içerisinde yatay ve dikey geçişlerin olduğu görülmektedir. Çalışanlar için sonsuz bir kariyer yolunu yaratmak oldukça mümkündür. Bu yaklaşımda çalışanların gelişimi için işletmede daha fazla fırsat sağlanırken, diğer tarafta bir çalışanın başka bir çalışanın işine engellemesi önlenmektedir. Geleneksel kariyer yaklaşımına göre alt kademede bulunan çalışanlar üst kademede bir yönetici olabilmek için kariyer basamaklarını tek tek çıkmak zorundadır (Aksu ve Doğan, 2020: 19).

Davranışsal kariyer yaklaşımında ise çalışanlar yatay geçişler yaparak üst kademeye kolay bir şekilde ulaşmaktadırlar. Bu yaklaşım işletme içerisinde hiyerarşik kademelerin azaltılmasını sağlar. Bu şekilde çalışanlar üst kademeye ulaşmak için daha fazla motivasyon kazanırlar. Davranışsal kariyer yaklaşımı diğer yaklaşım türlerine göre alternatif iş imkanları sunması, çalışanların motivasyonlarını yükseltmesi, çalışanların bilgi beceri ve yetenekleri doğrultusunda yükselme imkanlarının çok olması sebebiyle işletmelerde daha fazla benimsenen bir yaklaşım türüdür (Başol vd., 2015: 3).

2.3. Kariyer Evreleri

İnsanlar temel ihtiyaçlarını karşılamak daha iyi bir yaşam şartlarına sahip olabilmek, bilgi ve becerilerini geliştirerek çalışma alanında uzman olabilmek, statü kazanabilmek gibi hedefler doğrultusunda kariyer gelişimlerini tamamlamaktadırlar. Kariyer uzun soluklu ve zorlu bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Kişinin kariyer

gelişiminde birçok örgüt içerisinde tecrübe kazandığı, farklı iletişim teknikleri kullandığı bilinmektedir. Kariyer gelişimi insanın normal yaşam evreleri ile doğrudan ilişkilidir (Koca, 2010: 16).

Büyüme dönemi 0 ile 14 yaş aralığını kapsamaktadır. Bu dönem içerisinde bireylerin farklı bilgilere öğrenme ve kazanma eğilimindedir. Aynı zamanda birey keşfetmeye açıktır. 15 ila 24 yaş arasındaki bireyler ise kendini tanıma, kendini değerlendirme, bilgiyi yetenek ve becerileri doğrultusunda hangi işe yatkın olduğunu tespit edebilme dönemini yaşamaktadır. 25-44 yaş arasında kişiler kendi yaşamını oluşturma, meslekleri ile ilgili çalışma hayatına başlama, ailevi sorumluluklarını yerine getirme ve bireysel gelişimini tamamlama gibi faaliyetler gerçekleştirmektedirler (Çakmak, 2011: 12).

45-64 yaş arası koruma dönemi olarak tanımlanmaktadır. Bu dönem içerisinde kişiler mesleki anlamdaki tecrübelerine koruma davranışı göstermektedirler. 65 yaş ve üzeri bireyler ise azalma ve çözülme dönemine yaşamaktadırlar. Bu dönem içerisinde yetki ve sorumlulukların azalması kişi tarafından kabul edilmiştir. Ailevi sorunlarda artış ve emekliliğin getirmiş olduğu boşluk gibi duygular ile mücadele edilmektedir. Emeklilik planı ile birlikte kişilerde yeni bir yol haritası çizme veya farklı hobilere yönelme gibi davranışlar görülmektedir (Göktaş, 2017: 13-16).

2.3.1. Büyüme Evresi (0-14 Yaş)

Büyüme dönemi bireysel yaşam ve kariyer evreleri kapsamında 0-14 yaş aralığındaki dönemi ifade etmektedir. Bu dönem içerisinde bireylerin kendi farkındalıkları ile ilgili bilincinin oluştuğu ve yaşama dair temel eğitimlerin verildiği bir dönemdir. Büyüme döneminde benlik kavramının geliştiği kişinin kendisiyle ve çevresi ile ilgili gözlemler yaptığı görülmektedir. 0-14 yaş arası kişinin fiziksel, duygusal ve psikolojik gelişiminin en önemli olduğu dönem olarak tanımlanmaktadır. Bu dönem içerisinde kişinin gelecekte arzuladığı mesleğin düzenli olarak değişim gösterdiği görülmektedir. Bunun temel sebebi kişinin kendi benlik oluşumu ile ilgili tam olarak karar verememesidir (Utanır, 2000: 7-10).

Bu dönem içerisinde kişinin arkadaşları öğretmenleri ve aileleri oldukça önemlidir. Bu nedenle büyüme döneminde bireylerin yaşantıları ve kazanımları büyük önem taşımaktadır. Bu dönem içerisinde ailesi tarafından doğru yaklaşımlarla karşılanan ve kaliteli bir eğitim sunulan bireylerin ilerleyen dönemlerde akademik ve sosyal açıdan başarılı bireyler oldukları görülmektedir. Kariyer evreleri noktasında büyüme döneminde sağlıklı bir gelişim gösteren kişilerin yetişkinlik döneminde doğru kariyer yolunu tercih ettikleri görülmektedir. Aynı zamanda kendi yetenekleri ve becerileri doğrultusunda kariyer yapmış bireyler oldukları tespit edilmiştir (Ağaoğlu vd.,2013: 16).

2.3.2. Keşif Evresi (15-24 Yaş)

15 ila 24 yaş arası keşif dönemi olarak kabul edilmektedir. Bu dönem içerisinde ergenliğin vermiş olduğu duygular ile birlikte kişilerin arkadaşlarına daha yakın davranışlar gösterdikleri bilinmektedir. Bu dönem içerisinde kişinin çevresini ve kendisini sorguladığı ve daha iyi tanımaya çalıştığı görülmektedir. Keşif evresinde eğitim faaliyetlerinin oldukça yoğun bir şekilde verilmesi kişinin kendi yetenekleri ve becerileri ile ilgili fikir sahibi olmasını sağlamaktadır. Bu dönem içerisinde bireylerin meslekleri ile ilgili karar vermeye başladıkları görülmektedir (Bakioğlu ve Asyalı, 2005: 8-12).

Keşif döneminde öğrencilik faaliyetleri daha fazla gerçekleşmektedir. Bu nedenle mesleki kariyer ile ilgili eğitimler hem aile hem de okul tarafından çocuğa daha fazla verilmektedir. Bu durum kişinin ilerleyen dönemlerde yapacağı iş veya kariyer yoluyla ilgili planlama yapmasına kolaylaştırmaktadır. Keşif döneminde kariyer altyapısının kurulduğu ve genel olarak kariyer ile ilgili yönün çekildiği bir devrede görülmektedir (Göktaş, 2017: 8).

Genellikle kariyer yolunun çizilmesinde ailenin veya çevredeki diğer kişilerin baskı kurması bireyin gelecek dönemde mesleki hayatta mutsuz olmasına neden olmaktadır. Örneğin; ailelerin çocuklarının doktor, mühendis ve öğretmen olmalarını istemeleri, çocukları bu yönde baskılayarak yönlendirmeleri ilerleyen dönemlerde bireylerin yapmış oldukları işlerde mutsuz olmalarına ve kariyer planlamasında, yönetiminde başarısız olmalarına neden olmaktadır (Başol vd, 2015: 20).

Ailelerin çocukların beceri kariyer planlamasında ve yönetiminde başarısız olmalarına neden olmaktadır. Bu nedenle ailelerin çocukların beceri ve yeteneklerine göre yönlendirmeleri mesleki seçim konusunda onları serbest bırakmaları beklenmektedir. Keşif dönemi mesleki kariyer ile ilgili altyapının oluştuğu önemli bir dönem olması sebebiyle burada aile yaklaşımları ve okul yönetiminin öğrencileri bilgilendirmeleri büyük önem taşımaktadır. Kariyer basamaklarında keşif dönemi sağlıklı bir şekilde gerçekleştirmiş bireylerin ilerleyen dönemlerde akademik ve sosyal açıdan başarılı, mesleklerinde kariyer elde etmiş bireyler oldukları vurgulanmaktadır (Çakmak, 2011: 14).

2.3.3. Kurma Evresi (25-44 Yaş)

Kurma evresi 25-44 yaş arası dönemi ifade etmektedir. Bu dönem içerisinde bireyler genel olarak meslekleri ile ilgili kararı genel olarak vermişlerdir ve eğitimlerini bu yönde almışlardır. Bu dönem içerisinde bireylerin genellikle aile kurma ve mesleki anlamda kendilerini geliştirme faaliyetleri gösterdikleri bilinmektedir. Bu dönem üç alt evrede incelenmektedir. Deneme evresi 25 ila 30 yaş arasındaki döneme tanımlanmaktadır. Bu evrede kişinin ilk iş deneyimine gerçekleştirdiği, iş değişiklikleri yaptığı, öğrenme ve uyum çabasını gerçekleştirdiği dönem olarak kabul edilmektedir (Koca, 2010: 5).

Kişi çalışmış olduğu yerde örgüt kavramı ile ilk defa karşılaşmakta, meslekleri ile ilgili kariyer planlamasını bu dönem içerisinde gerçekleştirmektedir. 30 ila 40 yaş arası istikrar dönemi olarak tanımlanır. İstikrar döneminde artık meslek ile ilgili tecrübeler edinilmeye başlama olarak daha net hedef ve planlar oluşturulmaktadır. Burada kişilerin genel olarak statü elde etmek, terfi kazanmak, iş değişiklikleri yapmak gibi kararlar verdikleri görülmektedir. Bu kararların temel sebebi istikrar döneminde kişinin meslekleri ile ilgili daha fazla özgüven duyusuna erişmesidir (Tülübaş ve Göktürk, 2018: 7-11).

35-45 yaş arası dönem ise kariyer ortası dönem olarak tanımlanır. Bu dönem içerisinde kariyer ortası krizi, kariyer platosu, kariyer yönetimi ve kariyer planlaması gibi tüm evreler yaşanmaktadır. Kişinin iş yaşamı boyunca kariyer gelişimi ile ilgili tüm değerleri yaşadığı dönem kariyer ortası dönem olarak tanımlanmaktadır.

Bireysel yaşam ve kariyer evrelerinin gerçekleşmesinde 25 ila 44 yaş arası dönem oldukça önemlidir. Bu dönem içerisinde kişinin mesleki olarak kendini geliştirmesi, mesleği ile ilgili belli bir kariyer elde etmesi, mesleğini değiştirmesi veya iş yaşamı ile ilgili değişik sorunlar ile mücadele edebilmesi mümkündür (Öztürk, 2017: 10).

2.3.4. Koruma Evresi (45-64)

Koruma evresi 45 ile 64 yaş aralığını ifade etmektedir. Bu dönem içerisinde kişiler artık meslekleri ile ilgili yeterli tecrübeyi edinmişlerdir. İşletme içerisinde genellikle usta gözüyle bakılan kişilerdir. Bu dönem içerisinde bireylerin bulundukları mevkiini ve kariyerini koruma eğiliminde oldukları görülmektedir. Aynı zamanda yeni işe başlayan kişilere yardımcı olan ve yol gösteren bireyler olarak da tanımlanmaktadır. 45-64 yaş aralığında kişilerin tamamen ailevi sorumluluklarını yerine getirmek ve statülerini korumak için mesleklerini gerçekleştirdikleri bilinmektedir (Başol vd., 2015: 11).

Öğreticilik rolünün bu dönemde oldukça fazla olduğu bilinmektedir. 45-64 yaş arasında kişi kendisini zirvede görmektedir. Bu nedenle örgüt içerisinde dikey veya yatay bir değişim olmamaktadır. C sınıfı yöneticiler genellikle hasat dönemi yöneticileri olarak ifade edilmektedir. 45-64 yaş evresi kişinin mesleği ile ilgili en verimli olduğu dönem olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda iş tecrübesi motivasyonu ve performansı da bu dönem içerisinde oldukça yüksektir. Koruma döneminde özellikle uzun yıllar aynı işletmede çalışan bireylerin kariyer basamaklarını teker teker çıktığı ve her bir basamakta farklı tecrübeler elde ettiği görülmektedir (Aycan, 2001: 8).

Koruma evresi içerisinde kişilerin üst düzey tecrübeye sahip olması diğer çalışanlara faydalı olması açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle işletmelerde genellikle uzun yıllar çalışan personellere ihtiyaç duyulmaktadır. Koruma evresi diğer kariyer evrelerine göre profesyonelliğin ve verimliliğin en yüksek olduğu dönem olarak ifade edilmektedir (Tüz, 2003: 16).

2.3.5. Azalma ve Çözölme Evresi (65 Yaş ve Üzeri)

Bireysel yaşam ve kariyer evrelerinde 65 yaş ve üzeri azalma ve çözölme dönemi olarak ifade edilmektedir. 65 yaş ve üzeri dönemde kişi artık mesleği ile ilgili emeklilik kararı alarak hayatını farklı şekillerde yönlendirmektedir. Azalma ve çözölme döneminde kariyer gelişiminde bir düşüş meydana gelir. Çoğu zaman bu dönem içerisindeki kişilerde mesleki anlamda bir boşluğa düşme durumu söz konusu olmaktadır. Azalma ve çözölme döneminde öğreticilik bağımlılığın azalması ve motivasyon gibi faaliyetler ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda çıkışa hazırlık dönemi olması nedeniyle mesleki anlamda büyük bir rahatlığın yaşandığı bir dönem olarak kabul edilmektedir (Akın, 2005: 11-13).

Biyolojik ve sosyal gerekçelerle hem iş hayatı hem de aile hayatının yavaşladığı bir dönem olarak kabul edilmektedir. Bu dönem içerisinde bireyler her iki anlamda da dinlenmeyi tercih etmektedirler. Azalma ve çözölme döneminde kişilerin kendi yaşamları ile ilgili tecrübelerini anlattıkları kariyer yaşantısı ile ilgili süreç ile ilgili bilgi verdikleri görülmektedir (Aydoğmuş, 2018: 9).

İş yaşamı içerisinde genellikle azalma ve çözölme döneminde olan kişilerden kariyer planlaması ve kariyer yönetimi konusunda fikir alındığı bilinmektedir. Azalma ve çözölme döneminde yer alan kişiler ile yapılan görüşmelerde kariyer hedefleri, kariyer süreçleri ve aşamaları ile ilgili bilgi almak kariyer yaşantısına yeni başlayan insanlar için oldukça yararlıdır. Kariyer evreleri azalma ve çözüme dönemi ile sona ermektedir. Kariyer süreci ile ilgili gelişmeler gerçekleştikten sonra 65 yaş ve üzeri dönemde kariyer gelişiminde önemli düzeyde bir düşüş yaşanmaktadır (Sakal ve Yıldız, 2015: 5).

2.4. Kariyer Aşamaları

Kariyerin anlamı genel şekilde bir insanın yaşam süresi boyunca herhangi bir iş dalında sürekli olarak ilerlemesi, beceri ve deneyim kazanması olarak tanımlanmaktadır. Çalışma hayatında yer alan tüm insanlar kariyerlerini geliştirmeye yönelik kariyer planlaması ve yönetimi gerçekleştirmektedirler. Bireylerin hayallerinde yer alan iş yaşamı ile gerçek yaşamdaki işin uyum göstermesi kişinin

mutlu olmasını sağlamaktadır. Birey yaşamında geçirmiş olduğu safhalara yönelik olarak kariyer ile ilgili çok sayıda model geliştirilmiştir. Kariyer aşamaları bireyin meslek hayatında kariyerlerinin gelişimine ifade eden süreçlerden oluşmaktadır

Kariyer aşamaları kişinin tecrübe ve beceri kazanarak daha iyisini yapma arzusu kapsamında ortaya çıkmaktadır. İşletme içerisinde çalışanların yönetici olma istekleri kariyer aşamaları doğrultusunda gerçekleşmektedir. Literatür incelemelerinden elde edilen bilgiler doğrultusunda kariyer aşamaları; keşfetme aşaması, kurma aşaması, orta kariyer aşaması olmak üzere üç ana başlıkta incelenmektedir. Araştırmanın bu kısmında kariyer aşamaları ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir

2.4.1. Keşfetme Aşaması

Keşfetme aşaması literatürde arama aşaması olarak da isimlendirilmektedir. Genel olarak 0-25 yaş arası dönem keşfetme aşaması olarak tanımlanmaktadır. Bu dönemde kişinin çocukluğu ergenliği ve ilk yetişkinlik dönemlerini kapsar. Bu dönem içerisinde kişinin fiziksel, duygusal ve psikolojik anlamdaki kazanımları kariyer yaşamasına doğrudan etkilemektedir. Birey kariyer ile ilgili çalışmalarına bu dönem içerisinde başlamaktadır. Herhangi bir işte başarılı olma arzusu ilgi alanları ve amaçları için yapması gerekenleri araştırmaktadır (Aydoğmuş, 2018: 7)

Kişinin keşfetme aşamasında ailesi ve öğretmenleri de önemli bir unsur olarak ifade edilmektedir. Bu dönem içerisinde çocuğun yanlış yönlendirmesi ilerleyen dönemlerde mutsuz olmasına veya kariyer konusunda başarılı olamamasına neden olmaktadır. Bu nedenle keşfetme döneminde bireysel kariyer yönetimi büyük önem taşımaktadır. Çünkü bireyin mesleki eğitim veren liseler, bu dönem içerisinde başlar. Seçimleri çok sınırlı bilgi ve etki altında vermektedir. Bu dönemde yapılan yanlış seçimler yükseköğretimde yanlış mesleklerin tercih edilmesine neden olmaktadır (Utanır, 2000: 8-10).

Kısaca bu aşama içerisinde kişilerin kendilerine tanımalarına izin verilmeli, kişilerin kendi ilgi yetenek ve becerilerine göre meslek seçimine izin verilmelidir. Keşfetme aşaması 20'li yaşların sonlarına doğru sona eren bir süreç olarak ifade

edilmektedir. Bu süreçten sonra kariyer aşamalarında kurma aşaması gelmektedir (Aycan, 2001: 5).

2.4.2. Kurma Aşaması

Kurma aşaması 26-35 yaş arası dönemi kapsamaktadır. Bu dönem içerisinde kişi kariyeri ile ilgili planlama yapmış ve buna yönelik olarak iş arama faaliyetlerine başlamıştır. Bu dönem içerisinde ilk iş deneyimi ve iş değiştirme davranışları sıklıkla görülmektedir. Bu aşamada aranılan iş bulunmuş ve iş ile ilgili fırsatlar ve değerlendirmeler incelenmeye başlanmıştır. Kurma aşaması bireyin en fazla sorunlarla karşılaştığı ve en zorlu süreç olarak tanımlanmaktadır. Bu dönem içerisinde yeni bir işe alışma, çalışma hayatı ile ilgili kriterleri benimse, kendini geliştirme, fizyolojik ve güven ihtiyaçlarını karşılama gibi durumlar ile mücadele edilmektedir (Adnan, 2005: 13).

Kişinin öğrencilik hayatından iş hayatına geçmiş olduğu bu döneme adaptasyon uzun süre devam edebilmektedir. Ancak bu dönem içerisinde daha çok güvenme, fizyolojik ihtiyaçlar üzerine davranışların sergilendiği görülmektedir. İşsizlik oranı yüksek olan ülkelerde kurma dönemindeki gençlerin büyük bir güven problemi ile karşı karşıya kaldıkları, fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayamadıkları görülmektedir. Bu ülkelerde iş arama faaliyetleri oldukça uzun süreye yayılmaktadır (Başol vd., 2015: 20).

Çalışma hayatının başında istediği özellikte bir iş bulamayan kişiler ekonomik nedenler ile kariyer hedefleri doğrultusunda olmayan işlerde çalışmaya mecbur kalmaktadırlar. Bu devrede devlet imkanlarının artırılması, meslek odaklı iş alanlarının açılması ve bireylerin kariyer gelişiminde doğru adımlar atması kariyer hedefinin gerçekleştirilmesini kolaylaştırmaktadır (Ağaoğlu vd., 2013: 6-7).

2.4.3. Orta Kariyer Aşaması

Kariyer ortası dönem 35 ile 50 yaş arasındaki dönemi ifade etmektedir. Büyük ölçüde yaşamın olduğunu dönemine karşı gelen bu dönemde kişi artık yapmış olduğu işte uzmanlaşmış, yeri sağlamlaşmış ve hiyerarşik düzende bir iki basamak

yükselmiştir. Kişinin genellikle iş hayatı dışında aile yaşantısına ve çocukların eğitim ve mesleki gelişimine zaman harcadıkları görülmektedir. Bireyin temel fizyolojik ihtiyaçları ve güven ihtiyacının önemli bir kısmı azalmıştır. Kariyer ortası dönemde kişilerin saygınlık ve başarı gibi ihtiyaçlarının olduğu görülmektedir (Göktaş, 2017: 4).

Sorumluluk ve inisiyatif isteyen işlere geçme arzusu bulunmaktadır. Küreselleşmenin etkisi ve teknolojinin gelişmesi ile birlikte artan rekabet şartları kariyer ortası evresini fazlasıyla etkilemektedir. Bu nedenle kariyer ortası dönemde kişilerin birbirleriyle daha sıkı rekabet içinde çalışma faaliyeti gösterdikleri görülmektedir. Kişilerle ilgili ciddi sağlık sorunları da bu dönem içerisinde başlamaktadır. Bu dönemde karşılaşılan en önemli problemlerden birisi orta yaş krizi olarak ifade edilmektedir. Bu kriz iş yaşamının getirmiş olduğu zorluklardan kaynaklanabileceği gibi bir yakının ölümü, boşanma, hastalık gibi nedenler ile ortaya çıkabilmektedir (Korunmasız ve Kocabaş, 2014: 2-8).

Bu aşamada kariyer ile ilgili durağan bir döneme geçilmesi kariyer platosu adı verilen durumu ortaya çıkarmaktadır. Bu dönemde birey maddi manevi açılardan yeni katılımlar elde edememekte, iş yaşamı monoton hale gelmektedir. Kariyer ortası dönemde çalışanların genellikle tükenmişlik sendromuna girdikleri görülmektedir. Eğer tükenmişlik durumu fiziksel, zihinsel ve duygusal bir günlük olarak ifade edilir. Tükenmişlik çoğu zaman iş yaşamı ile bağdaştırılan bir konudur. İş yaşamındaki değişimler, teknolojik yenilikler kişinin kendisini sürekli olarak geliştirmesine neden olmaktadır (Çerik ve Bozkurt, 2010: 14).

Örgüt içerisinde adaptasyon problemi yaşayan kişilerin performanslarında bir düşme meydana gelmektedir. Bu durumun devam etmesi halinde kişinin daha pasif görevlere getirilmesi söz konusu olmaktadır. Kuruma katkısı iyice azalmış olan ve tükenmişlik sendromunu atlatamayan kişiler ise işten çıkarılabilir veya iş doyum azaldığı için kendisi işten ayrılabilir (Çakmak Otluoğlu, 2014: 7).

2.5. Yeni Kariyer Yaklaşımları

Küreselleşmenin etkisi ve teknolojinin gelişmesi ile birlikte bilgi ve yetenekteki değişim popüler hale gelmiştir. İşletme içerisinde iş alanlarında meydana gelen değişimler kariyer anlayışında da yeni yaklaşımların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Geçmiş dönemdeki kariyer yaklaşımlarına ek olarak yeni kariyer yaklaşımları işletme içerisindeki bilgi ve teknolojiye göre göz önünde bulundurarak gerçekleştirilen yaklaşımlar olarak tanımlanmaktadır. Yeni kariyer yaklaşımları içerisinde; sınırsız kariyer, iki basamaklı kariyer yolu, esnek kariyer, portföy kariyer, şirket sonrası kariyer, bağımsız kariyer olmak üzere 6 aşamada incelenmektedir. Araştırmanın bu kısmında yeni kariyer yaklaşımları ayrıntılı olarak verilmiştir.

2.5.1. Sınırsız Kariyer

Sınırsız kariyer yaklaşımları, küresel kariyer yaklaşımlarının ilk basamağını oluşturmaktadır. Bu yaklaşım içinde işler ile ilgili açık sınırlar bulunmamaktadır. Yapılan tüm işler bir örgütle sınırlı değildir. Çalışan kişi birden fazla örgüt arasında hareket edebilme yeteneğine sahiptir. Bu yaklaşım genellikle sınırlı kariyer kavramlarında zıt anlamı olarak kullanılmaktadır. Örgüt içerisindeki hiyerarşik kariyer yapısından bağımsız bir şekilde çalışma faaliyetinde sürdürmektedir. Sınırsız kariyer yaklaşımı örgüt açısından incelendiğinde örgütlerin iş tanımlarını yerine getirmede yetersiz kalmaktadır (Bakioğlu ve Uygur, 2006:10)

Sınırsız kariyer yaklaşımı literatürde genellikle eleştirilen bir konu olarak değerlendirilmektedir. Çalışan kişinin sosyal güvenlik ve sağlık gibi konularda kendisini düşünmek ve yönetmek zorunda kaldığı görülmektedir. Diğer yandan iş ortamının getirdiği sosyal sorumlulukların yerine getirilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Hiyerarşik kariyer yolunda sınırsız kariyer yaklaşımı çalışanların kendi bilgi ve yetenekleri doğrultusunda çalışma faaliyeti göstermesini sağlamaktadır. Bu nedenle genellikle çalışanlar kurumlar arasında bağımsız çalışma faaliyetlerini sürdürmektedirler (Sakal ve Yıldız, 2015: 7-13).

Çalışanların sınırsız kariyer yaklaşımında genel olarak örgüte değil kendi kişisel gelişimlerine ve kariyer gelişimlerine önem verdikleri görülmektedir. Bu kariyer yaklaşımına sahip kişilerin değişik çalışanları ve örgütlere yaşam koçluğu yaptıkları bilinmektedir. Aynı zamanda evden serbest çalışan kişiler de sınırsız kariyer yaklaşımını benimsemiş olan kişiler olarak tanımlanmaktadır. Sınırsız kariyer yaklaşımı uzun dönemde kişinin kariyeri ile ilgili yönetim ve planlama faaliyetlerini gerçekleştirmesini sağlamaktadır (Tülübaş ve Göktürk, 2018: 11).

2.5.2. İki Basamaklı Kariyer Yolu

İki basamaklı kariyer yolu geçmiş dönemlerde kariyer yönetimi ile ilgili çalışmalarda üzerinde durulan bir konudur. Bu yaklaşım teknik olarak çalışan kişilere daha fazla ilgilendirmektedir. İş görenlerin yönetim alanında kariyer basamaklarını tamamlayabilmek için gerçekleştirmiş oldukları kariyer yolu olarak ifade edilmektedir. Örneğin; Ar-ge sorumlusunun ya da mühendislerin yönetici olma halinde karşılaşmış oldukları sorunlara çözüm önerileri sunabilmek için kullanılan bir kariyer yolu yaklaşımı olarak bilinmektedir. Türkiye'de ve dünyanın birçok ülkesinde mühendislerin çalıştıkları örgütlerde iki basamaklı kariyer yolu yaklaşımı uygulamaları gerçekleştirilmektedir (Gezen ve Köroğlu, 2014: 8).

Mühendislerin çalıştıkları alanlarda yükselmek ve yönetim kadrolarına dahil olabilmek için iki basamaklı kariyer yolu yaklaşımını benimsedikleri görülmektedir. İki basamaklı kariyer yolu yaklaşımında çalışanların açık öğretim fakültesine yazıldıkları, lisans mezunlarının ise yüksek lisans ve doktora programlarından yararlandıkları görülmektedir. Bu yaklaşım türünde teknik yeterliliklerin haricinde eğitim anlamında da kişilerin yeterli olması beklenmektedir (Başol vd., 2015: 3).

2.5.3. Esnek Kariyer

Esnek kariyer yaklaşımları işletmelerde çalışanların motivasyonlarını ve performanslarını yükseltmede etkili olmaktadır. Değişen teknoloji ve örgütsel çalışmalar bireysel çalışmaları değil grup çalışmalarına önem verilmesini sağlamıştır. Mesleklerden elde edilen kazanımlar ve tecrübeler kariyer oluşumunda büyük önem taşımaktadır. Değişen teknolojiye ve işletme ile ilgili yapılan çalışmalar esnek

kariyer yaklaşımının kariyer elde etmede başarılı olduğunu göstermektedir. Esnek kariyer yaklaşımı kişinin kendisini tanıması ve kendi bilgi beceri ve yeteneklerine göre işletmede görev ve sorumlulukları almasını sağlar (Aksu ve Doğan, 2020: 11).

Esnek kariyer yaklaşımı işletmede her bir çalışanın kendine özgü çalışma faaliyetlerini gerçekleştirmesini sağlar. Bu yaklaşıma göre işletmede çalışan kişiler değişen yaşam koşullarına kolay bir şekilde adaptasyon sağlamaktadırlar. Esnek kariyer yaklaşımı iş geliştirme ve sürekli öğrenme faaliyetlerine kapsamaktadır. Esnek kariyerli çalışan kişiler işletmenin istek ve ihtiyaçları doğrultusunda çalışma faaliyeti göstererek uzmanlaşmaktadırlar. Esnek kariyer yaklaşımı kişinin kendisiyle ilgili eksik ve ihtiyaçlarını belirlemesini kolaylaştırmaktadır. Esnek kariyer yaklaşımı işletme faaliyetleri ile ilgili tabuları yıkarak müşteri istek ve ihtiyaçlarına göre temel hedef belirleme yaklaşımının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Aynı zamanda işletme içerisindeki hiyerarşik düzenin dengelenmesinde etkili olmuştur (Öztürk, 2017: 15).

2.5.4. Portföy Kariyer

Portföy yaklaşımı kişilerin değişik alanlarda kendi kariyer yolunu çizmede gerçekleştirdiği davranışlar olarak ifade edilmektedir. Portföy yaklaşımı iş görenin bir kontrol yaklaşımını benimsediğini göstermektedir. Bu da kariyerlerinde bağımsızlıkları amacıyla tam zamanlı istihdamı feda ettiklerini göstermektedir. Burada portföy kişinin kendisini bir bütün olarak değerlendirilmesi ve buna yönelik kariyer yönetimini gerçekleştirmesi olarak tanımlanmaktadır. Portföy kariyer yaklaşımında ise çalışan örgütlere bağlı olarak tam zamanlı şeklinde değil, bağımsız ve yaptığı işin karşılığını alacak şekilde çalışma faaliyeti göstermektedir. Burada performansa yönelik ücretlendirme sisteminin daha uygun olduğu düşünülmektedir (Bakioğlu ve Asyalı, 2005: 8).

İş gören kişinin çok fazla müşteriler ile çalıştığı ve birden fazla işe aynı anda yaptıkları görülmektedir. Portföy kariyer yaklaşımını benimsemiş olan kişilerin motivasyon ve performansları her zaman üst düzeydedir. Eğitim ve geliştirme bireyin sorumluluğu altındadır ve değerlendirme noktasında kısa vadeli performansa göre değerlendirme yapılmaktadır. Bu yaklaşımın öngördüğü uygulamalar sebebiyle birçok iş gören birden fazla beceri sahibi olmaktadır. Portföy kariyer yaklaşımı

örgütüne dahil olan kişilerin genellikle yapmış oldukları işlerde uzmanlaşmış bireyler oldukları bilinmektedir (Ağaoğlu vd., 2013: 9).

Portföy kariyer yaklaşımı küreselleşmenin etkisi ve teknolojinin gelişmesi ile birlikte işletmelerin çalışma anlayışında değişikliklere neden olmuştur. Öğrenme ve istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkinin dengelenmesini sağlamıştır. İnsan kaynakları departmanının önemini ortaya çıkararak eğitimden ziyade öğrenme odaklı faaliyetler üzerine yoğunlaşmıştır (Gerçek vd., 2015: 6).

2.5.5. Şirket Sonrası Kariyer

Şirket sonrası kariyer işletmelerin değişikliklere maruz kaldıkları küçülmeye gittikleri veya işi çıkarmak zorunda kaldıkları dönemden sonraki faaliyetler ile ilgilenmektedir. Şirket sonrası kariyer kişinin duygusal ve psikolojik durumuyla doğrudan ilişkilidir. Şirket sonrası kariyer kavramı incelendiğinde ise ilk olarak bu tip bir kariyer modelinin neden ortaya koyulduğunun anlaşılması gerekmektedir. Büyük işletmelerin küçülmesi ya da dış kaynaklardan faydalanma yoluna gitmeleri sonrasında işçilerin işten çıkarıldığı görülmektedir. Bu durumda şirket sonrası kariyerin gönüllü veya gönülsüz bir şekilde devam etme durumu söz konusu olmaktadır (Akın, 2005: 8-11).

Kariyerini örgütün dışında devam ettirmeye tercih eden kişinin girişimci ya da bağımsız uzman rolünü üstlenmesi beklenmektedir. Girişimci rolünde olan bir kişi kurmuş olduğu işletmede veya dahil olduğu işletmede tekrardan başarıma arzusuyla çalışma faaliyeti göstermektedir. Ancak işten çıktıktan sonra yeterli bilgi ve beceriye sahip olmayan veya girişimci bir ruha sahip olmayan kişilerin şirket sonrası kariyerinin olumsuz yönde etkilendiği görülmektedir. Şirket sonrasındaki kariyer kavramının en önemli unsurlarından birisi başa çıkma stratejileri, öğrenmede uzmanlık, farklı örgütlere transfer edilebilme olarak ifade edilmektedir (Bayraktaroğlu, 2008: 10).

Şirket sonrası kariyere sahip olan çalışanların elde ettikleri ödül pozisyon veya terfi değil kar arttırma, gelir yaratma, kişinin kendi işini kurması şeklinde tanımlanmaktadır. Büyük işletmelerden ayrılan kişilerin kendilerine tek bir örgütle

sınırlandırmadıkları, uzmanlık alanlarına yönelik çalışmalar gösterdikleri görülmektedir. Kariyer yaşamı boyunca şirket sonrası kariyer durumu sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Küçük ve orta boyllu işletmelerin işçi çıkarması sonucunda ortaya çıkan şirket sonrası kariyerde kişisel kararlar ve kişisel kariyer yönetime büyük önem taşımaktadır (Gezen ve Köroğlu, 2014: 5-9).

2.5.6. Bağımsız Kariyer

Bağımsız kariyer yeni kariyer yaklaşımları arasında son dönemlerde oldukça popüler olan bir yaklaşımdır. Bağımsız kariyer çalışma faaliyeti gösteren kişinin uzmanlık alanları ve yetenekleri ile ilgili bağımsız bir şekilde kariyer planlaması oluşturmastır. Bağımsız kariyer girişiminde bulunan bir kişinin yetenekleri doğrultusunda farklı kurumlarda çalışma faaliyeti gösterdikleri görülmektedir. İşletme içerisindeki hiyerarşik düzenden bağımsız bir şekilde hareket eden bağımsız kariyer girişimcileri genel olarak yapmış oldukları işlerde başarılı ve motivasyonları yüksek bireylerdir. Bağımsız kariyer duygusu içerisinde olan kişiler genellikle yapmış oldukları işlerde başarılı olmayı temel hedef olarak belirlemişlerdir (Aycan, 2001: 4).

Örgütten bağımsız bir şekilde çalışma faaliyeti gerçekleştiren kişilerin temel arzusu performansla yönelik kar oranlarını arttırmak ve buna yönelik olarak kariyerinde gelişim sağlamaktır. Genellikle özel sektör çalışma alanlarında bağımsız kariyer odaklı yaklaşımları görmek mümkündür. Bağımsız kariyer yaklaşımı diğer yeni kariyer yaklaşımlarına göre örgütten bağımsız olması nedeniyle kişisel gelişim üzerindeki etkisi oldukça büyüktür. Kişilerin kendi beceri ve yeteneklerine fark etmeleri, kendi kişisel gelişimlerini sağlamaları, hiyerarşik düzende rekabete dayalı çatışmalardan uzak durmaları bağımsız kariyer uygulamaları ile mümkün olmaktadır (Bakioğlu ve Uygur, 2006: 17).

2.6. Kariyer Kuramları

Literatürde kariyer kuramları özellik faktör kuramı, Jung karakter kuramı, Holland'ın meslek tercihi kuramı, Schein kariyer çapaları olarak basamakta

incelenmektedir. Araştırmanın bu kısmında kariyer kuramları hakkında bilgi verilmiştir.

2.6.1. Özellik-Faktör Kuramı

Kariyer ile ilgili yaklaşımlar kariyer planlaması ve kariyer yönetimi kariyer kuramlara doğrultusunda ortaya çıkmıştır. Kariyer kuramları kariyer ile ilgili süreçlerin değerlendirilmesine kariyer basamaklarında yaşanan sorunların değerlendirilmesini kolaylaştırmaktadır. Özellik- faktör kuramı her bir bireyin kendine uygun mesleğe yönlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Her bir bireyin kendine özel yetenekleri ve becerileri bulunmaktadır. Kişiler ile özdeşleşmiş özelliklerin özellik faktör kuramı doğrultusunda incelenmesi kişisel yetenek ve meslek dengesinin açıklanmasını sağlamaktadır (Durmuş vd, 2019: 14).

Bireyler kendine özgü meslekleri tercih ettiklerinde gelecek dönemde daha üretken ve mutlu bireyler olarak yaşamaktadır. Bireylerin kendine özgü özelliklere sahip olmaları seçmiş oldukları mesleklerde uzmanlaşmalarını sağlamaktadır. Her bir mesleğin kendine özgü özellikleri bulunmaktadır. Aynı zamanda bireyin özelliklerine göre meslek seçimini tercih etmesini sağlamaktadır. Bu kuram geçmişten bugüne yeteneğe göre eğitim sisteminin gerçekleştirilmesi ve yeteneğe göre meslek tercihinin yapılması noktasında üzerinde durulan bir konudur (Koca, 2010: 8).

2.6.2. Jung Karakter Tipolojisi

Carl Jung bir karakter tipolojisi ile ünlenmiş olan bir psikoterapisttir. Terapi yaptığı dönemlerde insanların kişilik bakımından farklı eğilimler gösterdiğini tespit etmiştir. Kişiliği belirleyen temel faktörlerin ise psikolojik fonksiyon olduğunu ifade etmiştir. Terapistin göre kişilikte duygu, düşünce, sezgi ve doyum olmak üzere 4 ana fonksiyon bulunmaktadır. Kişinin psikolojik dinamiği içerisinde fonksiyonların hiyerarşik bir düzen içerisinde çalışma faaliyeti gösterdiğini ifade etmiştir (Çakmak, 2011: 12).

Kişinin içe dönük dışa dönük girişken duygusal veya sessiz bir yapıya sahip olması karakter tipolojisi ile açıklanmaktadır. İşletme içerisinde karakter tipolojisi

büyük önem taşımaktadır. Çünkü örgüt içerisinde farklı kişilik ve kültüre sahip birçok insan ortak bir hedef sorununda hareket etmektedir. Kariyer ile ilgili yaklaşımların gerçekleşmesinde karakter tipolojisi büyük önem taşımaktadır. Karakter psikolojisi daha girişken ve dışa dönük olan bireylerin kariyer basamaklarını daha hızlı bir şekilde çıktıkları ve mesleklerinde uzmanlaştıkları görülmektedir (Akın, 2005: 14).

2.6.3. Holland'ın Meslek Tercih Kuramı

Holland'ın meslek tercih kuramı, mesleki kişilik özelliklerini anlatması bakımından oldukça önemlidir. Altı farklı kişilik yapısı ile birlikte mesleki kişilik özellikleri açıklanmaktadır. Bunlar sırasıyla gerçekçi tip, girişimci tip, araştırmacı tip, sosyal tip, sanatçı tip, geleneksel tip şeklinde altı basamakta incelenmektedir. Gerçekçi tip literatür incelemelerinde realistik olarak da ifade edilir. Genellikle fiziksel etkinliklere yönelik meslekleri tercih etmektedirler. Makineler ve aletleri kullanmaktan hoşlanan tipler teknik becerileri yüksek olduğu için genellikle elektronik alanındaki işlere yönelmektedirler (Göktaş, 2017: 13).

Girişimci tipler insanları yönetebilecek ve ikna edebilecek özelliklere sahip oldukları için genellikle lider ruha sahiplerdir. Riske girebilecekleri ve kazanç sağlayabilecekleri işleri tercih etmektedirler. Bu ortamlarda sosyal kararlı ve özgüvenli davranışlarıyla kendilerini göstermektedirler. Araştırmacı tipler genellikle problem çözme odaklı faaliyetlerde bulunan, neden sonuç ilişkisi üzerinde duran, Bilim ve teknik alanındaki mesleklere yönelmiş kişiler olarak tanımlanmaktadır. Sosyal tipler insanlarla iletişime geçmeyi seven, başkalarına yardım etmekten mutluluk duyan kişiler olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle bu özelliğe sahip kişilerin sosyal çalışma alanlarını tercih ettikleri görülmektedir (Aycan, 2001: 7).

Evlilik danışmanı, terapist gibi meslekler onlar için oldukça uygundur. Aynı zamanda koordinatörler de sosyal tipler sınıfına girmektedir. Geleneksel tipler planlama ve organizasyon ile ilgili mesleklerde görev almaktadırlar. Rapor düzenleme hesap tutmak gibi görevler onlar için ideal olarak belirlenmiştir. Muhasebe alanındaki işlerde kariyer hedefleyen kişiler genellikle geleneksel

tiplerdir. Bu kuramda kişilerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda meslek tercihi gerçekleştirdikleri görülmektedir (Utanır, 2000:8).

2.6.4. Schein Kariyer Çapaları

Schein kariyer çapaları kişinin kariyerine rehberlik eden dengede tutan, sınırlandıran ve birleştiren kendine algılamasına yardımcı olan davranış biçimi olarak ifade edilmektedir. Kariyer çapası kişinin kariyeri ile ilgili seçimlerini yapmasını veya işiyle ilgili değişikliği gerçekleştirmesini kolaylaştırmaktadır. Kişinin gelecek dönem ile ilgili kariyerinde başarılı olması Schein kariyer kuramı kapsamında incelenmektedir (Adnan, 2005: 10).

Schein tarafından düzenlenmiş olan araştırmada kişinin kariyeri sırasında onları yöneten birçok davranış şekilleri ile karşılaştıkları ifade edilmiştir. Bu davranış şekli, ihtiyaçların ve güdülerin birleşiminden oluşur. Bu nedenle çalışma hayatı boyunca kişilerin tek bir meslek doğrultusunda seçim yapmaları ve o alanda uzmanlaşmaları beklenmektedir. Kişisel değerler kümesi, yönetim becerisi, iş güvencesi, teknik, yetenek, yaratıcılık, bağımsızlık gibi değerlerden oluşmaktadır (Başol vd., 2015: 7-9).

Kişinin çalıştığı örgütün değerlerine uyum göstermesi işletme ile bütünleşmesi anlamına gelmektedir. Yaşam tecrübesi ve mesleki tecrübenin birleşmesi kariyer çabalarının gelişmesini sağlamaktadır. Çapa genel olarak herhangi bir seçim yapmak için zorlanan bir kişinin vazgeçemeyeceği kötüler ve değerleri olarak da isimlendirilmektedir. Schein kariyer ile ilgili yapmış olduğu araştırmalar meslek seçiminden başlayarak kariyer kimliğinin oluşma sürecine kadar geçen tüm dönemleri kapsamaktadır (Bayraktaroğlu vd., 2007: 6-10).

2.7. Kariyer Çapaları

Kariyer çapaları kişinin meslek seçimi ve kariyer gelişimi ile ilgili vazgeçemeyeceği değerleri ve kişileri olarak tanımlanmaktadır. Kariyer yolunda kişinin kendisine ve mesleğini şekillendirebilmesinde kariyer çapalarının etkisi oldukça büyüktür. Kariyer çapaları genel yönetsel yetkinlikler, teknikteki

fonksiyonel yetkinlikler, iş güvencesi ve istikrar, meydan okuma ve rekabet otonomi ve özerklik, hizmet kendine adama, girişimcilik ve yaratıcılık, hayat tarzı olmak üzere 8 basamakta incelenmektedir. Araştırmanın bu kısmında kariyer çapaları ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir.

2.7.1. Genel Yönetsel Yetkinlik

Yönetsel yeterlilik kişiler arası yetkinlik duygusal istikrar ve analitik yetenek gerektiren bir durum olarak kabul edilmektedir. Analitik yetenek kişilerde eksik veya belirsiz bilgi şartları altında kavramsal sorunların çözülmesi olarak tanımlanmaktadır. Kişiler arası yetkinlik ise örgüt içerisinde ilerleme yönlendirme denetleme ve kontrol etme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Duygusal istikrarda, sorumluluk alma miktarı, suçluluk olmadan sorumlulukları yerine getirme kişiler arası krizleri çözme şeklinde tanımlanmaktadır (Tüz, 2003: 1-5).

Genel yönetsel yeterlik çapasına sahip olan kişiler örgütün içerisindeki insanlarla yönetimle ve örgütün etkinlikleriyle doğrudan ilgilidirler. Bireyler örgüt içerisinde lider olmayı hedeflemektedirler. Organizasyonları etkileme ve çok para kazanma onlar için oldukça önemlidir. Temel kimliklerine bakıldığında duyguları ile başa çıkabilen çalıştıkları ortam içerisinde sorumluluk alan ve insanları etkileyen bir yapıya sahiplerdir (Akın, 2005: 7).

Genel yönetsel yeterlilik çapasına sahip olan kişilerde, yüksek derecede rekabet, sorumluluk, liderlik fırsatları, bütünleştirici çalışmalarla ve örgütlerin başarısına katkıda bulunan davranışlar göstermektedirler. Örgüt içerisinde üstlenmiş oldukları rolünü çekiciliği örgütün başarısı olarak kabul edilmektedir. Bu kişiler örgüt içerisinde başarılı ve başarısız olmasına yapmış olduğu faaliyetler ile ilişkilendirmektedirler. Kimlikleri ise örgüt yönetimi konusunda örgüt insanları olarak tanımlanmaktadır (Utanır, 2000:9).

Yeterlilik çapaya sahip kişiler kendilerini ve kariyerlerini gelir seviyesi düzeyinde ölçmektedirler. Aynı zamanda yapmış oldukları işlerin karşılığında yüksek ücret almaya beklemektedirler. Diğer çabaların karşıt şekilde dış eşitlikten ziyade iç eşitliğe yönelimle oldukları görülmektedir. Yani bu kişiler için aslında

örgüt içerisinde altlarından daha fazla ücret almaları farklı bir konumda yer almaları oldukça önemlidir. Şirketlerdeki sorumluluk ve konumlar arttıkça altlarıyla arasındaki farkın daha da açılmasını istemektedirler. Bu kişiler öldükten hedeflere ulaşabilmek için kısa vadeli ödüller talep etmektedirler. Büyüme fırsatları kapsamında terfi etmeyi ve sorumluluk almayı istemektedirler. Bu çapaya sahip olan kişilerin terfilerinin belirlenmesi ile ilgili en önemli unsur yapmış oldukları işlerin sonuç değerlendirmesidir (Göktaş, 2017: 8-12).

2.7.2. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik

Teknik fonksiyonel yetkinlik eğitim aldıkları ya da yetkin oldukları alanda çalışmayı tercih eden kişilerdir. Kendi alanlarında uzmanlaşmak ve yükselmek onların birincil hedefidir. Yükselmek, yönetmek, terfi etmek gibi konular ile ilgilenmezler. Bu grupta bulunan insanlar uzmanlık alanlarında ne kadar uzun süre kalırlarsa, o derecede iyi performans gösterirler. Uzman oldukları alanda başarılı olabilmeleri almış oldukları geri dönütler ve maddi ödüller ile belirlenmektedir (Çakmak, 2011: 4-6).

Teknik fonksiyonel yetkinlik çapasına sahip olan kişilerin teknik yeterliklerini gösterebilecekleri alanlardan ilerleme gösterdikleri görülmektedir. Genellikle teknikte meydan okuyan işlere istek duydukları görülmektedir. Yetenek ve becerilerini test edebilecek iş alanlarında daha fazla bulundukları görülmektedir. Bu çapara sahip kişilerin genellikle zahmetli ve zorunlu işlerde bulundukları bilinmektedir. Teknik fonksiyonel yeterlik çapasına sahip olan kişilerin grupta ilerleyebilmek ve teknik anlamda daha uzman olmak gibi istekleri bulunmaktadır. Kendi uzmanlık alanlarında olmadığı sürece yönetim ve idari pozisyonlarına geçmeleri oldukça sakıncalıdır (Aydoğmuş, 2018: 17).

Bu çapaya sahip kişilerin büyüme ihtiyaçları kariyer basamaklarının gelişiminde etkili olmaktadır. Örgütün fonksiyonel temelleri deneyimli iyi eğitim almış yüksek standartlara uygun bireylerin uzmanlığına ve çalışma performansına dayalıdır. Çünkü üretmiş oldukları hizmet ve malların kalitesini denetleyen ve yeni fikirler ortaya koyan bilgeliklerini ve yeteneklerini gösteren bu kişiler gelecek dönemde parlak kariyere sahip kişiler olarak iş hayatında yerini almaktadır. Teknik

fonksiyonel yetkinlik çapasına sahip kişiler profesyonel meslektaşlarından yardım almaktan çekinmemektedirler (Çakmak ve Otluoğlu, 2014: 12).

Kişiler, uzmanlık alanlarındaki daha fazla öğrenerek kendini geliştirme fırsatlarını elde edebilmek için farklı örgütlerde çalışmayı kabul etmektedirler. Eğitim öğretim olanakları toplantılara katılma eğitim ile ilgili materyaller onlar için oldukça değerlidir. Sürekli eğitim faaliyetleri resmi olarak bu çapaya sahip olan kişilerin tanınırlığını arttırmaktadır. Teknik çapaya sahip olan bireyler örgütün yanlış yönetiminde karşıt olarak en savunmasız olan gruplardan birisidir. Çünkü kişilerin örgütsel kariyerleri de farklı değerlere sahip yöneticiler tarafından tasarlanmaktadır (Gerçek vd., 2015: 8).

2.7.3. İş Güvencesi-İstikrar

İş güvencesi, kariyer ile ilgili yaklaşımlarda ve sosyal yaşantıda oldukça önemli bir kavramdır. Bazı insanlar kariyerlerini kendilerine güvende hissettikleri çalışma kurumlarında gerçekleştirmektedirler. Çalışma hayatı boyunca iş güvencesi ve istikrar önemli bir çalışma unsuru olarak tanımlanmaktadır. Yaşamın her döneminde finansal güvenlik, iyi şartlarda çalışmak ve gelecek kaygısıyla ilgili sorunlar meydana gelmektedir. Bazı bireyler için ve istikrarları tüm kariyer planlamasını yönlendiren ve sınırlayan bir durum olarak kabul edilmektedir (Öztürk, 2017: 5-8).

İş güvencesi ve istikrar çapasına sahip olan kişiler için önemli olan iş güvencesidir. Çalışanlarını işten çıkarmayan sosyal haklarına veren güçlü ve güvenilir bir sektörde çalışmayı tercih etmektedirler. Genellikle kamu kurumlarından kadrolu olarak çalışan kişilerin iş güvencesi ve istikrar çapasına sahip oldukları görülmektedir. Bu Çapaya sahip olan kişilerin genellikle yükselme gibi bir ihtiyaçları bulunmamaktadır. Kariyer çabasıyla ilgili yapılan çalışmalarda örgütsel istikrarın ön planda olduğu görülmüştür. Yıllar geçtikçe işletmelerde iş güvencesi ve istikrar geleneksel çalışma hayatının koruyucusu haline gelmektedir (Korunmaz ve Kocabaş, 2014: 9).

İş güvencesi/istikrar çapasına sahip olan kişiler hizmet süresine bağlı olarak tekrarlı maaş artışını tercih etmektedirler. Zengin içerikli sigorta paketleri, geniş kapsamlı emeklilik programları onlar için uygundur. İş güvencesi kariyer çapasına sahip olan kişilerin hizmet süresinde istikrarlı bir şekilde maaş ödemesi almayı istemeleri güvenlik ihtiyacından ileri gelmektedir. İş güvencesi/istikrar kariyer çapasına sahip olan kişilerde kıdem temelli terfi sistemi uygun olarak görülmektedir. Kişinin bu dönem içerisinde çalıştığı örgütte kendini güvende hissetmesi düzenli olarak sigortasına maaşını yatması kişinin kendisini geliştirmesinde bir motivasyon kaynağı olarak ifade edilmektedir (Tülübaş ve Göktürk, 2018: 10).

Günümüzde özellikle kamu kurumlarında iş güvencesi ve istikrar çapasına sahip birçok insanın çalışma faaliyeti gösterdikleri bilinmektedir. Aynı zamanda özel sektör şirket ve organizasyon bazında çalışma faaliyeti gösteren kişilerin de çeşitli iş sözleşmeleri ile birlikte iş güvencesi algısı yaratmaya çalıştıkları görülmektedir. Çoğu işletmede tüm personeller güvenlik ve istikrar ihtiyacı hissetmektedir. İşletmede iş güvencesi ve istikrarın sağlanması için iş güvencesi, maaş güvencesi, yıllık izin güvencesi, sigorta güvencesi, teşvik planlama güvencesi gibi uygulamalar gerçekleştirilmektedir. İşletmenin sürekliliğinin sağlanması ve işletme motivasyonunun yükseltilmesi için yönetimin çalışanlara maddi ve manevi konularda güven vermesi beklenmektedir (Ünal ve Gizir, 2014: 3).

2.7.4. Girişimcilik-Yaratıcılık

Girişimcilik ve yaratıcılık çapasına sahip olan kişiler kendi başlarına bir şey yaratma ortaya çıkarma gibi davranışlarda bulunmaktadır. Bu çapaya sahip olan kişilere özgürlük hakkının verilmediği sürece daha büyük çaplı organizasyonlarda çalışma konusunda endişe duymaktadırlar. Onlar için para bir ödül değil başarıların bir ölçüsü olarak kabul edilmektedir. Girişimci çabası diğer çapalardan daha farklı bir şekilde tanımlanmaktadır. Bu çapaya sahip insanlar özgürlüklerini genel olarak yeni projelerde ve daha yaratıcı işlerde kullanmayı tercih etmektedirler. Bu çabaya sahip olan kişilerin genellikle lider ruhlu oldukları bilinmektedir (Çerik ve Bozkurt, 2010: 16).

Bu kişiler bir şeye bağlı kalmaktan kısa süre içerisinde sıkıldıkları için projeden projeye geçerek kendilerini geliştirmeye ve kariyer elde etmeye yönelik çalışmalar gerçekleştirmektedirler. Kariyer çapası girişimcilik ve yaratıcılık olmak üzere iki farklı alanda yapmış olduğu çalışmalarda ilk girişimciliğin yeni bir organizasyon ve iş yaratma arzusu olarak tanımlandığı vurgulanmaktadır. Girişimcilik çabasına sahip olan bireylerin genellikle kariyer odaklı planlarında daha başarılı oldukları risk aldıkları ve buna yönelik olarak performanslarının yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Genellikle yüksek ücretler kazanan ve bilim ve teknik alanında yeni keşifler gerçekleştiren kişilerin girişimci kariyer çapına sahip oldukları gözlemlenmektedir (Sakal ve Yıldız, 2015: 19).

Özel sektör şirket ve organizasyon bazında çalışma faaliyeti gösteren kişilerin de çeşitli iş sözleşmeleri ile birlikte güvenlik algısı yaratmaya çalıştıkları görülmektedir. Çoğu işletmede tüm personeller güvenlik ve istikrar ihtiyacı hissetmektedir. İşletmede güvenlik ve istikrarın sağlanması için iş güvencesi, maaş güvencesi, yıllık izin güvencesi, sigorta güvencesi, teşvik planlama güvencesi gibi uygulamalar gerçekleştirilmektedir. İşletmenin sürekliliğinin sağlanması ve işletme motivasyonunun yükseltilmesi için yönetimin çalışanlara maddi ve manevi konularda güven vermesi beklenmektedir (Başol vd., 2015: 8).

2.7.5. Otonomi-Özerklik

Özellikle çapasına sahip olan kişiler iş hayatında kendi kontrolleri altında olmayı isterler. Herhangi bir örgütsel baskıdan kısa süre içerisinde sıkılmaktadırlar. Kişisel yaşamlarında da kısıtlayıcı ve müdahaleci davranışlardan kaçınmayı tercih ederler. Genellikle sözleşmeli işçi ve danışman olarak görev yapmaktadırlar. Çalıştıkları işte amaçları, bir işin teslim tarihi gibi belirli kısıtlamalar dahilinde olsa da kullandıkları yöntem ve hızların genellikle esnek olduğu görülmektedir (Koca, 2010: 6).

Özerklik özelliğine sahip kişilerin yönetim işinde yer alması ve yönetim işlerine yürütmesi oldukça zordur. İnsanların performansını kontrol etmek çalışanların sorumluluğunu almak ve bütçe kontrollerini yapmak özerklik çabasına sahip olan kişiler için sınırlayıcı özellikler olarak tanımlanmaktadır. Bu çapaya sahip

olan kişilerin önceliğinde işinde özgür olma duygusu yer almaktadır. Bu kişiler genellikle işletme içerisindeki kurallardan çalışma saatlerinden prosedürlerden ve kıyafet kurallarından uzak durmayı tercih etmektedirler. Kariyerlerini ise genellikle danışman serbest çalışma veya proje odaklı çalışma şeklinde bir kuruma bağlı olmadan gerçekleştirmektedirler (Korunmasız ve Kocabaş, 2014: 11).

2.7.6. Hizmet-Kendini Adama

Hizmet de kendini adama çabasına sahip olan kişiler kariyerlerine tamamiyle yaptıkları çalışmalarla elde ettikleri değerler açısından görürler. Bu değerler genellikle insansız bir iş yeri yaratmak veya dünyayı daha iyi bir yer haline getirmek şeklinde olmaktadır. Eğer kişilerin çalıştıkları işletme bu insanların değerlerini yerine getirmelerini izin vermezsek kişilerde performans ve motivasyon düşüklüğü ortaya çıkmaktadır. İşletmelerde örgütsel sadakatini sağlanması ve örgütsel sessizliğin baskılanması hizmette kendine adama çabasıyla doğrudan ilişkilidir (Akın, 2005: 3-8).

İnsan kaynakları uzmanları sosyal adaleti sağlayabilmek için performansa göre ücretlendirme uygulamasına gerçekleştirmelidir. Aynı zamanda başkalarına yardım edebilmek kişiler arası iletişimi kuvvetlendirmek, yararlı olma çevresi olma gibi sosyal olaylar konusunda duyarlı olmak, hizmet de kendine adama çabasına sahip olan kişilerin özellikleri olarak tanımlanmaktadır. Bu kariyer kapısı genel olarak dünya üzerinde tüm insanların yaşamış olduğu problemler ile doğrudan ilgilenmektedir. Çalışmalarında somutlaştırmak istedikleri değerler sebebiyle kariyer odaklı çalışmalar gerçekleştirmektedirler. Temel hedef kendilerinde olduğu gibi başkalarının hayatlarında da fark yaratmak ve başka insanlarla çalışma fırsatı kazanmaktır (Anafarta, 2001: 9-12).

2.7.7. Saf Meydan Okuma-Rekabet

Saf meydan okuma ve rekabet çapasına sahip olan kişiler yapmış oldukları işlerden ziyade problemleri açma şekilleri oldukça önemlidir. Onlar sürekli olarak çevresindeki paydaşlar ile rekabet ederek bunu bir başarı olarak görmektedirler. İmkânsız başarılarını zorlu rakiplerini yendiklerini hissetmek isterler. Kariyer

durumlarını kazanma ve kaybetme gibi olgular ile tanımlamaktadırlar. Bu çapaya sahip bireylerde motivasyon kaynağının önündeki en büyük engellerden birisi aşırı zorlu olarak tabir ettikleri rakiplerini yenmektir (Öztürk, 2017: 15).

Saf meydan okuma-rekabet çapaya sahip olan kişilerde genellikle çevresinde bulunan kişiler rakip olarak görülmektedir. Aynı zamanda işletme içerisinde fazla hırslı ve mücadeleci davranışlar sergiledikleri görülmektedir. Doğuştan rekabetçi özelliğe sahip olan bu kişilerin genellikle hiyerarşik düzen içerisinde yönetim kadrosunda yer almaya çalıştıkları görülmektedir. Kariyer gelişimini genellikle başarılı veya başarısız şeklinde tanımlamaktadırlar. Bu çapanın bulunduğu meslek ve örgütler göz önünde bulundurulduğunda ödeme tanınma ve yararlar şeklinde unsurlardan bahsedildiği görülmektedir. Profesyonel sporcular, savaşçılar, yöneticiler, oyun geliştiriciler, bilim adamları, mühendisler genellikle bu çapaya sahip olan kişilerdir (Adnan, 2005: 10).

2.7.8. Hayat Tarzı

Hayat tarzı çapasına sahip olan kişiler çalışma hayatı ve kariyer yaşantısına hayat tarzına göre bütünleştirmiş bireyler olarak tanımlanmaktadır. Kişinin kariyer ile ilgili hayatına yön vermesi doğrudan hayat tarzı ile ilişkilendirilmektedir. Kişilerin kariyerlerini yaşam tarzına entegre etmesi onlar için motivasyon kaynağı olarak tanımlanmaktadır. Kişilerin yaşam tarzına uygun olmayan işlerde çalışmaları onların performanslarında düşüklüğe ve mutsuzluğa neden olmaktadır. Babalık, doğum izni veya günlük ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde izinlerin verilmesi, hayat tarzı kariyer çapasına sahip olan kişiler için büyük önem taşımaktadır. Genellikle esnek çalışma saatlerini tercih etmektedirler. İş ve yaşam dengesine kendi yaşam standartlarına göre ayarlamaktadırlar (Utanır, 2000: 5).

Hayat tarzı çapasına sahip olan kişiler her şeyden daha fazla esneklik istemektedirler. Kurumlarda çalışmaya oldukça istekli oldukları görülmektedir. Aynı zamanda kurum kurallarını ve kısıtlamalarını doğrudan kabul ettikleri görülmektedir. Hayat tarzı çapasına sahip olan kişilerde genellikle kurumsal tutum ihtiyacı söz konusudur (Ünal ve Gizir, 2014: 8).

Kişiler ve aile ile ilgili sorunlarına saygı duyulmasına iş sözleşmesinin yerine getirilmesini beklemektedirler. Hayat tarzı çabasına sahip olan kişilerin mücadele ettiği konu bekâr ve çocuksuz olarak çalışan kişilerin çocuk ve evli olan kişilere göre daha fazla performans göstermesi gerektiridir. Yönetici kariyerine devam ederken iş, aile ile ilgili endişelerini başarılı bir şekilde yönetmesi beklenmektedir. Bu nedenle hayat tarzı çapası genel olarak en problemlî çapalardan birisi olarak kabul edilmektedir (Aydoğmuş, 2018: 14).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MESLEKİ CANLILIK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Canlılık kavramı enerji ve heyecan verici bir durum olarak tanımlanmaktadır. Canlılık bir organizmanın yaşam içerisindeki tecrübelerine bağlı olarak değişiklik gösteren soyut bir özelliktir. Canlı hissetmek kişilerin toplum içerisinde daha verimli bireyler olmasını sağlamaktadır. Yani bireyler duygusal veya sosyal açıdan canlı hissettiklerinde daha iyi performans gösterebilmektedirler. Ayrıca canlılık seviyeleri yüksek olan kişiler gerçekleşen olaylar ile ilgili daha olumlu düşünceler gerçekleştirirler (Carmeli, 2009:45-71).

Canlılık aktif, dinç ve pozitif enerjinin kişide meydana gelmesini sağlamaktadır. Canlılık tatmin, memnuniyet, mutluluk gibi duyguların aktifleşmesini sağlamaktadır. Mesleki canlılık kavramı ise öz belirleme teorisi kapsamında açıklanmaktadır. Öz belirleme teorisi ile ilgili yapılan tüm araştırmalar mutluluk ve diğer pozitif duygular için canlılık kavramının gerekli olduğunu ifade etmektedir. Öz belirleme teorisine göre yeterlilik özerklik ve ilişkili olma üzerine üç temel psikolojik ihtiyaç bulunmaktadır. Bu ihtiyaçların karşılanması kişilerin iyi oluş halleri ile mesleki canlılık konusu literatürde çok fazla araştırılan bir konu değildir. Fakat araştırmacılar mesleki canlılık ile performans ve verimlilik arasında bir ilişki olduğunu ifade etmektedirler (Akın, 2021:17-24).

Katılım, iş tatmini, mutluluk, memnuniyet gibi kavramlar doğrudan meslek iyi canlılık konusu ile ilişkilendirilmektedir. Mesleki canlılık tükenmişlik durumunun tam tersi olarak ifade edilmektedir. Mesleki canlılık üretkenlik, katılım ve yüksek tatmin arasında meydana gelen sinerji olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların mesleki canlılıklarını aktif tutabilmek için yöneticiler tarafından çeşitli etkinlikler, toplantılar ve performansa göre ücretlendirme uygulamaları gerçekleştirilmektedir. Çalışanların iş sadakatinin oluşmasında işini tutku ve enerji ile yapmasında mesleki canlılık unsurlarının etkili olduğu düşünülmektedir (Güder, 2021:31-45).

Mesleki canlılığı yüksek olan kişiler yalnızca fiziksel açıdan değil zihinsel açıdan da kendilerini iyi hissetmektedirler. Mesleki canlılığı yüksek olan bireyler

işlerinin sorumluluklarının bilincinde olarak bunu ustalıkla yerine getirmektedirler. Mesleki canlılığa sahip olan kişiler yalnızca yaratıcı ve üretken özelliklere sahip değil aynı zamanda da iletişim becerileri yüksek olan kişilerdir. Mesleki canlılık kavramı işletmelerdeki verimlilik performans ve motivasyon ölçümlerinde sıklıkla dile getirilen bir konu olarak ifade edilmektedir (Chu vd., 2015: 1335-1346).

Mesleki canlılığın yüksek tutulmasına yönelik olarak çalışanların psikolojik, sosyolojik ve ekonomik durumlarının göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bir işletme içerisinde çalışan katılım oranları örgütsel sessizlik ve çalışan fikir ve düşüncelerini önem verilmesi mesleki canlılığı meydana getirmektedir. Mesleki canlılığı yüksek olan kişilerin örgüt hedeflerine yönelik olarak adım attıkları kendi işleri ile ilgili farklı alanlarda yaratıcı fikirler geliştirdikleri görülmektedir. Mesleki canlılık hem işletme hem de çalışanlar açısından verim ve performansı doğrudan etkilemektedir (Akın, 2021: 17-24).

Bu bilgilerden yola çıkarak mesleki canlılığın iş hayatında önemli bir role sahip olduğunu söylemek mümkündür. Mesleki canlılık çalışanların dinçlik, ustalık, tatminlik ve tutku duygularını yerine getirmesini sağlamaktadır. Mesleğini ustalık, tatmin ve dinçlikle yapmayan kişilerin meslekte başarılı olmaları mümkün değildir. Bu nedenle çalışanların ve yöneticilerin yaşamlarında mesleki canlılık kavramının önemli bir yere sahiptir (Braunch vd., 518-527).

Çalışma ortamında canlılığın olması büyük bir hareketlilik ve coşku anlamına gelmektedir. Kişiler çalışma ortamlarına kendi istekleri doğrultusunda gitmektedir. Çalışma ortamında mutlu olan bir bireyin canlılık düzeyinin yüksek olduğu düşünülmektedir. Çalışma ortamında kişilerin iş arkadaşları ile olan iletişiminin iyi olması, çalışma şartlarının iyi olması, performansa yönelik ücretlendirme alması, çalışma ortamı içerisinde yapmış olduğu işte usta olması, yeterli bilgi ve birikime sahip olması mesleki canlılığı meydana getirmektedir (Ateş, 2020: 36-40).

Mesleki canlılık kavramı örgütsel bağlılık ve iş tatmini gibi olumlu sonuçlar meydana getirmektedir. Mesleki canlılık kavramının sonuçları incelendiğinde iş performansı, kariyer bağlılığı, demokratik özellikler, güven ve çalışma potansiyeli ile

ilişkili olduğu görülmüştür. Literatürde mesleki canlılık kavramı ve mesleki canlılık kavramının sonuçları ile ilgili birtakım araştırmaların olduğu görülmektedir.

Carmeli 2009 çalışmasında İsrail'de faaliyet gösteren bir işletmede 190 çalışan ile bireyler arası ilişkilerin canlılık durum düzeyi ile ilgili bir anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Çalışma kapsamında kişilerin işletmelerindeki canlılık düzeyleri, karşılaşmış oldukları sorunlar ve canlılık duygularının nasıl kolaylaştırıldığına yönelik sorular yöneltilmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara bakıldığında mesleki canlılık ve iş performansı arasında anlamlı yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Aynı zamanda mesleki canlılığı arttıran unsurlardan yüksek kaliteli işler ve örgütler arası iletişim faktörlerinin etkili olduğu gözlemlenmiştir

Brauch ve arkadaşları 2014 çalışmasında mühendislik, teknoloji ve altyapı sektöründe çalışanlar ile işletmedeki canlılık düzeyi ile ilgili bir araştırma gerçekleştirmiştir. Çalışma sonuçlarına bakıldığında mesleki canlılık ile kariyer bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen analiz sonucunda mesleki canlılık ile iş tatmini, kariyer bağlılığı ve örgütsel katılım arasında pozitif ve anlamlı yönde bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir

Mayer 1995 çalışmasında mesleki canlılık kavramının mesleğe yönelik güven duygusunu arttırdığına yönelik bulgulara yer vermiştir. Çalışanın yöneticisine ve örgüte duymuş olduğu güven doğrudan duygusal bağlılık ve çalışma tatminini etkilemektedir. Yüksek seviyede güven duygusunda olan bir çalışanın mesleğine ve işletmeye karşı pozitif yönlü duygular geliştirmesi mümkündür. Chu ve arkadaşları 2015 yapmış oldukları çalışmalarda yine benzer şekilde güven duygusu ile mesleki canlılık kavramının doğrudan ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir

Harvey ve donaldson 2003 araştırmalarında mesleki canlılık düzeylerinin kişilerin almış oldukları destek ve demografik özellikleri ile doğrudan ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir. Mesleki canlılık ve kıdem arasındaki ilişki ise anlamlı fakat negatif yönde olarak tespit edilmiştir. Çalışanların mesleki canlılık seviyelerini düşüren en önemli unsurlardan birisinin çalışma süresi olduğu ifade edilmiştir. Kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla mesleki canlılık düzeylerinin daha yüksek

olduğu bulunmuştur. Çalışanların çalışma arkadaşları veya yöneticileri tarafından görmüş oldukları destek ise mesleki canlılığı doğrudan arttırmaktadır

Ateş 2020 çalışmasında algılanan örgütsel desteğin mesleki canlılık ve mesleki bağlılık üzerindeki etkisi turist rehberlerine yönelik bir araştırma konusunu değerlendirmiştir. Çalışma kapsamında Türkiye'de çalışan turist rehberleri ile mesleki canlılık ve mesleki bağlılık üzerine bir anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonuçlarına bakıldığında algılanan örgütsel desteğin hem mesleki canlılığı hem de mesleki bağlılığı doğrudan arttırdığına yönelik bulgulara ulaşılmıştır.

Tokucu 2022 çalışmasında holistik liderliğin öznel kariyer başarısına etkisinde mesleki canlılığın aracılık rolü ve Kafkas Üniversitesi'nde bir Araştırma konusunu değerlendirmiştir. Çalışma kapsamında mesleki canlılığın arttırılmasına yönelik kriterlerin iş tatmini, tutku, dinçlik ve ustalık olduğu ifade edilmiştir. Aynı zamanda holistik liderlik davranışlarının mesleki canlılığı pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Mesleki canlılık faktörleri kariyer başarısını olumlu yönde etkilemiştir.

Akın 2021 araştırmasında kurumsal spor eğitmenlerinin mesleki canlılık Lider etkinliği öz kontrol ve öz denetim açısından incelenmesi konusunu değerlendirmiştir. Kurumsal spor merkezi eğitmenleri mesleki canlılık düzeylerini arttırmaya yönelik liderlik etkinlikleri gerçekleştirmektedirler. Aynı zamanda usta çırak ilişkisi iş tatmini çalışma performansı ve verimliliği üzerinde olumlu yönde etki etmiştir. Mesleki canlılık düzeyini yükseltmeye yönelik faktörlerin spor merkezi eğitmenleri tarafından gerçekleştirilmesi doğrudan öğrencilere ve diğer çalışanlara olumlu yönde etki etmiştir

Güder 2021 çalışmasında öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlilikleri ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkide örgütsel canlılığın aracılık etkisinin incelenmesi konusunu değerlendirmiştir. Çalışma kapsamında öğretmenlerin mesleki canlılık ve mesleki bağımlılık düzeylerinin belirlenmesine yönelik olarak 45 soruluk bir anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonuçlarına bakıldığında öğretmenlerin okul yöneticilerine fizyomer bir lider olarak tanımladıkları görülmüştür. Mesleki bağlılık ve mesleki canlılık

düzeylerinin ise genellikle yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre mesleki canlılık ve mesleki bağlılık düzeyleri oldukça yüksektir. Öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeyleri ile vizyoner liderlik davranışları arasında pozitif yönlü bir korelasyon olduğu vurgulanmıştır

3.1. Canlılık Kavramı

Canlılık kavramı toplum içerisinde kişinin enerjik, dinç ve aktif olması anlamına gelmektedir. Canlılık iş yaşamı içerisinde verimliliğin elde edilmesindeki en temel kriterlerden birisidir. Canlılığın oluşabilmesi için organizmanın duygusal, fiziksel veya psikolojik açıdan pozitif yönde duygular geliştirmesi gerekmektedir. Heyecan ve enerjik bir durumda olan çalışanın motivasyonu oldukça yüksektir (Akın, 2021: 17-24).

Canlılık kavramı güçlü enerjik ve aktif olma durumu olarak tanımlanmaktadır. Türk dil kurumuna göre canlılık kavramı canlı olma hali şeklinde ifade edilmektedir. Canlılık organizmanın toplum içerisindeki tecrübelerine göre değişiklik gösteren soyut bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Canlılık kavramı öz kontrol gücünün tekrardan iyileştirilmesine yardımcı olmaktadır. Canlılık kavramı kişilerin doğru bir şekilde geri bildirim yapmasına, işlerini ustalıkla gerçekleştirmesine, toplum içerisinde daha aktif ve enerjik bireyler olmasına imkân tanımaktadır. Bu nedenle hem toplumsal hem de sosyal hayat içerisinde tüm bireylerin canlılığını koruması beklenmektedir (Güder, 2021: 31-45).

Bireyler canlı hissettiklerinde daha pozitif düşünceler geliştirmektedirler. Aynı zamanda yapmış oldukları işler ile ilgili daha güçlü ve iyi performans göstermektedirler. Canlılık düzeyleri yüksek olan kişiler gerçekleşen olaylar ile ilgili olumlu yönleri görebilmektedirler. Aynı zamanda olumsuz olayları da tekrardan olumlu ya dönüştürmek için farklı düşünceler yaratmaktadırlar. Canlılık aktif, dinç, sakin enerji ve pozitif etki ile ilişkilendirilmektedir. Canlılık doğrudan mutluluk huzur ve refahı getirmektedir (Mayer, 1995: 709-734).

Canlılık düzeyi yüksek olan bir birey gün içerisinde sürekli üretici ve yaratıcı faaliyetler ve düşünceler geliştirmektedir. Her gün farklı konularda ve farklı

şekillerde tecrübeler elde edilen canlı organizma memnuniyet, tatmin, huzur gibi duyguları yaşamaktadır. Canlılık kişinin fiziksel, zihinsel ve ruhsal açıdan iyi olma durumunu ifade etmektedir. Kişilerin toplum içerisinde var olabilmesi, hayatını devam ettirebilmesi ve topluma yararlı bireyler olabilmesi için canlılık düzeylerinin yüksek olması gerekmektedir (Carmeli, 2009: 45-71).

3.2. Mesleki Canlılık

Mesleki canlılık iş hayatı içerisinde üretken yaratıcı, aktif enerjik ve dinç olma durumunu ifade etmektedir. Tüm yöneticiler çalışanlarından mesleki canlılıklarının yüksek olmasını beklemektedir. Mesleki canlılık iş ile ilgili üretici ve yaratıcı fikirlerin ortaya çıkarılmasını sağlamaktadır. Mesleki canlılık düzeyi yüksek olan çalışanların performans ve motivasyonları oldukça yüksektir. Aynı zamanda mesleki canlılık düzeyi yüksek olan kişilerin olumsuz olayları yönetme ve olumsuz olayları olumlu durumlara çevirme yetenekleri oldukça yüksektir (Harvey ve Donatson, 2003: 30-33).

Mesleki canlılık tüm iş alanlarında çalışanların olumlu yönde çalışma performansı geliştirmesini sağlamaktadır. Çalışanların yönetime katılım süreçleri örgütsel faaliyetler ve çalışan sadakati doğrudan mesleki canlılık kavramı ile ilişkilendirilmektedir. Mesleki canlılık kişinin iş yaşamı içerisinde başarılı olmasını sağlayan temel unsurlardan birisidir. Kişinin gün içerisinde kişilerin meslekleri ile ilgili fikirler üretme, faaliyetleri gerçekleştirme, aktif ve dinç olarak çalışma performanslı gösterme gibi davranışlar sergilemesi mesleki canlılığı yansıtmaktadır. İşletmelerde çalışanlardan beklenen mesleki canlılık düzeylerinin yüksek olmasıdır (Chu vd., 2015: 1335-1346).

İşletmelerde ortak bir hedef doğrultusunda gerçekleşen tüm eylemler mesleki canlılık boyutlarında gerçekleşmektedir. Mesleki canlılık tutku, dinçlik, ustalık ve iş tatmini gibi unsurlar ile doğrudan ilişkilidir. Tutku, dinçlik, ustalık ve iş tatmini düzeyleri yüksek olan bireylerin mesleki canlılık düzeylerinin yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Bu bilgilerden hareketle mesleki canlılık adı altında tutku, dinçlik, ustalık ve iş tatmini gibi unsurlar aşağıda ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır;

3.2.1.Tutku

Tutku kavramı coşku, gayret, sevgi ve heves olmak üzere birçok kavram ile açıklanabilmektedir. Tutku yapılan işe karşı içsel bir arzu duyma durumu olarak tanımlanmaktadır. Tutku kavramı insanların önemli buldukları veya sevdikleri bir işe zaman ve enerji harcamasına yönelik yapmış olduğu davranışlar şeklinde tanımlanmaktadır. Tutku genellikle bireylerin bir aktiviteye veya bir şeye bağlılığını belirtme hedefiyle kullanılmaktadır. Kişinin yapmış olduğu faaliyetlere katılım sürecinde kişinin kimlik özelliklerini yansıtmaktadır (Güder, 2021: 31-45).

Kişiler birbirlerinden farklı demografik ve duygusal özelliklere sahiplerdir. Bu nedenle herhangi bir iş kişi veya aktiviteye göre tutku geliştirmeleri birbirinden farklı olabilmektedir. Kişilerin yaptıkları faaliyetler kimlikleriyle ilgili fikir yürütmede etkilidir. Literatürde tutku kavramı saplantılı tutku ve uyumlu tutku olmak üzere iki ana başlık altında incelenmektedir. Uyumlu tutku kişileri faaliyetlere katılmaya yönlendiren motivasyon unsuru olarak tanımlanmaktadır. Kişi kendi duyguları ve kontrolü ile birlikte bir faaliyete serbestçe zaman ve enerji ayırmaktadır (Mayer, 1995: 709-734).

Saplantılı tutku ise kişinin kontrollü bir şekilde sevdiği bir faaliyette bulunabilmesi için iç baskı oluşturulmasıdır. Saplantılı tutku kişinin kimliğine kontrollü bir şekilde içselleştirme durumunu ifade etmektedir saplantılı tutkusu olan kişiler yaptıkları aktiviteleri sevmiş olmalarına rağmen kendilerini kontrol edilmeyen bir dürtü eğiliminde bulmaktadırlar. Uyumlu tutku türünün de saplantılı tutkudan daha fazla pozitif yönde etkileri bulunmaktadır. Bunun sebebi ise kişilerin yapmış oldukları faaliyeti kendi kontrolleri doğrultusunda gerçekleştirmeleridir. Bu bilgilerden yola çıkarak tutum kavramının kişilerin meslek hayatında önemli bir yere sahip olduğunu söylemek mümkündür (Güder, 2021: 31-45).

Kişilerin mesleklerine karşı tutku geliştirebilmeleri için öncelikle mesleklerini sevmeleri gerekmektedir. Mesleğini sevmeyen kişilerin bu mesleğe karşı herhangi bir tutku geliştirmesi mümkün değildir. Bunun için kişilerin mesleklerini seçerken kendi tutkularına ve isteklerine göre seçim yapmaları gerekmektedir. Aksi takdirde ileride meslekte herhangi bir şekilde başarılı olmaları

mümkün değildir. Kişilerin mesleklerine karşı tutku geliştirmesi doğrudan onların davranışlarına ve duygusal durumlarına etki etmektedir. Örneğin; bir öğretmenin mesleğini sevmemesi öğrenme faaliyetlerini doğru ya da isteyerek gerçekleştirmemesine sebep olmaktadır. Bu durum ise kişilerin mesleklerinde başarılı olmasını doğrudan engellemektedir (Tokucu, 2022: 56-60).

Mesleklerine karşı tutku geliştiren bireylerin sosyal yaşantıları içerisinde de meslekleri ile ilgili uygulamalar geliştirdikleri, mesleklerine yeterli enerji ve zamanı ayırdıkları ve mesleklerinde başarılı oldukları görülmektedir. Meslek seçimleri ile ilgili çalışmalarda genellikle mesleki canlılık boyutunun tutku kavramı üzerinde durulmaktadır. Kişinin bir mesleğe karşı tutku geliştirmesinde o kişinin kişilik özellikleri meslek seçimine kadar olan tecrübeleri ve ilgi alanları etki etmektedir (Ateş, 2020: 36-40).

3.2.2. Dinçlik

Dinçlik kişilerin işlerini yaparken göstermiş oldukları fark yaratma arzusu ve enerji olarak tanımlanmaktadır. Bu enerji kişilerin mesleklerini gerçekleştirirken göstermiş oldukları duygusal, fiziksel ve zihinsel çabalar şeklinde tanımlanmaktadır. Dinçlik kişilerin duygusal enerji, fiziksel güç ve bilişsel canlılığa karşı sahip oldukları hisler bütünü olarak ifade edilmektedir. Kişinin tutkusunu harekete geçirme motivasyonu doğrudan dinçlik olarak tanımlanmaktadır (Tokucu, 2022: 56-60).

Dinçlik kişilerin meslek hayatlarında karşı karşıya geldikleri sorunları çözmelerinde önemli bir unsurdur. Aynı zamanda dinç olan bireyin toplumsal olaylar ve bireysel problemlere karşı olumlu yönde düşünce geliştirmeleri oldukça kolaydır. Fiziksel güç kişinin fiziksel yeteneklerine doğrudan ifade etmektedir. Duygusal enerji ise kişinin topluma veya karşısındaki kişilere karşı empati ve sempati duyma yetenekleri olarak tanımlanmaktadır. Bilişsel canlılık ise kişinin zihinsel ve düşünme süreçlerini ifade etmektedir. Dinçlik kavramı tükenmişliğin tam tersi olarak tanımlanmaktadır (Mayer, 1995: 709-734).

Mesleğinde dinçlik gösteren bir kişi yorulsa dahi çalışmaya devam etmektedir. Böylelikle kişinin başarısı ve yaratıcılık hissi giderek artmaktadır.

Dinçliğin yaşam süresine dahil olmada iş sonuçları ve sağlık sonuçları ile ilişkili olduğunu söylemek mümkündür. Kişilerin sahip oldukları işlere yönelik enerji göstermeleri duygularını yansıtmaları örgütsel etkinliği ve iş performansını arttırmaktadır. Dinçliğin işte gösterilen motivasyon süreçleri ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Bu bilgilerden yola çıkarak dinçlik kişinin yüksek bir tutku ve enerji ile işini yapması anlamına gelmektedir (Carmeli, 2009:45-71).

Kişi işini isteyerek de severek yapması sebebiyle fiziksel ve zihinsel açıdan enerjiktir. Bu durum kişinin doğrudan başarılı olmasını sağlamaktadır. Kariyer ile ilgili planlamaları bulunan bir kişinin mesleki canlılık unsurlarından dinçlik özelliğinin bulunması gerekmektedir. Kariyer planlaması ile ilgili uygulamalardan dinçliğin olabilmesi için kişinin mesleğine karşı fiziksel, duygusal ve psikolojik açıdan olumlu yönde duygular geliştirmesi gerekmektedir. Tutku kavramında olduğu gibi dinçlik kavramında da kişinin mesleğini severek ve isteyerek yapması kritik bir öneme sahiptir (Akın, 2021: 17-24).

Bir kişinin mesleğini severek ve isteyerek yapmaması ona ayırdığı enerji ve zamanı doğrudan etkileyecektir. Aynı zamanda işinde isteksiz olan bir kişinin dinç olma durumu söz konusu değildir. Bu nedenle kurumlarda veya işletmelerde çalışanların dinç olmasını isteyen yöneticilerin çalışan yetenek ve performansına göre kariyer planlaması yapması beklenmektedir (Harvey ve Donatson, 2003: 30-33).

3.2.3. Ustalık

Ustalık yetkinlik, bilgi ve becerinin kazanılması anlamına gelmektedir. Bir işletmede çalışanların ustalık kazanabilmesi için belirli tecrübeleri yaşaması ve belli bir zaman aralığının geçmesi gerekmektedir. Ustalık kavramının kişinin bilgisi ve kendisine olan güveni göstermektedir. Mesleki açıdan canlı olan bir birey eşi ile ilgili tüm görev ve sorumlulukları yerine getirmektedir. Bu nedenle görev ve sorumluluklarını tam olarak yerine getiren bireyler usta olarak adlandırılmaktadır. Mesleki canlılıkta ustalık ayırt edici bir özelliğe sahiptir. Mesleğinde usta olan kişilerin kendi ayakları üzerinde durabildiği, kendi düşüncelerini ifade edebildiği ve kendilerine göre bir kariyer planlaması yapabildiği görülmektedir (Carmeli, 2009: 45-71).

Ustalık boyutu bir kişinin yapmış olduğu iş ile ilgili beceri ve anlayışı ifade etmektedir. Mesleki açıdan bakıldığında canlı olan bireyler herhangi bir iş ile ilgili ustalığa sahiptirler. Bu ustalık diçlik ve tutkuluk ile doğrudan birleşmektedir. Kişilerin meslek hayatı boyunca edilmiş oldukları tecrübeler ve yetenekler herhangi bir iş ile ilgili ustalık geliştirmelerini sağlamaktadır. Ustalık kişilerin performansını arttıran ve mesleki canlılığını koruyan bir unsurdur. Mesleki canlılığa sahip olan kişiler zaman içerisinde mesleklerindeki zorlukların üstesinden gelerek usta olmaktadır (Chu vd., 2015: 1335-1346).

Kişilerin usta olabilmesi için yeterli bilgi ve beceriye sahip olmaları ve meslekleri ile ilgili çeşitli tecrübeleri edinmiş olmaları beklenmektedir. Çalışanların yüksek düzeyde ustalığa sahip olmaları ise strese maruz kalmadıkları zorluklarla karşılaşmadıkları veya hayal kırıklığına uğratmadıkları anlamına gelmektedir. Sonradan kazanılan veya doğuştan gelen mesleki canlılıkları sebebiyle stres yönetimi ve zorluklarla mücadele edebilmek kapasiteleri oldukça yüksektir. Bu bilgiler doğrultusunda ustalık meslek ile ilgili yetkinlik ve bilgi birikimine sahip olma durumu olarak tanımlanmaktadır (Güder,2021:31-45).

Mesleğinde usta olan kişiler meslekte karşılaşmış oldukları sorunlar ile kolaylıkla mücadele edebilmektedirler. Aynı zamanda kariyer ile ilgili planlamalarında ve faaliyetlerinde usta oldukları meslek dalları ile ilgili alanları tercih etmektedirler. Herhangi bir meslek dalı ile ilgili usta olan bir kişinin maddi veya manevi anlamdaki kazanımları oldukça yüksektir. Mesleğinde usta olan kişilerin henüz öğrenme ve gelişme aşamasında olan kişilere yardım etmesi, işi öğretmesi, iş ile ilgili kazanımları elde etmesine yardımcı olması beklenmektedir. Bu nedenle genellikle işletmelerde usta çırak ilişkisi bulunmaktadır (Braunch vd., 2014: 518-527).

Ustalık genel olarak mesleki canlılığı olumlu yönde etkilemektedir. Aynı zamanda kişilerin meslekleri ile ilgili olumlu düşünce geliştirmesine, kendini geliştirmeye yönelik eğitimler almasına ve performansını sürekli olarak yükseltmeye yönelik faaliyetler göstermesine imkân tanımaktadır (Mayer, 1995: 709-734).

3.2.4. İş Tatmini

İş tatmini mesleki canlılığın en önemli boyutlarından birisi olarak tanımlanmaktadır. Kişinin işinden ya da işte elde etmiş olduğu tecrübeden kaynaklı olumlu duygu geliştirmesi olarak ifade edilmektedir. Kişinin işi ile ilgili hedeflerine ulaşması veya işinde yüksek performans göstermesi de doğrudan iş tatmini olarak ifade edilmektedir. Kişilerde iş tatmininin oluşabilmesi için; (Carmeli, 2009: 45-71).

- Performansa yönelik ücretlendirme,
- Örgüt içerisinde iletişim seviyesinin yüksek olması,
- Yönetici çalışan ilişkisinin pozitif yönde olması,
- Yönetime katılım faaliyetlerinin gerçekleşmesi,
- Çalışanların istek ve ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulması,
- Çalışma şartlarının iyileştirilmesi gibi birçok faktör etkili olmaktadır

İş tatmini işte var olan şartların ve işte sahip olmanın bir sonucu olarak meydana gelmektedir. Kişilerin iş ortamını ve iş şartlarını değerlendirmesi de doğrudan iş tatminini meydana getirmektedir. Kişinin toplumsal ve bireysel açıdan sağlamış olduğu yarar durumu da iş tatminin gelişmesinde etkili olmaktadır. İş tatmine dinçlik, tutku ve ustalık unsurlarının birleşmesi ile birlikte ortaya çıkmaktadır. Bu durumun meydana gelmesinde örgütler önemli bir rol oynamaktadır (Harvey ve Donadson, 2003: 30-33).

İş tatmini kişiden kişiye farklılaşması sebebiyle örgütün yapması gereken en önemli şey çalışanlarına en uygun çalışma ortamının ayarlanmasıdır. İş tatmini çalışanların başarısında performansında ve örgütün verimliliğinde önemli bir yere sahiptir. İş tatminin sonuçları incelendiğinde hem bireysel hem de toplumsal sonuçlarının olduğu görülmektedir. İş tatmini işletmelerde en fazla istenen ve çok zor elde edilen kavramlardan birisidir. İş tatminlerin sağlanması halinde örgütsel verimlilik doğrudan gelişmektedir (Chu vd., 2015).

Çalışanların yüksek motivasyon göstermeleri ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri için yapmış oldukları işlerden tatmin olmaları gerekmektedir. Burada kişilerin sevmiş oldukları meslekleri yapmaları ve mesleklerinden emeklerinin

karşılığını almaları kritik bir öneme sahiptir. Çalışanların iş tatminlerinin düşük olması hem performansını düşürmekte hem de örgütsel bağlılığını olumsuz yönde etkilemektedir. Yöneticiler çalışanların iş takvimlerinin yükseltilmesi için çeşitli faaliyetlerde bulunmaktadır. Örneğin; çalışanların mutluluğunu ve huzurunu sağlayacak şekilde ekonomik beklentilerine karşılamaktadırlar (Tokucu, 2022: 56-60).

Çalışanların yüksek iş tatminine sahip olmaları motivasyon, verimlilik ve performans unsurları ile doğrudan ilişkilidir. Mesleki canlılığı yüksek olan kişiler belirli alanlarda fark yaratabilmek için güçlü bir iş ahlakına ve iş sorumluluğuna sahip olmak zorundadır. İş tatmini gelişmiş olan kişilerin mesleki canlılık düzeyleri oldukça yüksektir. Kişilerin kendi yetenekleri, demografik özellikleri ve tecrübelerine göre doğru mesleği seçip seçmedikleri iş tatminini etkilemektedir (Carmeli, 2009: 45-71).

Kişinin mesleğe karşı olumsuz yönde bir tutumun geliştirilmesi mesleki canlılık boyutlarını etkilemektedir. Olumsuz tutumlar meydana geldiğinde dinçlik ve tutku azalmakta, ustalıkla çalışmak ise daha zor hale gelmektedir. Mesleki canlılık kavramı olumlu bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle mesleki canlılık düzeyi yüksek olan bireylerin çalışma sürecinde iş tatmini, tutku, dinçlik ve ustalık yeteneklerini gösterdikleri düşünülmektedir (Mayer, 1995: 709-734).

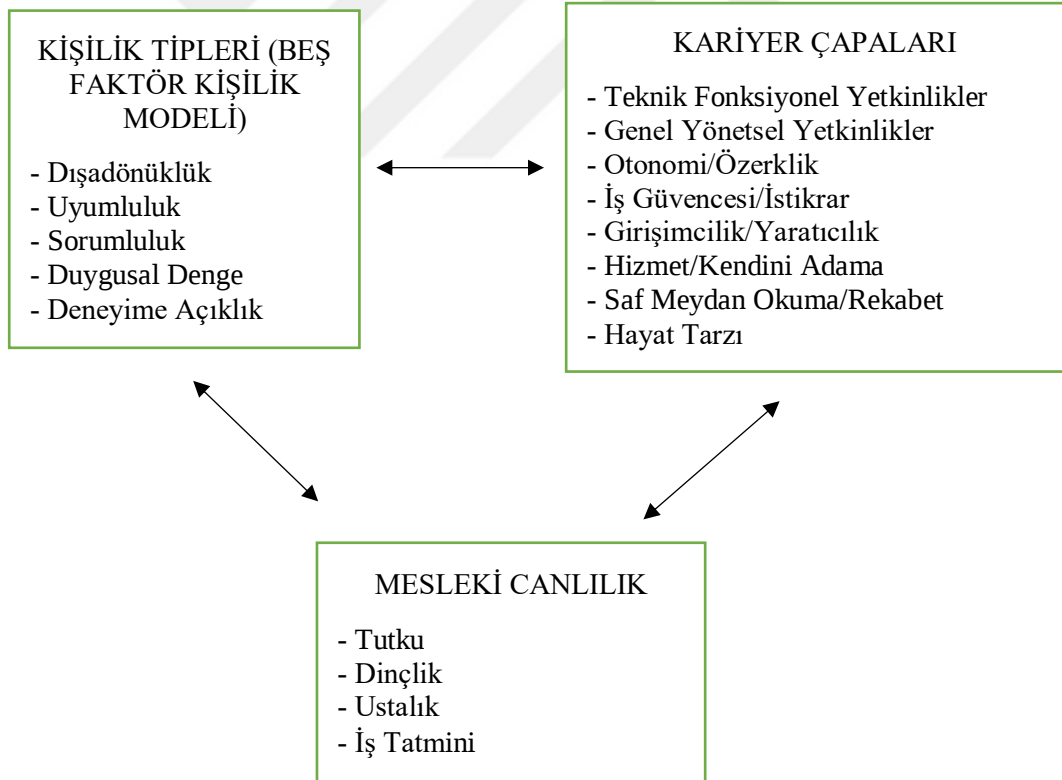
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, KARIYER ÇAPALARI VE MESLEKİ CANLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Araştırmanın modeli, hipotezleri, evren ve örnekleme, verilerin toplanmasında kullanılan araçlar, toplanan verilere uygulanan analizlere ilişkin kullanılan yöntemler bu başlık altında toplanmıştır. Bunun yanında araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenirlik analizleri, normallik analizleri bu başlık altında yer almaktadır.

4.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmada kullanılacak model Şekil 4.1’de görüldüğü gibi belirlenmiştir.



Şekil 4.1: Araştırmanın Modeli

Şekil 4.1’deki modele göre kişilik özellikleri ile kariyer çapaları arasında bir ilişki bulunmaktadır. Mesleki canlılık ile kişilik özellikleri arasında da bir ilişki

bulunmaktadır. Kişilik özellikleri, kariyer çapaları ve mesleki canlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H.1. Kişilik özellikleri, kariyer çapaları ve mesleki canlılık arasında ilişki bulunmaktadır, olarak belirlenmiştir. Alt hipotezler ise aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

H.1.a. Kişilik özellikleri (dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık) ve kariyer çapaları (teknik fonksiyonel yetkinlikler, genel yönetsel yetkinlikler, otonomi/özerklik, iş güvencesi/istikrar, girişimcilik/yaratıcılık, hizmet/kendini adama, hayat tarzı) arasında bir ilişki vardır.

H.1.b. Kişilik özellikleri (dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık) ile mesleki canlılık (tutku, dinçlik, ustalık, iş tatmini) arasında ilişki vardır.

H.1.c. Kariyer çapaları (teknik fonksiyonel yetkinlikler, genel yönetsel yetkinlikler, otonomi/özerklik, iş güvencesi/istikrar, girişimcilik/yaratıcılık, saf meydan okuma/rekabet, hayat tarzı) ile mesleki canlılık (tutku, dinçlik, ustalık, iş tatmini) arasında bir ilişki vardır.

H.2. Kişilik özellikleri demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H.3. Kariyer çapaları düzeyleri demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H.4. Mesleki canlılık demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini özel sektörde görev yapan beyaz yaka çalışanlar oluşturmaktadır. Örneklemi ise İstanbul ilinde özel sektördeki beyaz yaka çalışanlar oluşturmaktadır. Örneklem sayısı 226 olarak belirlenmiştir. Araştırmaya katılan beyaz yakalılara ilişkin örnekleme ait veriler Tablo 4.1’de sunulmuştur.

Tablo 4.1: Araştırmanın Örneklemi (n= 226)

Değişken		n	%
Cinsiyet	Kadın	123	54,4
	Erkek	103	45,6
Yaş	18-25	41	18,1
	26-35	72	31,9
	36-45	78	34,5
	46 yaş ve üstü	35	15,5
Medeni durum	Evli	149	65,9
	Bekâr	77	34,1
Toplam çalışma süresi ¹	1-6 yıl	60	26,5
	7-12 yıl	71	31,4
	13-18 yıl	52	23,0
	19 yıl ve üzeri	43	19,0
Kurumda çalışma süresi ²	1-6 yıl	89	39,4
	7-12 yıl	61	27,0
	13-18 yıl	45	19,9
	19 yıl ve üzeri	31	13,7
Eğitim düzeyi ³	İlkokul/Ortaokul/ Lise	36	15,9
	Ön Lisans	33	14,6
	Lisans	116	51,3
	Yüksek Lisans/Doktora	41	18,2
Çalışılan kurumdaki pozisyon	Alt Kademe	91	40,3
	Orta Kademe	99	43,8
	Üst Kademe	36	15,9

Tablo 4.1'e göre; araştırmaya katılan beyaz yakalıların %54,4'ü (n=123) kadın, %45,6'sı (n=103) erkektir. Araştırmaya katılan beyaz yakalıların %18,1'i (n=41) 18-25 yaş grubunda, %31,9'u (n=72) 26-35 yaş grubunda, %34,5'i (n=78) 36-45 yaş grubunda, %15,5'i (n=35) 46 yaş ve üstü grupta yer almaktadır. Araştırmaya katılan beyaz yakalıların %65,9'u (n=149) evli, %34,1'i (n= 77) bekârdır. Araştırmaya katılan beyaz yakalıların 26,5'i (n=60) 1-6 yıl, %31,4'ü (n=71) 7-12 yıl, %23'ü (n=52) 13-18 yıl, %19'u (n=43) 19 yıl ve üstü çalışma süresine sahiptir. Araştırmaya katılan beyaz yakalıların 39,4'ü (n=89) 1-6 yıldır, %27'si (n=61) 7-12 yıldır, %19,9'u (n=45) 13-18 yıldır, %13,7'si (n=31) 19 yıl ve üzeri bulunduğu kurumda çalışmaktadır. Araştırmaya katılan beyaz yakalıların %15,9'u

¹ En fazla süre 30 yıl, en az süre 1 yıldır. 4 Grup oluşturulmuştur.

² En fazla süre 30 yıl, en az süre 1 yıldır. 4 Grup oluşturulmuştur.

³ İlkokul mezunu olan 1 kişi, ortaokul mezunu olan 12 kişi analize elverişli olması açısından 23 kişi olan lise mezunu grubuna dahil edilerek grup ilkokul/ortaokul/lise olarak adlandırılmıştır. Doktora mezunu olan 6 kişi analize elverişli olması açısından 35 kişi olan yüksek lisans mezunu grubunda dahil edilmiş, grup yüksek lisans/doktora olarak adlandırılmıştır.

(n=36) ilkokul/ortaokul/ lise, %14,6'sı (n=33) ön lisans, %51,3'ü (n=116) lisans ve %18,2'si (n=41) yüksek lisans/doktora mezundur.

4.3. Verilerin Toplanması

Verilerin toplanmasında kullanılan araçlar, verilerin toplanma şekli ve zamanı, verilerin analizleri, araştırmada yer alan ölçeklere ait güvenilirlik testlerine aşağıda yer verilmiştir.

4.3.1. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı dört bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler sırasıyla; Kişisel Bilgiler Formu, Beş Faktör Kişilik Envanteri, Kariyer Çapaları, Mesleki Canlılık Ölçeğidir.

4.3.1.1. Kişisel Bilgiler Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan ve araştırmaya katılanların cinsiyet, yaş, medeni durum, toplam çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, eğitim düzeyi, çalışılan işletmedeki pozisyona ilişkin bilgileri toplamak amacıyla hazırlanan iki açık ve beş kapalı uçlu sorudan oluşan formdur.

4.3.1.2. Beş Faktör Kişilik Envanteri

Goldberg (1999), bu beş faktör kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla geliştirilen 50 ifadeli IPIP Personality Inventory kullanılmıştır. Ölçekte beş kişilik tipi bulunmaktadır ve Costa ve MacCrae tarafından 1985 yılında NEO PI-R olarak yayınlanmıştır. Ölçekte beş kişilik tipi bulunmaktadır. Bu beş kişilik tipi de 1985'te NE-O PI-R olarak Costa ve MacCrae tarafından yayınlandı. Ölçek Sudak'tan (2011) Ölçekte 50 ifade ve beş boyut yer alır. Bu boyutlar; dışadönüklük (1-10. ifadeler), uyumluluk (11-20. ifadeler), sorumluluk (21-30. ifadeler), duygusal dengesizlik (31-40. ifadeler), deneyime açıklık (41-50. ifadeler) şeklindedir. Ölçek 5'li Likert tarzında 1- Tamamen katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum ve 5- Tamamen katılıyorum olarak kodlanmış ve puanlanmıştır. Ölçekte

yer alan 6, 7, 8, 9, 10, 17, 18, 19, 20, 27, 28, 29, 30, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 48, 49 ve 50. İfadeler ters kodlanmıştır.

4.3.1.3. Kariyer Çapaları Ölçeği

Kariyer çapalarını ölçmek için Edgar Schein (1974) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması, geçerlik ve güvenirlik çalışması Edinsel (2012) tarafından yapılan ölçektir. Ölçekte 40 ifade yer almaktadır. Ölçek; teknik fonksiyonel yetkinlik (1-5. ifadeler), genel yönetsel yetkinlik (6-10. ifadeler), otonomi/özerklik (11-15. ifadeler), iş güvencesi/istikrar (16-20. ifadeler), girişimcilik/yaratıcılık (21-25. ifadeler), hizmet/kendini adama (26-30. ifadeler), saf meydan okuma/rekabet (31-35. ifadeler), hayat tarzı (36-40. ifadeler) olmak üzere 8 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5’li likert tarzında 1- Tamamen katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum ve 5- Tamamen katılıyorum olarak kodlanmış ve puanlanmıştır.

4.3.1.4. Mesleki Canlılık Ölçeği

Harvey (2002) tarafından geliştirilmiş olan ve Türkçe uyarlaması, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Uzunbacak ve Akçakanat (2018) tarafından yapılan Mesleki Canlılık Ölçeğidir. Ölçek Uzunbacak ve Akçakanat’tan (2018) alınarak kullanılmıştır. Ölçekte 18 tane ifade yer almaktadır. Ölçek; tutku/passion (1-4. ifadeler), dinçlik/vigor (5-8. ifadeler), ustalık/facility (9-13. ifadeler) ve iş tatmini/job satisfaction (14-18. ifadeler) olmak üzere dört boyutludur. Ölçek 5’li likert tarzında 1- Tamamen katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum ve 5- Tamamen katılıyorum olarak kodlanmış ve puanlanmıştır. İş tatmini boyutunda yer alan 15. ifade ters kodlanmış ve puanlanmıştır.

4.3.2. Verilerin Toplanması ve Analizi

Verilerin toplanma şekli, süreci ve analiz yöntemleri ile araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenirlik ve normallik analizlerine aşağıda yer verilmiştir.

4.3.2.1. Veri Toplama Süreci

Online olarak hazırlanan anket formu katılımcılara ulaştırılmıştır. Araştırmaya katılım gönüllülük esasına göre yapılmıştır. Anketin başında araştırmaya katılacakların katılımı onaylamaları istenmiş, onay verenler ilgili form ve ölçekleri cevaplamışlardır.

4.3.2.2. Verilerin Analiz İşlemleri

Form ve ölçekler yardımıyla elde edilen veriler SPSS 25 ile analize tabi tutulmuştur. Analiz esnasında yüzde, ortalama, standart sapma istatistiklerine yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan Beş Faktör Modeli Ölçeği, Kariyer Çapaları Ölçeği ve Mesleki Canlılık Ölçeğinin güvenirliğini ölçmek amacıyla Cronbach Alfa Katsayısı kullanılmıştır. Toplanan verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla Skewness/Kurtosis (Basıklık/Çarpıklık) değerleri kullanılmıştır. Skewness/Kurtosis değerlerine bakılarak parametrik mi yoksa nonparametrik testlerin mi kullanılacağına karar verilmiştir. Araştırmaya katılan beyaz yakalıların kişilik türünü, kariyer çapa düzeylerini ve mesleki canlılık düzeylerinin belirlenmesinde aritmetik ortalamalar kullanılmıştır. Ölçeklerin tamamındaki puanların 1,00-5,00 arasında değiştiği bilinmektedir. Bundan yola çıkarak; $(5-1)/5$ formülü kullanılarak puan aralığı 0,80 olarak belirlenmiştir. Ölçekler aracılığıyla toplanan verilerle elde edilen ortalamalar ve değerlendirmesine ilişkin ölçüler Tablo 4'e göre yapılmıştır.

Tablo 4.2: Ölçeklerin Değerlendirmesinde Kullanılan Puan Aralıkları

Puan Aralıkları	Kişilik özellikleri, Kariyer Çapaları, Mesleki Canlılık
1,00-1,80	Çok düşük
1,81-2,60	Düşük
2,61-3,40	Orta
3,41-4,20	Yüksek
4,21-5,00	Çok yüksek

4.3.2.2.1. Geçerlilik ve Güvenirlik

Araştırmada kullanılan Kişilik özellikleri, Kariyer Çapaları ve Mesleki Canlilik Motivasyonu Ölçeklerinin geçerlik ve güvenirliğini Cronbach Alfa Katsayısı yardımıyla ölçülmüştür. Bu katsayı 0 ile 1 arasında çeşitli değerler almaktadır. Katsayının 1'e yakınlığı kullanılan ölçeğin yüksek güvenirliğe sahip olduğunu gösterirken; 0'a yakınlığı güvenirliğini düşürmektedir. Bir ölçeğin güvenilir olduğunun söylenebilmesi için Cronbach Alfa Katsayısının 0,70'in üzerinde olması beklenir (Pallant, 2016). Araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach Alfa Katsayıları Tablo 4.3'te görüldüğü gibi ölçülmüştür.

Tablo 4.3: Ölçeklere Ait Cronbach Alfa Katsayıları

Ölçek/Boyut	İfade Sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı
Dışadönüklük	10	,913
Uyumluluk	10	,888
Sorumluluk	10	,887
Duygusal denge	10	,870
Deneyime açıklık	10	,864
BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ENVANTERİ	50	,953
Teknik fonksiyonel yetkinlik	5	,837
Genel yönetsel yetkinlik	5	,833
Otonomi/Özerklik	5	,851
İş Güvencesi/İstikrar	5	,852
Girişimcilik/Yaratıcılık	5	,923
Hizmet/Kendini adama	5	,765
Saf meydan okuma/Rekabet	5	,846
Hayat tarzı	5	,852
KARİYER ÇAPALARI ÖLÇEĞİ	40	,883
Tutku	4	,860
Dinçlik	4	,854
Uсталık	5	,838
İş tatmini	5	,793
MESLEKİ CANLILIK ÖLÇEĞİ	18	,938

Tablo 4.3'teki bulgulara göre; araştırmada kullanılan her üç ölçek ana boyutunda ve alt boyutlarında Cronbach Alfa katsayıları 0,70'in üstünde ölçülmüş ve ölçeklerin tamamının yüksek derecede güvenilir olduğu kabul edilmiştir (Pallant, 2016).

4.3.2.2.2. Verilerin Normalliği

Araştırmada kullanılacak analizlerin belirlenebilmesi için toplanan verilere ait Skewness/Kurtosis değerlerine bakılmıştır. Bu değerler Tablo 4.4’de özetlenmiştir.

Tablo 4.4: Araştırmada Kullanılan leklere Ait Skewness/Kurtosis Değerleri

Ölçek/Boyut	Skewness	Kurtosis
Dışadönüklük	-0,701	-0,281
Uyumluluk	-0,934	0,581
Sorumluluk	-1,056	1,248
Duygusal denge	-0,167	-0,732
Deneyime açıklık	-0,586	-0,190
BEş FAKTÖRLÜ KİşİLİK ENVANTERİ	-0,557	0,047
Teknik fonksiyonel yetkinlik	-0,927	0,153
Genel yönetsel yetkinlik	-0,372	-0,846
Otonomi/zerklik	-0,260	-0,713
İş Güvencesi/İstikrar	-0,600	-0,632
Girişimcilik/Yaratıcılık	-0,102	-1,322
Hizmet/Kendini adama	-0,911	0,166
Saf meydan okuma/Rekabet	-0,789	-0,218
Hayat tarzı	-0,647	-0,449
KARİYER ÇAPALARI LEğİ	-0,664	0,517
Tutku	-1,161	0,688
Dinçlik	-0,885	-0,094
Uсталık	-0,992	0,227
İş tatmini	-0,640	-0,235
MESLEKİ CANLILIK LEğİ	-0,972	0,406

Tablo 4.4’de araştırmada toplanan verilerle ilgili olarak kullanılan leklerin Skewness/Kurtosis değerleri görülmektedir. Tabachnick ve Fidel’e (2014) göre, $\pm 1,5$ seviyelerindeki Skewness/Kurtosis değerleri verinin normal dağılıma uygun olduğunu gösterir. George ve Mallery’e (2020) göre ise Skewness/Kurtosis değerlerinin ± 2 arasında olması verilerin normal dağılıma uygun olduğunu

göstermektedir. Buna göre; araştırmada kullanılan ölçeklerle toplanan verilere ilişkin Skewness/Kurtosis değerleri referans değerleri (Tabachnick & Fidell, 2014; George & Mallery, 2020) yerine getirmektedir. Araştırmada kullanılan ölçekler aracılığıyla toplanan verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi halinde verilere parametrik testler uygulanır (Cevahir, 2020, s. 157). Buradan yola çıkarak değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi yapıldı. Ayrıca; farklılıkları belirlemek amacıyla iki gruba bulunan değişkenlere de parametrik testlerden Bağımsız Örneklem T Testi, üç ya da daha fazla gruba bulunan değişkenlere ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır. ANOVA analizi yapılırken verilerin homojenliğini belirlemek amacıyla Levene Testleri de yapılmıştır. Levene testi sonucunda ortaya çıkan p değerinin 0,05'den büyük olması verilerin homojen dağıldığını 0,05'den küçük olması verilerin homojen dağılmadığını göstermektedir (Pallant, 2016). ANOVA sonucunda farklılık olduğu belirlenen ve Levene Testi sonucu varyansları homojen bulunan gruplara Post Hoc testlerinden Tukey Testi; farklılık bulunan ancak varyansları homojen olmayan gruplara Tamhane's T2 testi (Cevahir, 2020) uygulanmış ve farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı belirlenmiştir.

4.4. Bulgular

Araştırmada kullanılan form ve ölçekler aracılığıyla toplanan verilere ilişkin yapılan analizler, elde edilen bulgular tablolar halinde ve bu bulgulara ilişkin yorumlar hipotezlere göre sırasıyla aşağıda başlıklar halinde ele alınmıştır.

4.4.1. Ölçeklerden Alınan Puan Ortalamalarına İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan Kişilik özellikleri, kariyer çapaları ve mesleki canlılık ölçeğinden alınan puan ortalamaları ve bunlara ilişkin yorumlar Tablo 4.5'de özetlenmiştir.

Tablo 4.5: Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Puan Ortalamaları

Ölçek	Boyut	n	$\bar{x}$	SS
Kişilik özellikleri	Dışadönüklük	226	3,61	0,96
	Uyumluluk	226	3,85	0,84
	Sorumluluk	226	3,85	0,83
	Duygusal denge	226	3,17	0,92
	Deneyime açıklık	226	3,91	0,78
Kariyer Çapaları	Teknik fonksiyonel yetkinlik	226	3,81	0,89
	Genel yönetsel yetkinlik	226	3,34	1,03
	Otonomi/Özerklik	226	3,29	1,02
	İş Güvencesi/İstikrar	226	3,89	0,96
	Girişimcilik/Yaraticılık	226	3,18	1,18
	Hizmet/Kendini adama	226	3,60	0,94
	Saf meydan okuma/Rekabet	226	3,83	0,93
	Hayat tarzı	226	3,70	1,01
Mesleki Canlılık	Tutku	226	3,86	0,94
	Dinçlik	226	3,70	0,97
	Uсталık	226	3,78	0,91
	İş tatmini	226	3,49	1,00

Tablo 4.5'deki bulgulara göre araştırmaya katılan beyaz yakalılarının;

-Dışadönüklük kişilik özelliği puan ortalamaları ($\bar{x}=3,61\pm0,96$) yüksek olarak ölçülmüştür.

-Dışadönüklük kişilik özelliğinin yüksek olması; bireylerin iş yaşamında daha başarılı ve kariyerlerine yön verirken farkındalıklarının daha yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Dışadönük bireylerin yönetici ve çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerinde bu kişilik özelliği daha baskındır.

-Uyumluluk kişilik özelliği puan ortalamaları ($\bar{x}=3,85\pm0,84$) yüksek olarak ölçülmüştür.

-Uyumluluk kişilik özelliğinin yüksek olması; çalışanların iş yaşamı ve sosyal yaşamda daha uyumlu bireyler olduğu sonucunu göstermektedir. Uyumlu bireyler bulundukları ortama insanlara kolayca adapte olabilmektedirler.

-Sorumluluk kişilik özelliği puan ortalamaları ($\bar{x}=3,85\pm0,83$) yüksek olarak ölçülmüştür.

-Sorumluluk kişilik özelliğinin yüksek olması; bireylerin iş yaşamında daha fazla özveri ile çalıştıkları, sorumluluklarını daha fazla yerine getirdikleri sonucuna ulaşılabilir. Sorumluluk sahibi çalışanlar iş yaşam dengesini sağlayabilen, planlı ve programlı çalışabilen bireylerdir.

- Duygusal denge kişilik özelliği puan ortalamaları ($\bar{x}=3,17\pm0,92$) orta düzeyde ölçülmüştür.

-Duygusal denge kişilik özelliğinin orta düzeyde olması; bireylerin duygusal olarak tutarlı olması, yaşadığı ani duygu durumlarına karşı hazırlıklı olması sonucuna ulaşılabilir. Duygusal olarak dengede olan bireyler iş yaşamında yaşanabilecek kriz anlarında daha kolay çözüm üretebilmektedir.

-Deneyime açıklık kişilik özelliği puan ortalamaları ($\bar{x}=3,91\pm0,78$) yüksek olarak ölçülmüştür.

-Deneyime açıklık kişilik özelliğinin yüksek olması; bireylerin yeniliklere ve gelişen çağın gereklerine daha ayak uydurabilme oranının fazla olduğunu göstermektedir.

- Teknik fonksiyonel yetkinlik puan ortalamaları ($3,81\pm0,89$) yüksek, genel yönetsel yetkinlik puan ortalamaları ($3,34\pm1,03$) orta, otonomi/özerklik puan ortalamaları ($3,29\pm1,02$) orta, iş güvencesi/istikrar puan ortalamaları ($3,89\pm0,96$) yüksek olarak ölçülmüştür. Girişimcilik/yaratıcılık puan ortalamaları ($3,18\pm1,18$) orta, hizmet/kendini adanma puan ortalamaları ($3,60\pm0,94$) yüksek, saf meydan okuma/rekabet puan ortalamaları ($3,83\pm0,93$) yüksek, hayat tarzı puan ortalamaları ($3,70\pm1,01$) yüksek olarak ölçülmüştür.

-Teknik fonksiyonel yetkinlik kariyer çapısının yüksek puan ortalamasına sahip olması; bireylerin kariyerlerinde kendi alanlarında uzmanlaşmak istedikleri sonucuna ulaşılabilir.

-Genel yönetsel yetkinlik kariyer çapasının orta düzey puan ortalamasına sahip olması; bireylerin kariyerlerinde yönetim kademesinde bulunmak istedikleri sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

-Otonomi/özerklik kariyer çapasının orta düzey puan ortalamasına sahip olması; bireylerin kariyerlerinde daha özerk, herhangi bir kuruma bağlı kalmadan çalışmayı tercih etmektedirler.

-İş güvencesi/istikrar kariyer çapasının yüksek düzey puan ortalamasına sahip olması; bireylerin iş yaşamlarında sosyal güvence ve iş güvencesinin kariyerlerinde daha büyük öneme sahip olduğu sonucu çıkarılabilmektedir.

-Girişimcilik/yaratıcılık kariyer çapasının orta düzey puan ortalamasına sahip olması; bireylerin kariyerlerinde sürekli yeni şeyler üretebildikleri, işletmede yeniliklere daha açık oldukları sonucuna ulaşılmaktadır.

-Hizmet/kendini adama kariyer çapasının yüksek düzey puan ortalamasına sahip olması; bireylerin kariyerlerinde daha fazla yaralı olabilecekleri sonucuna ulaşılabilmektedir.

-Saf meydan okuma/rekabet kariyer çapasının yüksek düzey puan ortalamasına sahip olması; bireylerin kariyerlerinde daha rekabetçi oldukları anlamına gelmektedir.

-Hayat tarzı kariyer çapasının yüksek düzey puan ortalamasına sahip olması; bireylerin kariyerlerini hayat tarzlarına göre şekillendirmektedir.

- Tutku puan ortalamaları ($\bar{x}=3,86\pm0,94$) yüksek, dinçlik puan ortalamaları ($\bar{x}=3,70\pm0,97$) yüksek, ustalık puan ortalamaları ($\bar{x}=3,78\pm0,91$) yüksek, iş tatmini puan ortalamaları ($\bar{x}=3,49\pm1,00$) yüksek olarak ölçülmüştür.

-Mesleki canlılık boyutlarının yüksek olması; bireylerin iş hayatında daha dinç, işlerine tutkuyla bağlı, alanlarında daha uzman ve işlerinden tatmin oldukları sonucuna ulaşılabilmektedir.

4.4.2. Hipotez 1 ve Alt Hipotezlerinin Sınanmasına İlişkin Bulgular

Hipotez 1: Kişilik özellikleri ile kariyer çapaları arasında bir ilişki vardır, olarak belirlenmiştir. Bu ilişkilerin belirlenmesi için korelasyon analizleri yapılmıştır. Korelasyon analizi, “iki değişken arasındaki doğrusal ilişkinin gücünü ve yönünün tanımlanması amacıyla yapılan bir analiz türüdür”. Korelasyon analiziyle ulaşılan Pearson korelasyon katsayıları (r) -1 ile +1 arasında değişiklik gösterebilmektedir. +1 korelasyon, değişkenler arasındaki mükemmel pozitif ilişkiyi ifade ederken; -1 korelasyon mükemmel negatif ilişkiyi ve 0 korelasyon iki değişken arasında bir ilişkinin var olmadığını göstermektedir. Korelasyon, negatif ya da pozitif yönlü olabilir. Korelasyon katsayısının 0,10-ile 0,29 arasında olması düşük, 0,30-0,49 arasında olması orta, 0,50-1,00 arasında olması yüksek ilişkiyi ifade eder (Pallant, 2016, s. 155-156).

Tablo 4.6: Kişilik Özellikleri İle Kariyer Çapaları Arasındaki İlişki

		Teknik fonksiyonel yetkinlik	Genel yönetsel yetkinlik	Otonomi /Özerklik	İş Güvencesi /İstikrar	Girişimcilik/ Yaratıcılık	Hizmet/ Kendini adama	Saf meydan okuma/ Rekabet	Hayat tarzı
Dışadönüklük	r	,370**	,210**	-,176**	,285**	-,151*	,407**	,399**	,452**
	p	,000	,002	,008	,000	,023	,000	,000	,000
	n	226	226	226	226	226	226	226	226
Uyumluluk	r	,353**	,152*	-0,098	,240**	-0,015	,465**	,394**	,386**
	p	,000	,022	,143	,000	,821	,000	,000	,000
	n	226	226	226	226	226	226	226	226
Sorumluluk	r	,409**	,046	-,162*	,344**	-,225**	,209**	,347**	,321**
	p	,000	,489	,015	,000	,001	,002	,000	,000
	n	226	226	226	226	226	226	226	226
Duygusal denge	r	,316**	,075	-,158*	,175**	-,293**	,279**	,320**	,224**
	p	,000	,263	,018	,008	,000	,000	,000	,001
	n	226	226	226	226	226	226	226	226
Deneyime açıklık	r	,504**	,212**	-,021	,500**	-,044	,432**	,593**	,476**
	p	,000	,001	,757	,000	,514	,000	,000	,000
	n	226	226	226	226	226	226	226	226

* Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.6'deki bulgulara göre;

- Dışadönüklük kişilik özelliği ile teknik fonksiyonel yetkinlik kariyer çapası arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,370$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Dışadönüklük kişilik özelliği ile genel yönetsel yetkinlik kariyer çapası arasında pozitif yönlü, düşük düzeyde ($r = ,210$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,002$) bir ilişki bulunmaktadır. Dışadönüklük kişilik özelliği ile otonomi/özerklik kariyer çapası arasında negatif yönlü, düşük düzeyde ($r = - ,176$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,008$) bir ilişki bulunmaktadır. Dışadönüklük kişilik özelliği ile iş güvencesi/istikrar kariyer çapası arasında pozitif yönlü, düşük düzeyde ($r = ,285$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Dışadönüklük kişilik özelliği ile girişimcilik/yaratıcılık kariyer çapası arasında negatif yönlü, düşük düzeyde ($r = -,151$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,023$) bir ilişki bulunmaktadır. Dışadönüklük kişilik özelliği ile hizmet/kendini adama kariyer çapası arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,407$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Dışadönüklük kişilik özelliği ile saf meydan okuma/rekabet kariyer çapası arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,399$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Dışadönüklük kişilik özelliği ile hayat tarzı kariyer çapası arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,452$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır.

- Uyumluluk kişilik özelliği ile teknik fonksiyonel yetkinlik kariyer çapası arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,353$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Uyumluluk kişilik özelliği ile genel yönetsel yetkinlik kariyer çapası arasında pozitif yönlü, düşük düzeyde ($r = ,152$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,022$) bir ilişki bulunmaktadır. Uyumluluk kişilik özelliği ile otonomi/özerklik kariyer çapası arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($p = ,143$) bulunmamaktadır. Uyumluluk kişilik özelliği ile iş güvencesi/istikrar kariyer çapası arasında pozitif yönlü, düşük düzeyde ($r = ,240$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Uyumluluk kişilik özelliği ile girişimcilik/yaratıcılık kariyer çapası arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($p = ,821$) bulunmamaktadır. Uyumluluk kişilik özelliği ile hizmet/kendini adama kariyer çapası arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,465$) istatistiksel olarak anlamlı ($p =$

,000) bir ilişki bulunmaktadır. Uyumluluk kişilik özelliği ile saf meydan okuma/rekabet kariyer çapası arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,394$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Uyumluluk kişilik özelliği ile hayat tarzı kariyer çapası arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,386$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır.

- Sorumluluk kişilik özelliği ile teknik fonksiyonel yetkinlik kariyer çapası arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,409$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Sorumluluk kişilik özelliği ile genel yönetsel yetkinlik kariyer çapası arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($p = ,489$) bulunmamaktadır. Sorumluluk kişilik özelliği ile otonomi/özerklik kariyer çapası arasında negatif yönlü, düşük düzeyde ($r = - ,162$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Sorumluluk kişilik özelliği ile iş güvencesi/istikrar kariyer çapası arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,344$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Sorumluluk kişilik özelliği ile girişimcilik/yaratıcılık kariyer çapası arasında negatif yönlü, düşük düzeyde ($r = - ,225$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,001$) bir ilişki bulunmaktadır. Sorumluluk kişilik özelliği ile hizmet/kendini adama kariyer çapası arasında pozitif yönlü, düşük düzeyde ($r = ,209$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,002$) bir ilişki bulunmaktadır. Sorumluluk kişilik özelliği ile saf meydan okuma/rekabet kariyer çapası arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,347$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Sorumluluk kişilik özelliği ile hayat tarzı kariyer çapası arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,396$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır.

- Duygusal denge kişilik özelliği ile teknik fonksiyonel yetkinlik kariyer çapası arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,316$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal denge kişilik özelliği ile genel yönetsel yetkinlik kariyer çapası arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($p = ,263$) bulunmamaktadır. Duygusal denge kişilik özelliği ile otonomi/özerklik kariyer çapası arasında negatif yönlü, düşük düzeyde ($r = - ,158$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,018$) bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal denge kişilik özelliği ile iş güvencesi/istikrar kariyer çapası arasında pozitif yönlü, düşük düzeyde ($r = ,175$)

istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,008$) bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal denge kişilik özelliği ile girişimcilik/yaratıcılık kariyer çapası arasında negatif yönlü, ortak düzeyde ($r = - ,293$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal denge kişilik özelliği ile hizmet/kendini adama kariyer çapası arasında pozitif yönlü, düşük düzeyde ($r = ,279$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal denge kişilik özelliği ile saf meydan okuma/rekabet kariyer çapası arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,320$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal denge kişilik özelliği ile hayat tarzı kariyer çapası arasında pozitif yönlü, düşük düzeyde ($r = ,224$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,001$) bir ilişki bulunmaktadır.

- Deneyime açıklık kişilik özelliği ile teknik fonksiyonel yetkinlik kariyer çapası arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ($r = ,522$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Deneyime açıklık kişilik özelliği ile genel yönetsel yetkinlik kariyer çapası arasında pozitif yönlü, düşük düzeyde ($r = ,212$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,001$) bir ilişki bulunmaktadır. Deneyime açıklık kişilik özelliği ile otonomi/özerklik kariyer çapası arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($p = ,757$) bulunmamaktadır. Deneyime açıklık kişilik özelliği ile iş güvencesi/istikrar kariyer çapası arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ($r = ,500$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Deneyime açıklık kişilik özelliği ile girişimcilik/yaratıcılık kariyer çapası arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($p = ,514$) bulunmamaktadır. Deneyime açıklık kişilik özelliği ile hizmet/kendini adama kariyer çapası arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,432$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Deneyime açıklık kişilik özelliği ile saf meydan okuma/rekabet kariyer çapası arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ($r = ,593$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Deneyime açıklık kişilik özelliği ile hayat tarzı kariyer çapası arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,476$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır.

H.1.a. Kısmen kabul edilmiştir.

4.4.2.1. Hipotez 1.b. Hipotezinin Sınanmasına İlişkin Bulgular

Hipotez 1.b: Kişilik özellikleri ile mesleki canlılık arasında istatistiksel olarak bir ilişki vardır. Bu ilişkilerin belirlenmesi için korelasyon analizleri yapılmıştır.

Tablo 4.7: Kişilik Özellikleri İle Mesleki Canlılık Arasındaki İlişki

		Tutku	Dinçlik	Ustalık	İş tatmini
Dışadönüklük	r	,609**	,568**	,494**	,559**
	p	,000	,000	,000	,000
	n	226	226	226	226
Uyumluluk	r	,596**	,567**	,506**	,521**
	p	,000	,000	,000	,000
	n	226	226	226	226
Sorumluluk	r	,396**	,333**	,317**	,371**
	p	,000	,000	,000	,000
	n	226	226	226	226
Duygusal denge	r	,450**	,418**	,350**	,445**
	p	,000	,000	,000	,000
	n	226	226	226	226
Deneyime açıklık	r	,578**	,573**	,619**	,445**
	p	,000	,000	,000	,000
	n	226	226	226	226

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.7'daki bulgulara göre;

- Dışadönüklük kişilik özelliği ile tutku arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ($r = ,609$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Dışadönüklük kişilik özelliği ile dinçlik arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ($r = ,568$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Dışadönüklük kişilik özelliği ile ustalık arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,494$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Dışadönüklük kişilik özelliği ile iş tatmini arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ($r = ,599$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır.

- Uyumluluk kişilik özelliği ile tutku arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ($r = ,596$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Uyumluluk kişilik özelliği ile dinçlik arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ($r = ,567$)

istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Uyumluluk kişilik özelliği ile ustalık arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ($r = ,506$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Uyumluluk kişilik özelliği ile iş tatmini arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ($r = ,521$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır.

- Sorumluluk kişilik özelliği ile tutku arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,396$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Sorumluluk kişilik özelliği ile dinçlik arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,333$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Sorumluluk kişilik özelliği ile ustalık arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,317$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Sorumluluk kişilik özelliği ile iş tatmini arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,371$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır.

- Duygusal denge kişilik özelliği ile tutku arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,450$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal denge kişilik özelliği ile dinçlik arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,418$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal denge kişilik özelliği ile ustalık arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,350$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal denge kişilik özelliği ile iş tatmini arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,445$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır.

- Deneyime açıklık kişilik özelliği ile tutku arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ($r = ,578$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Deneyime açıklık kişilik özelliği ile dinçlik arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ($r = ,573$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Deneyime açıklık kişilik özelliği ile ustalık arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ($r = ,619$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Deneyime açıklık kişilik özelliği ile iş tatmini arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,445$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır.

H.1.b. Kabul edilmiştir.

4.4.2.2 Hipotez 1.c.nin Sınanmasına İlişkin Bulgular

Hipotez 1.c: Kariyer çapaları ile mesleki canlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu ilişkilerin belirlenmesi için korelasyon analizleri yapılmıştır.

Tablo 4.8: Kariyer Çapası İle Mesleki Canlılık Arasındaki İlişki

		Tutku	Dinçlik	Ustalık	İş tatmini
Teknik fonksiyonel yetkinlikler	r	,519**	,536**	,472**	,362**
	p	,000	,000	,000	,000
	n	226	226	226	226
Genel yönetsel yetkinlikler	r	,336**	,338**	,343**	,203**
	p	,000	,000	,000	,002
	n	226	226	226	226
Otonomi/özerklik kariyer çapası	r	-,070	-,052	,041	-,169*
	p	,297	,433	,541	,011
	n	226	226	226	226
İş Güvencesi/istikrar kariyer çapası	r	,473**	,429**	,430**	,381**
	p	,000	,000	,000	,000
	n	226	226	226	226
Girişimcilik/yaratıcılık kariyer çapası	r	-,058	-,054	-,070	-,266**
	p	,385	,418	,296	,000
	n	226	226	226	226
Hizmet/kendini adama kariyer çapası	r	,541**	,524**	,493**	,327**
	p	,000	,000	,000	,000
	n	226	226	226	226
Saf meydan okuma/rekabetler kariyer çapası	r	,537**	,549**	,539**	,386**
	p	,000	,000	,000	,000
	n	226	226	226	226
Hayat tarzı kariyer çapası	r	,543**	,525**	,520**	,560**
	p	,000	,000	,000	,000
	n	226	226	226	226

* Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.8'daki bulgulara göre;

- Teknik fonksiyonel yetkinlikler kariyer çapası ile tutku arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ($r = ,519$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Teknik fonksiyonel yetkinlikler kariyer çapası ile dinçlik arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ($r = ,536$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Teknik fonksiyonel yetkinlikler kariyer çapası ile ustalık arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,472$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Teknik fonksiyonel yetkinlikler kariyer çapası ile iş tatmini arasında

pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,362$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır.

- Genel yönetsel yetkinlikler kariyer çapası ile tutku arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,336$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Genel yönetsel yetkinlikler kariyer çapası ile dinçlik arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,338$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Genel yönetsel yetkinlikler kariyer çapası ile ustalık arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,343$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Genel yönetsel yetkinlikler kariyer çapası ile iş tatmini arasında pozitif yönlü, düşük düzeyde ($r = ,203$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,002$) bir ilişki bulunmaktadır.

- Otonomi/özerklik kariyer çapası ile tutku arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($p = ,297$) bulunmamaktadır. Otonomi/özerklik kariyer çapası ile dinçlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($p = ,433$) bulunmamaktadır. Otonomi/özerklik kariyer çapası ile ustalık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($p = ,541$) bulunmamaktadır. Otonomi/özerklik kariyer çapası ile iş tatmini arasında negatif yönlü, düşük düzeyde ($r = -,169$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,011$) bir ilişki bulunmaktadır.

- İş güvencesi/istikrar kariyer çapası ile tutku arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,473$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. İş güvencesi/istikrar kariyer çapası ile dinçlik arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,429$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. İş güvencesi/istikrar kariyer çapası ile ustalık arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,430$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. İş güvencesi/istikrar kariyer çapası ile iş tatmini arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,381$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır.

- Girişimcilik/yaratıcılık kariyer çapası ile tutku arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($p = ,385$) bulunmamaktadır. Girişimcilik/yaratıcılık kariyer çapası ile dinçlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($p = ,418$) bulunmamaktadır. Girişimcilik/yaratıcılık kariyer çapası ile ustalık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($p = ,296$) bulunmamaktadır. Girişimcilik/yaratıcılık kariyer çapası ile iş

tatmini arasında negatif yönlü, düşük düzeyde ($r = -,266$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır.

- Hizmet/kendini adama kariyer çapası ile tutku arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ($r = ,541$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Hizmet/kendini adama kariyer çapası ile dinçlik arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ($r = ,524$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Hizmet/kendini adama kariyer çapası ile ustalık arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,493$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Hizmet/kendini adama kariyer çapası ile iş tatmini arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,327$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır.

- Saf meydan okuma/rekabet kariyer çapası ile tutku arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ($r = ,537$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Saf meydan okuma/rekabet kariyer çapası ile dinçlik arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ($r = ,549$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Saf meydan okuma/rekabet kariyer çapası ile ustalık arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ($r = ,539$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Saf meydan okuma/rekabet kariyer çapası ile iş tatmini arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r = ,386$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır.

- Hayat tarzı kariyer çapası ile tutku arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ($r = ,543$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Hayat tarzı kariyer çapası ile dinçlik arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ($r = ,525$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Hayat tarzı kariyer çapası ile ustalık arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ($r = ,520$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır. Hayat tarzı kariyer çapası ile iş tatmini arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ($r = ,560$) istatistiksel olarak anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki bulunmaktadır.

H.1.c. Kabul edilmiştir.

4.4.3. Hipotez 2'nin Sınanmasına İlişkin Bulgular

H.2. Kişilik özellikleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir, olarak belirlenmiştir.

H.2. Kişilik özellikleri demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

Tablo 4.9: Cinsiyete Göre Kişilik Özellikleri T Testi Bulguları

Boyut	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	SS	t	p
Dışadönüklük	Kadın	123	3,66	0,91	0,795	,428
	Erkek	103	3,55	1,02		
Uyumluluk	Kadın	123	3,89	0,81	0,771	,441
	Erkek	103	3,81	0,87		
Sorumluluk	Kadın	123	3,90	0,81	1,102	,272
	Erkek	103	3,78	0,84		
Duygusal denge	Kadın	123	3,25	0,97	1,449	,149
	Erkek	103	3,08	0,85		
Deneyime açıklık	Kadın	123	3,91	0,80	0,047	,962
	Erkek	103	3,91	0,77		

Tablo 4.9'deki bulgulara göre araştırmaya katılan beyaz yakalıların cinsiyetlerine göre kişilik özellikleri tüm alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p > ,05$).

Tablo 4.10: Yaşa Göre Kişilik Özellikleri ANOVA Testi Bulguları

Boyut	Yaş	n	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark
Dışadönüklük	18-25	41	3,11	0,93	6,558	,000*	1<2,3
	26-35	72	3,61	0,88			
	36-45	78	3,90	0,94			
	46 yaş ve üstü	35	3,55	1,01			
Uyumluluk	18-25	41	3,48	0,82	4,260	,006*	1<2,3
	26-35	72	3,93	0,87			
	36-45	78	4,02	0,76			
	46 yaş ve üstü	35	3,77	0,83			
Sorumluluk	18-25	41	3,38	0,93	6,146	,000*	1<2,3,4
	26-35	72	3,91	0,80			
	36-45	78	4,03	0,78			
	46 yaş ve üstü	35	3,87	0,65			
Duygusal denge	18-25	41	2,95	0,76	4,573	,004*	3>1,4
	26-35	72	3,19	0,98			
	36-45	78	3,42	0,92			
	46 yaş ve üstü	35	2,83	0,81			
Deneyime açıklık	18-25	41	3,43	0,76	8,553	,000*	1<2,3
	26-35	72	4,00	0,76			
	36-45	78	4,13	0,68			
	46 yaş ve üstü	35	3,81	0,86			

* $p < ,05$

Tablo 4.40'daki bulgulara göre; beyaz yakalıların yaşlarına göre kişilik özelliklerinde tüm alt boyutlarda farklılık bulunmuştur ($p < ,05$). ANOVA testi sırasında varyansların homojenliğini belirlemek amacıyla Levene Testi yapılmıştır. Buna göre; farklılık bulunan boyutların tamamında varyansların homojen olduğu ($p > ,05$) belirlenmiştir (Ek 3). Tüm gruplara Post Hoc testlerinden Tukey testi, uygulanmıştır. Post Hoc testi sonuçlarına göre;

- Dışadönüklük boyutunda 18-25 yaş grubundaki kişilerle 26-35 yaş ve 36-45 yaş grubundakiler arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. 18-25 yaş grubundakilerin ($\bar{x} = 3,11$) dışadönüklük puan ortalamalarının 26-35 yaş ($\bar{x} = 3,61$) ve 36-45 ($\bar{x} = 3,90$) yaş grubundakilerinden düşük olduğu belirlenmiştir.

- Uyumluluk boyutunda 18-25 yaş grubundaki kişilerle 26-35 yaş ve 36-45 yaş grubundakiler arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. 18-25 yaş grubundakilerin ($\bar{x} = 3,48$) uyumluluk puan ortalamalarının 26-35 yaş ($\bar{x} = 3,93$) ve 36-45 ($\bar{x} = 4,02$) yaş grubundakilerinden düşük olduğu belirlenmiştir.

- Sorumluluk boyutunda 18-25 yaş grubundaki kişilerle diğer tüm yaş grubundakiler arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. 18-25 yaş grubundakilerin ($\bar{x} = 3,38$) sorumluluk puan ortalamalarının 26-35 yaş ($\bar{x} = 3,91$) 36-45 ($\bar{x} = 4,03$) yaş ve 46 yaş ve üstü ($\bar{x} = 3,87$) grubundakilerinden düşük olduğu belirlenmiştir.

- Duygusal denge boyutunda 36-45 yaş grubundaki kişilerle 18-25 yaş, 46 yaş ve üstü grubundakiler arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. 36-45 yaş grubundaki kişilerin ($\bar{x} = 3,42$) duygusal denge puan ortalamalarının 18-25 yaş ($\bar{x} = 2,95$) ve 46 yaş ve üstü ($\bar{x} = 2,83$) grubundakilerinden yüksek olduğu belirlenmiştir.

- Deneyime açıklık boyutunda 18-25 yaş grubundaki kişilerle 26-35 yaş ve 36-45 yaş grubundakiler arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. 18-25 yaş grubundakilerin ($\bar{x} = 3,43$) deneyime açıklık puan ortalamalarının 26-35 yaş ($\bar{x} = 4,00$) ve 36-45 ($\bar{x} = 4,13$) yaş grubundakilerinden düşük olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.11: Medeni Durumlarına Göre Kişilik Özellikleri T Testi Bulguları

Boyut	Medeni durum	n	$\bar{x}$	SS	t	p
Dışadönüklük	Evli	149	3,72	0,93	2,291	,023*
	Bekâr	77	3,40	1,00		
Uyumluluk	Evli	149	3,98	0,78	3,011	,003*
	Bekâr	77	3,62	0,89		
Sorumluluk	Evli	149	3,96	0,77	2,714	,008*
	Bekâr	77	3,64	0,88		
Duygusal denge	Evli	149	3,28	0,92	2,406	,017*
	Bekâr	77	2,97	0,88		
Deneyime açıklık	Evli	149	3,99	0,80	2,110	,036*
	Bekâr	77	3,76	0,73		
* p< ,05						

Tablo 4.11'deki bulgulara göre araştırmaya katılan beyaz yakalıların medeni durumlarına göre tüm alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < ,05$). Evli bireylerin dışadönüklük puan ortalamaları ($\bar{x} = 3,72$) bekâr bireylerin dışadönüklük puan ortalamalarından ($\bar{x} = 3,40$) yüksek bulunmuştur. Evli bireylerin uyumluluk puan ortalamaları ($\bar{x} = 3,98$) bekâr bireylerin uyumluluk puan ortalamalarından ($\bar{x} = 3,62$) yüksek bulunmuştur. Evli bireylerin sorumluluk puan ortalamaları ($\bar{x} = 3,96$) bekâr bireylerin sorumluluk puan ortalamalarından ($\bar{x} = 3,64$) yüksek bulunmuştur. Evli bireylerin duygusal denge puan ortalamaları ($\bar{x} = 3,28$) bekâr bireylerin duygusal denge puan ortalamalarından ($\bar{x} = 2,97$) yüksek bulunmuştur. Evli bireylerin deneyime açıklık puan ortalamaları ($\bar{x} = 3,99$) bekâr bireylerin deneyime açıklık puan ortalamalarından ($\bar{x} = 3,76$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.12: Toplam Çalışma Sürelerine Göre Kişilik Özellikleri ANOVA Testi Bulguları

Boyut	Toplam çalışma süresi	n	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark
Dışadönüklük	1-6 yıl	60	3,22	0,97	5,495	,001*	1<2,3
	7-12 yıl	71	3,73	0,84			
	13-18 yıl	52	3,90	0,84			
	19 yıl ve üstü	43	3,61	1,13			
Uyumluluk	1-6 yıl	60	3,61	0,88	3,125	,027*	1<2
	7-12 yıl	71	4,02	0,75			
	13-18 yıl	52	3,97	0,79			
	19 yıl ve üstü	43	3,78	0,91			
Sorumluluk	1-6 yıl	60	3,53	0,93	4,729	,003*	1<3,4
	7-12 yıl	71	3,88	0,85			
	13-18 yıl	52	4,00	0,76			
	19 yıl ve üstü	43	4,05	0,58			
Duygusal denge	1-6 yıl	60	2,96	0,85	3,554	,015*	1<3
	7-12 yıl	71	3,31	0,91			
	13-18 yıl	52	3,40	0,91			
	19 yıl ve üstü	43	2,97	0,96			
Deneyime açıklık	1-6 yıl	60	3,59	0,76	5,152	,002*	1<2,3
	7-12 yıl	71	4,07	0,75			
	13-18 yıl	52	4,04	0,70			
	19 yıl ve üstü	43	3,94	0,84			

* $p < ,05$

Tablo 4.12'deki bulgulara göre araştırmaya katılan beyaz yakalıların toplam çalışma sürelerine göre kişilik özelliği tüm boyutlarında istatistiksel olarak farklılık bulunmuştur ($p < ,05$). Farklılık bulunan gruplarla ilgili olarak sorumluluk boyutunda varyansların homojen olmadığı, dışadönüklük, uyumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık boyutlarında varyansların homojen olduğu (Ek 3) belirlenmiş ve homojen olan gruplara Post Hoc testlerinden Tukey testi, homojen olmayan gruplara Tamhane's T2 testi uygulanmıştır. Post Hoc testi bulgularına göre;

- Dışadönüklük boyutunda toplam çalışma süresi 1-6 yıl olanlarla toplam çalışma süresi 7-12 yıl ve 13-18 yıl olanlar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Toplam çalışma süresi 1-6 yıl olanların ($\bar{x} = 3,22$) dışadönüklük puan ortalamalarının toplam çalışma süresi 7-12 yıl ($\bar{x} = 3,73$) ve toplam çalışma süresi 13-18 yıl ($\bar{x} = 3,90$) olanlardan düşük olduğu belirlenmiştir.

- Uyumluluk boyutunda toplam çalışma süresi 1-6 yıl olanlarla toplam çalışma süresi 7-12 yıl olanlar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Toplam çalışma süresi 1-6 yıl olanların ($\bar{x} = 3,61$) uyumluluk

puan ortalamalarının toplam çalışma süresi 7-12 yıl ($\bar{x}$ = 4,02) olanlardan düşük olduğu belirlenmiştir.

- Sorumluluk boyutunda toplam çalışma süresi 1-6 yıl olanlarla toplam çalışma süresi 13-18 yıl ve 19 yıl ve üstü olanlar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Toplam çalışma süresi 1-6 yıl olanların ($\bar{x}$ = 3,53) sorumluluk puan ortalamalarının toplam çalışma süresi 13-18 yıl ($\bar{x}$ = 4,00) ve toplam çalışma süresi 19 yıl üstü ($\bar{x}$ = 4,05) olanlardan düşük olduğu belirlenmiştir.

- Duygusal denge boyutunda toplam çalışma süresi 1-6 yıl olanlarla toplam çalışma süresi 13-18 yıl olanlar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Toplam çalışma süresi 1-6 yıl olanların ($\bar{x}$ = 2,96) duygusal denge puan ortalamalarının toplam çalışma süresi toplam çalışma süresi 13-18 yıl ($\bar{x}$ = 3,40) olanlardan düşük olduğu belirlenmiştir.

- Deneyime açıklık boyutunda toplam çalışma süresi 1-6 yıl olanlarla toplam çalışma süresi 7-12 yıl ve 13-18 yıl olanlar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Toplam çalışma süresi 1-6 yıl olanların ($\bar{x}$ = 3,59) deneyime açıklık puan ortalamalarının toplam çalışma süresi 7-12 yıl ($\bar{x}$ = 4,07), toplam çalışma süresi 13-18 yıl ($\bar{x}$ = 4,04) olanlardan düşük olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.13: Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Kişilik Özellikleri ANOVA Testi Bulguları

Boyut	Kurumda çalışma süresi	n	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark
Dışadönüklük	1-6 yıl	89	3,28	0,88	6,389	,000*	1<2,3
	7-12 yıl	61	3,81	0,90			
	13-18 yıl	45	3,91	0,98			
	19 yıl ve üstü	31	3,74	1,05			
Uyumluluk	1-6 yıl	89	3,65	0,77	3,369	,019*	1<2
	7-12 yıl	61	4,02	0,89			
	13-18 yıl	45	4,04	0,76			
	19 yıl ve üstü	31	3,84	0,91			
Sorumluluk	1-6 yıl	89	3,54	0,84	8,239	,000*	1<2,3,4
	7-12 yıl	61	3,94	0,88			
	13-18 yıl	45	4,18	0,67			
	19 yıl ve üstü	31	4,06	0,57			
Duygusal denge	1-6 yıl	89	2,98	0,80	4,036	,008*	1<3
	7-12 yıl	61	3,31	0,94			
	13-18 yıl	45	3,48	0,93			
	19 yıl ve üstü	31	2,99	1,06			
Deneyime açıklık	1-6 yıl	89	3,63	0,75	7,557	,000*	1<2,3
	7-12 yıl	61	4,17	0,72			
	13-18 yıl	45	4,12	0,72			
	19 yıl ve üstü	31	3,91	0,85			

* p< ,05

Tablo 4.13'deki bulgulara göre araştırmaya katılan beyaz yakalıların bulundukları kurumda çalışma sürelerine göre kişilik özelliği tüm boyutlarında istatistiksel olarak farklılık bulunmuştur ($p < ,05$). Farklılık bulunan gruplarla ilgili olarak duygusal denge boyutunda varyansların homojen olmadığı, dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık boyutlarında varyansların homojen olduğu (Ek 3) belirlenmiş ve homojen olan gruplara Post Hoc testlerinden Tukey testi, homojen olmayan gruplara Tamhane's T2 testi uygulanmıştır. Post Hoc testi bulgularına göre;

- Dışadönüklük boyutunda bulundukları kurumda çalışma süresi 1-6 yıl olanlarla bulundukları kurumda çalışma süresi 7-12 yıl olanlar ve bulundukları kurumda çalışma süresi 13-18 yıl olanlar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Kurumda çalışma süresi 1-6 yıl olanların ($\bar{x} = 3,28$) dışadönüklük puan ortalamalarının kurumda çalışma süresi 7-12 yıl ($\bar{x} = 3,81$) ve kurumda çalışma süresi 13-18 yıl ($\bar{x} = 3,91$) olanlardan düşük olduğu belirlenmiştir.

- Uyumluluk boyutunda bulundukları kurumda çalışma süresi 1-6 yıl olanlarla bulundukları kurumda çalışma süresi 7-12 yıl olanlar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Kurumda çalışma süresi 1-6 yıl olanların ($\bar{x} = 3,65$) uyumluluk puan ortalamalarının kurumda çalışma süresi 7-12 yıl ($\bar{x} = 4,02$) olanlardan düşük olduğu belirlenmiştir.

- Sorumluluk boyutunda bulundukları kurumda çalışma süresi 1-6 yıl olanlarla diğer tüm gruplar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Kurumda çalışma süresi 1-6 yıl olanların ($\bar{x} = 3,54$) sorumluluk puan ortalamalarının kurumda çalışma süresi 7-12 yıl ($\bar{x} = 3,94$), toplam çalışma süresi 13-18 yıl ($\bar{x} = 4,18$) ve toplam çalışma süresi 19 yıl ve üstü ($\bar{x} = 4,06$) olanlardan düşük olduğu belirlenmiştir.

- Duygusal denge boyutunda bulundukları kurumda çalışma süresi 1-6 yıl olanlarla bulundukları kurumda çalışma süresi 13-18 yıl olanlar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Kurumda çalışma süresi 1-6 yıl olanların ($\bar{x} = 2,98$) duygusal denge puan ortalamalarının kurumda çalışma süresi 13-18 yıl ($\bar{x} = 3,48$) olanlardan düşük olduğu belirlenmiştir.

- Deneyime açıklık boyutunda bulundukları kurumda çalışma süresi 1-6 yıl olanlarla bulundukları kurumda çalışma süresi 7-12 yıl ve 13-18 yıl olanlar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Kurumda çalışma süresi 1-6 yıl olanların ($\bar{x}$ = 3,63) deneyime açıklık puan ortalamalarının kurumda çalışma süresi 7-12 yıl ($\bar{x}$ = 4,17) ve 13-18 yıl ($\bar{x}$ = 4,12) olanlardan düşük olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.14: Eğitim Düzeylerine Göre Kişilik Özellikleri ANOVA Testi Bulguları

Boyut	Eğitim Düzeyi	n	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark
Dışadönüklük	İlkokul/Ortaokul/Lise	36	3,01	0,86	14,431	,000*	3>1,2
	Ön Lisans	33	3,07	0,89			4>1,2
	Lisans	116	3,80	0,93			
	Yüksek Lisans/Doktora	41	4,03	0,76			
Uyumluluk	İlkokul/Ortaokul/Lise	36	3,49	0,80	6,021	,001*	3>1,2
	Ön Lisans	33	3,53	0,78			4>1,2
	Lisans	116	3,99	0,86			
	Yüksek Lisans/Doktora	41	4,04	0,67			
Sorumluluk	İlkokul/Ortaokul/Lise	36	3,62	0,72	4,319	,006*	2<3,4
	Ön Lisans	33	3,50	0,84			
	Lisans	116	3,97	0,82			
	Yüksek Lisans/Doktora	41	3,99	0,80			
Duygusal denge	İlkokul/Ortaokul/Lise	36	2,79	0,80	5,822	,001*	3>1,2
	Ön Lisans	33	2,83	0,87			4>1,2
	Lisans	116	3,29	0,92			
	Yüksek Lisans/Doktora	41	3,45	0,89			
Deneyime açıklık	İlkokul/Ortaokul/Lise	36	3,54	0,79	11,290	,000*	3>1,2
	Ön Lisans	33	3,44	0,86			4>1,2
	Lisans	116	4,06	0,69			
	Yüksek Lisans/Doktora	41	4,20	0,69			

* p<,05

Tablo 4.14'deki bulgulara göre araştırmaya katılan beyaz yakalıların eğitim düzeylerine göre tüm boyutlarda farklılık bulunmuştur ($p<,05$). Farklılık bulunan gruplarla ilgili olarak tüm boyutlarında varyansların homojen olduğu (Ek 3) belirlenmiş ve gruplara Post Hoc testlerinden Tukey testi uygulanmıştır. Post Hoc testi bulgularına göre;

- Dışadönüklük boyutunda lisans mezunları ile ilkokul/ortaokul/lise ve ön lisans mezunları arasındaki farkın; yüksek lisans/doktora mezunlarıyla lise ve ilkokul/ortaokul/lise ve ön lisans mezunları arasındaki farkın istatistiksel olarak

anlamli olduğu belirlenmiştir. Lisans mezunlarının ($\bar{x}$ = 3,80) dışadönüklük puan ortalamaları ilkokul/ortaokul/lise ($\bar{x}$ = 3,01) ve ön lisans mezunlarının ($\bar{x}$ = 3,07) puan ortalamalarından yüksek bulunmuştur. Yüksek lisans/doktora mezunlarının ($\bar{x}$ = 4,03) dışadönüklük puan ortalamaları ilkokul/ortaokul/lise ($\bar{x}$ = 3,01) ve ön lisans mezunlarının ($\bar{x}$ = 3,07) puan ortalamalarından yüksek bulunmuştur.

- Uyumluluk boyutunda lisans mezunları ile ilkokul/ortaokul/lise ve ön lisans mezunları arasındaki farkın; yüksek lisans/doktora mezunlarıyla lise ve ilkokul/ortaokul/lise ve ön lisans mezunları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamli olduğu belirlenmiştir. Lisans mezunlarının ($\bar{x}$ = 3,99) uyumluluk puan ortalamaları ilkokul/ortaokul/lise ($\bar{x}$ = 3,49) ve ön lisans mezunlarının ($\bar{x}$ = 3,53) puan ortalamalarından yüksek bulunmuştur. Yüksek lisans/doktora mezunlarının ($\bar{x}$ = 4,04) uyumluluk puan ortalamaları ilkokul/ortaokul/lise ($\bar{x}$ = 3,99) ve ön lisans mezunlarının ($\bar{x}$ = 3,53) puan ortalamalarından yüksek bulunmuştur.

- Sorumluluk boyutunda ön lisans mezunlarıyla lisans ve yüksek lisans/doktora mezunları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamli olduğu belirlenmiştir. Ön lisans mezunlarının ($\bar{x}$ = 3,50) sorumluluk puan ortalamaları lisans ($\bar{x}$ = 3,97) ve yüksek lisans/doktora mezunlarının ($\bar{x}$ = 3,99) puan ortalamalarından düşük bulunmuştur.

- Duygusal denge boyutunda lisans mezunları ile ilkokul/ortaokul/lise ve ön lisans mezunları arasındaki farkın; yüksek lisans/doktora mezunlarıyla lise ve ilkokul/ortaokul/lise ve ön lisans mezunları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamli olduğu belirlenmiştir. Lisans mezunlarının ($\bar{x}$ = 3,29) duygusal denge puan ortalamaları ilkokul/ortaokul/lise ($\bar{x}$ = 2,79) ve ön lisans mezunlarının ($\bar{x}$ = 2,83) puan ortalamalarından yüksek bulunmuştur. Yüksek lisans/doktora mezunlarının ($\bar{x}$ = 3,45) duygusal denge puan ortalamaları ilkokul/ortaokul/lise ($\bar{x}$ = 2,79) ve ön lisans mezunlarının ($\bar{x}$ = 2,83) puan ortalamalarından yüksek bulunmuştur.

- Deneyime açıklık boyutunda lisans mezunları ile ilkokul/ortaokul/lise ve ön lisans mezunları arasındaki farkın; yüksek lisans/doktora mezunlarıyla lise ve ilkokul/ortaokul/lise ve ön lisans mezunları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamli olduğu belirlenmiştir. Lisans mezunlarının ($\bar{x}$ = 4,06) deneyime açıklık puan

ortalamları ilkokul/ortaokul/lise ($\bar{x}$ = 3,54) ve ön lisans mezunlarının ($\bar{x}$ = 3,44) puan ortalamalarından yüksek bulunmuştur. Yüksek lisans/doktora mezunlarının ($\bar{x}$ = 4,20) Deneyime açıklık puan ortalamaları ilkokul/ortaokul/lise ($\bar{x}$ = 3,54) ve ön lisans mezunlarının ($\bar{x}$ = 3,44) puan ortalamalarından yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.15: Çalışılan Kurumdaki Pozisyonlarına Göre Kişilik Özellikleri ANOVA Testi Bulguları

Boyut	Çalışılan işletmedeki pozisyon	n	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark
Dışadönüklük	Alt Kademe	91	3,33	0,97	8,055	,000*	1<2,3
	Orta Kademe	99	3,73	1,00			
	Üst Kademe	36	3,99	0,58			
Uyumluluk	Alt Kademe	91	3,62	0,90	6,226	,002*	1<2,3
	Orta Kademe	99	3,98	0,80			
	Üst Kademe	36	4,08	0,61			
Sorumluluk	Alt Kademe	91	3,66	0,87	6,209	,002*	1<3
	Orta Kademe	99	3,89	0,81			
	Üst Kademe	36	4,21	0,61			
Duygusal denge	Alt Kademe	91	2,96	0,90	4,411	,013*	1<3
	Orta Kademe	99	3,27	0,95			
	Üst Kademe	36	3,43	0,79			
Deneyime açıklık	Alt Kademe	91	3,71	0,80	5,452	,005*	1<2,3
	Orta Kademe	99	4,02	0,78			
	Üst Kademe	36	4,12	0,65			

* p< ,05

Tablo 4.45'deki bulgulara göre araştırmaya katılan beyaz yakalıların çalıştıkları kurumdaki pozisyonlarına göre tüm boyutlarda farklılık bulunmuştur ($p< ,05$). Farklılık bulunan gruplarla ilgili olarak dışadönüklük ve uyumluluk boyutlarında varyansların homojen olmadığı sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık boyutlarında varyansların homojen olduğu (Ek 3) belirlenmiş ve homojen olan gruplara Post Hoc testlerinden Tukey testi, homojen olmayan gruplara Tamhane's T2 testi uygulanmıştır. Post Hoc testi bulgularına göre;

- Dışadönüklük boyutunda alt kademedeki görev yapanlar ile orta ve üst kademedeki görev yapanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Alt kademedekilerin ($\bar{x}$ = 3,33) dışadönüklük puan ortalamaları orta kademedekilerin ($\bar{x}$ = 3,73) ve üst kademedekilerin ($\bar{x}$ = 3,99) puan ortalamalarından düşük bulunmuştur.

- Uyumluluk boyutunda alt kademedeki görev yapanlar ile orta ve üst kademedeki görev yapanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Alt kademedekilerin ($\bar{x}= 3,62$) uyumluluk puan ortalamaları orta kademedekilerin ($\bar{x}= 3,98$) ve üst kademedekilerin ($\bar{x}= 4,08$) puan ortalamalarından düşük bulunmuştur.

- Sorumluluk boyutunda alt kademedeki görev yapanlar ile üst kademedeki görev yapanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Alt kademedekilerin ($\bar{x}= 3,66$) sorumluluk puan ortalamaları üst kademedekilerin ($\bar{x}= 4,21$) puan ortalamalarından düşük bulunmuştur.

- Duygusal denge boyutunda alt kademedeki görev yapanlar ile üst kademedeki görev yapanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Alt kademedekilerin ($\bar{x}= 2,96$) duygusal denge puan ortalamaları üst kademedekilerin ($\bar{x}= 3,43$) puan ortalamalarından düşük bulunmuştur.

- Deneyime açıklık boyutunda alt kademedeki görev yapanlar ile orta ve üst kademedeki görev yapanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Alt kademedekilerin ($\bar{x}= 3,71$) deneyime açıklık puan ortalamaları orta kademedekilerin ($\bar{x}= 4,02$) ve üst kademedekilerin ($\bar{x}= 4,12$) puan ortalamalarından düşük bulunmuştur.

(H.2. Kısmen kabul edilmiştir.)

4.4.4. Hipotez 3'ün Sınanmasına İlişkin Bulgular

H.3. Kariyer çapaları düzeyleri demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

Tablo 4.16: Cinsiyete Göre Kariyer Çapaları T Testi Bulguları

Boyut	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	SS	t	p
Teknik fonksiyonel yetkinlik	Kadın	123	3,79	0,85	-0,246	,806
	Erkek	103	3,82	0,94		
Genel yönetsel yetkinlik	Kadın	123	3,25	1,02	-1,495	,136
	Erkek	103	3,46	1,04		
Otonomi/Özerklik	Kadın	123	3,26	1,02	-0,432	,666
	Erkek	103	3,32	1,02		
İş Güvencesi/İstikrar	Kadın	123	3,87	0,99	-0,297	,766
	Erkek	103	3,91	0,92		
Girişimcilik/yaratıcılık	Kadın	123	3,10	1,18	-1,047	,296
	Erkek	103	3,27	1,19		
Hizmet/Kendini adama	Kadın	123	3,51	0,94	-1,514	,131
	Erkek	103	3,70	0,94		
Saf meydan okuma/Rekabet	Kadın	123	3,74	0,92	-1,565	,119
	Erkek	103	3,93	0,93		
Hayat tarzı	Kadın	123	3,75	1,01	0,697	,487
	Erkek	103	3,65	1,01		

Tablo 4.16'daki bulgulara göre araştırmaya katılan beyaz yakalıların cinsiyetlerine göre kariyer çapalarında tüm boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p > ,05$).

Tablo 4.17: Yaşa Göre Kariyer Çapaları ANOVA Testi Bulguları

Boyut	Yaş	n	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark
Teknik fonksiyonel yetkinlik	18-25	41	3,49	0,94	2,563	,056	
	26-35	72	3,78	0,95			
	36-45	78	3,93	0,82			
	46 yaş ve üstü	35	3,94	0,76			
Genel yönetsel yetkinlik	18-25	41	3,04	1,01	3,680	,013*	1<4
	26-35	72	3,24	0,95			
	36-45	78	3,41	1,08			
	46 yaş ve üstü	35	3,77	0,99			
Otonomi/Özerklik	18-25	41	3,64	0,80	2,826	,040*	1>3
	26-35	72	3,35	1,04			
	36-45	78	3,13	1,01			
	46 yaş ve üstü	35	3,11	1,16			
İş Güvencesi/İstikrar	18-25	41	3,28	0,86	8,228	,000*	1<2,3,4
	26-35	72	3,96	0,94			
	36-45	78	4,14	0,91			
	46 yaş ve üstü	35	3,93	0,92			
Girişimcilik/yaratıcılık	18-25	41	3,45	1,12	2,958	,033*	AD.
	26-35	72	3,36	1,15			
	36-45	78	2,88	1,22			
	46 yaş ve üstü	35	3,14	1,14			
Hizmet/Kendini adama	18-25	41	3,44	0,86	0,804	,493	
	26-35	72	3,54	0,92			
	36-45	78	3,71	0,95			
	46 yaş ve üstü	35	3,63	1,07			
Saf meydan okuma/Rekabet	18-25	41	3,48	0,84	3,541	,015*	1<3
	26-35	72	3,84	0,96			
	36-45	78	4,04	0,94			
	46 yaş ve üstü	35	3,73	0,84			
Hayat tarzı	18-25	41	3,17	0,98	5,729	,001*	1<2,3
	26-35	72	3,83	0,98			
	36-45	78	3,91	0,95			
	46 yaş ve üstü	35	3,62	1,02			

p< ,05; AD: Anlamli değil.

Tablo 4.17'deki bulgulara göre araştırmaya katılan beyaz yakalıların yaşlarına göre teknik fonksiyonel yetkinlik, hizmet/kendini adama boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamazken ($p> ,05$) genel yönetsel yetkinlik, otonomi özerklik, güvenli/istikrar, girişimcilik/yaratıcılık, saf meydan okuma/rekabet, hayat tarzı boyutlarında farklılık bulunmuştur ($p< ,05$). Genel yönetsel yetkinlik, iş güvencesi/istikrar, girişimcilik/yaratıcılık, saf meydan okuma/rekabet, hayat tarzı boyutlarında varyansların homojen olduğu, otonomi özerklik boyutunda varyansların

homojen olmadığı belirlenmiştir (Ek 3). Homojen olan gruplara Post Hoc testlerinden Tukey testi, homojen olmayan gruplara Tamhane's T2 testi uygulanmıştır. Post Hoc testi bulgularına göre;

- Genel yönetsel yetkinlik boyutunda 18-25 yaş grubundaki kişilerle 46 yaş ve üstü grubundakiler arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. 18-25 yaş grubundakilerin ($\bar{x}= 3,04$) genel yönetsel yetkinlik puan ortalamalarının 46 yaş ve üstü ($\bar{x}= 3,77$) yaş grubundakilerden düşük olduğu belirlenmiştir.

- Otonomi/özerklik boyutunda 18-25 yaş grubundaki kişilerle 36-45 yaş grubundakiler arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. 18-25 yaş grubundakilerin ($\bar{x}= 3,64$) otonomi/özerklik puan ortalamalarının 36-45 yaş ($\bar{x}= 3,13$) yaş grubundakilerden yüksek olduğu belirlenmiştir.

- İş güvencesi/istikrar boyutunda 18-25 yaş grubundaki kişilerle diğer tüm yaş grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. 18-25 yaş grubundakilerin ($\bar{x}= 3,28$) iş güvencesi/istikrar puan ortalamalarının 26-35 yaş ($\bar{x}= 3,96$) 36-45 yaş ($\bar{x}= 4,14$) ve 46 yaş ve üstü ($\bar{x}= 3,93$) yaş grubundakilerden düşük olduğu belirlenmiştir.

- Girişimcilik/yaratıcılık boyutundaki farkın anlamlı olmadığı belirlenmiştir.

- Saf meydan okuma/rekabet boyutunda 18-25 yaş grubundaki kişilerle 36-45 yaş grubundakiler arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. 18-25 yaş grubundakilerin ($\bar{x}= 3,48$) saf meydan okuma/rekabet puan ortalamalarının 36-45 yaş ($\bar{x}= 4,04$) yaş grubundakilerden düşük olduğu belirlenmiştir.

- Hayat tarzı boyutunda 18-25 yaş grubundaki kişilerle 26-35 yaş grubundakiler ve 36-45 yaş grubundakiler arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. 18-25 yaş grubundakilerin ($\bar{x}= 3,17$) hayat tarzı puan ortalamalarının 26-35 yaş ($\bar{x}= 3,83$) ve 36-45 yaş ($\bar{x}= 3,91$) yaş grubundakilerden düşük olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.18: Medeni Durumlarına Göre Kariyer Çapaları T Testi Bulguları

Boyut	Medeni durum	n	$\bar{x}$	SS	t	p
Teknik fonksiyonel yetkinlik	Evli	149	3,89	0,85	1,856	,065
	Bekâr	77	3,65	0,93		
Genel yönetsel yetkinlik	Evli	149	3,42	1,06	1,646	,102
	Bekâr	77	3,19	0,96		
Otonomi/Özerklik	Evli	149	3,18	1,06	-2,256	,025*
	Bekâr	77	3,50	0,91		
İş Güvencesi/İstikrar	Evli	149	4,00	0,95	2,457	,015*
	Bekâr	77	3,68	0,94		
Girişimcilik/yaratıcılık	Evli	149	3,12	1,21	-1,010	,314
	Bekâr	77	3,29	1,12		
Hizmet/Kendini adama	Evli	149	3,62	0,95	0,636	,526
	Bekâr	77	3,54	0,94		
Saf meydan okuma/Rekabet	Evli	149	3,87	0,93	0,976	,331
	Bekâr	77	3,74	0,92		
Hayat tarzı	Evli	149	3,76	0,99	1,175	,242
	Bekâr	77	3,59	1,04		

* p< ,05

Tablo 4.18'deki bulgulara göre araştırmaya katılan beyaz yakalıların medeni durumlarına göre, teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik/yaratıcılık, hizmet/kendini adama, saf meydan okuma/rekabet, hayat tarzı boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamazken ($p > ,05$) otonomi/özerklik ve iş güvencesi/istikrar boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < ,05$). Bekâr bireylerin otonomi/özerklik puan ortalamaları ($\bar{x} = 3,50$) evli bireylerin otonomi/özerklik puan ortalamalarından ($\bar{x} = 3,18$) yüksek bulunmuştur.

Evli bireylerin iş güvencesi/istikrar puan ortalamaları ($\bar{x} = 4,00$) bekâr bireylerin iş güvencesi/istikrar puan ortalamalarından ($\bar{x} = 3,68$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.19: Toplam Çalışma Sürelerine Göre Kariyer Çapaları ANOVA Testi

Bulguları

Boyut	Toplam çalışma süresi	n	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark
Teknik fonksiyonel yetkinlik	1-6 yıl	60	3,62	0,96	2,447	,065	
	7-12 yıl	71	3,72	0,95			
	13-18 yıl	52	4,02	0,75			
	19 yıl ve üstü	43	3,93	0,78			
Genel yönetsel yetkinlik	1-6 yıl	60	3,07	0,99	3,239	,023*	1<4
	7-12 yıl	71	3,35	0,99			
	13-18 yıl	52	3,36	1,04			
	19 yıl ve üstü	43	3,70	1,06			
Otonomi/Özerklik	1-6 yıl	60	3,61	0,90	3,039	,030*	AD.
	7-12 yıl	71	3,26	0,96			
	13-18 yıl	52	3,11	1,09			
	19 yıl ve üstü	43	3,12	1,11			
İş Güvencesi/İstikrar	1-6 yıl	60	3,60	0,91	3,532	,016*	1<4
	7-12 yıl	71	3,89	1,01			
	13-18 yıl	52	3,97	0,94			
	19 yıl ve üstü	43	4,20	0,86			
Girişimcilik/Yaratıcılık	1-6 yıl	60	3,44	1,11	2,075	,104	
	7-12 yıl	71	3,24	1,19			
	13-18 yıl	52	2,98	1,17			
	19 yıl ve üstü	43	2,95	1,25			
Hizmet/Kendini adama	1-6 yıl	60	3,49	0,92	0,642	,589	
	7-12 yıl	71	3,61	0,87			
	13-18 yıl	52	3,73	0,99			
	19 yıl ve üstü	43	3,56	1,05			
Saf meydan okuma/Rekabet	1-6 yıl	60	3,61	0,93	1,934	,125	
	7-12 yıl	71	3,88	0,89			
	13-18 yıl	52	4,02	1,00			
	19 yıl ve üstü	43	3,81	0,88			
Hayat tarzı	1-6 yıl	60	3,46	1,02	1,745	,159	
	7-12 yıl	71	3,75	1,02			
	13-18 yıl	52	3,78	0,98			
	19 yıl ve üstü	43	3,87	0,97			

* p< ,05; AD: Anlamli değil

Tablo 4.19'daki bulgulara göre araştırmaya katılan beyaz yakalıların toplam çalışma sürelerine göre teknik fonksiyonel yetkinlik, girişimcilik/yaratıcılık, hizmet/kendini adama, saf meydan okuma/rekabet ve hayat tarzı boyutlarında anlamlı fark bulunmazken genel yönetsel yetkinlik, otonomi/özerklik, iş güvencesi/istikrar, boyutlarında farklılık olduğu belirlenmiştir ($p < ,05$). Farklılık bulunan gruplarla ilgili olarak otonomi/özerklik boyutunda varyansların homojen olmadığı, genel yönetsel yetkinlik ve iş güvencesi/istikrar boyutlarında varyansların homojen olduğu (Ek 3) belirlenmiş ve homojen olan gruplara Post Hoc testlerinden Tukey testi, homojen olmayan gruplara Tamhane's T2 testi uygulanmıştır. Post Hoc testi bulgularına göre;

- Genel yönetsel yetkinlik boyutunda toplam çalışma süresi 1-6 yıl olanlarla toplam çalışma süresi 19 yıl ve üstü olanlar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Toplam çalışma süresi 1-6 yıl olanların ($\bar{x} = 3,07$) genel yönetsel yetkinlik puan ortalamaları toplam çalışma süresi 19 yıl ve üstü ($\bar{x} = 3,70$) olanlardan düşük olduğu belirlenmiştir.

- Otonomi/özerklik boyutundaki farklılığın anlamlı olmadığı belirlenmiştir.

- İş güvencesi/istikrar boyutunda toplam çalışma süresi 1-6 yıl olanlarla toplam çalışma süresi 19 yıl ve üstü olanlar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Toplam çalışma süresi 1-6 yıl olanların ($\bar{x} = 3,60$) iş güvencesi/istikrar puan ortalamaları toplam çalışma süresi 19 yıl ve üstü ($\bar{x} = 4,20$) olanlardan düşük olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.20: Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Kariyer Çapaları ANOVA Testi Bulguları

Boyut	Kurumda çalışma süresi	n	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark
Teknik fonksiyonel yetkinlik	1-6 yıl	89	3,60	0,90	4,107	,007*	1<3
	7-12 yıl	61	3,78	0,97			
	13-18 yıl	45	4,12	0,69			
	19 yıl ve üstü	31	3,98	0,80			
Genel yönetsel yetkinlik	1-6 yıl	89	3,16	0,95	3,622	,014*	1<4
	7-12 yıl	61	3,43	1,01			
	13-18 yıl	45	3,27	1,13			
	19 yıl ve üstü	31	3,83	1,01			
Otonomi/Özerklik	1-6 yıl	89	3,56	0,83	3,942	,009*	1>4
	7-12 yıl	61	3,19	1,09			
	13-18 yıl	45	3,11	1,15			
	19 yıl ve üstü	31	2,97	1,04			
İş Güvencesi/İstikrar	1-6 yıl	89	3,58	0,87	6,120	,001*	1<2,3,4
	7-12 yıl	61	4,00	1,01			
	13-18 yıl	45	4,14	0,92			
	19 yıl ve üstü	31	4,23	0,91			
Girişimcilik/yaratıcılık	1-6 yıl	89	3,54	1,04	6,739	,000*	1>3,4
	7-12 yıl	61	3,20	1,24			
	13-18 yıl	45	2,78	1,12			
	19 yıl ve üstü	31	2,68	1,22			
Hizmet/Kendini adama	1-6 yıl	89	3,56	0,85	0,341	,796	
	7-12 yıl	61	3,55	1,02			
	13-18 yıl	45	3,71	1,00			
	19 yıl ve üstü	31	3,65	0,99			
Saf meydan okuma/Rekabet	1-6 yıl	89	3,55	0,91	6,098	,001*	1<3
	7-12 yıl	61	3,94	0,91			
	13-18 yıl	45	4,23	0,80			
	19 yıl ve üstü	31	3,81	0,96			
Hayat tarzı	1-6 yıl	89	3,32	1,04	7,673	,000*	1<2,3,4
	7-12 yıl	61	3,92	0,89			
	13-18 yıl	45	4,01	0,84			
	19 yıl ve üstü	31	3,92	1,06			

* p< ,05

Tablo 4.20'deki bulgulara göre araştırmaya katılan beyaz yakalıların bulundukları kurumda çalışma sürelerine göre hizmet/kendini adama boyutunda anlamlı fark bulunmazken ($p> ,05$) teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, otonomi/özerklik, iş güvencesi/istikrar, girişimcilik/yaratıcılık, saf meydan okuma/rekabet ve hayat tarzı boyutlarında farklılık olduğu belirlenmiştir ($p< ,05$). Farklılık bulunan gruplarla ilgili olarak teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi/özerklik, girişimcilik/yaratıcılık boyutlarında varyansların homojen

olmadığı, genel yönetsel yetkinlik, iş güvencesi/istikrar, saf meydan okuma/rekabet ve hayat tarzı boyutlarda varyansların homojen olduğu (Ek 3) belirlenmiştir. Homojen olan gruplara Post Hoc testlerinden Tukey testi, homojen olmayan gruplara Tamhane's T2 testi uygulanmıştır. Post Hoc testi bulgularına göre;

- Teknik fonksiyonel yetkinlik boyutunda bulundukları kurumda çalışma süresi 1-6 yıl olanlarla bulundukları kurumda çalışma süresi 13-18 yıl olanlar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bulundukları kurumda çalışma süresi 1-6 yıl olanların ($\bar{x}= 3,60$) teknik fonksiyonel yetkinlik puan ortalamaları bulundukları kurumda çalışma süresi 13-18 yıl ($\bar{x}= 4,12$) olanlardan düşük olduğu belirlenmiştir.

- Genel yönetsel yetkinlik boyutunda bulundukları kurumda çalışma süresi 1-6 yıl olanlarla bulundukları kurumda çalışma süresi 19 yıl ve üstü olanlar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bulundukları kurumda çalışma süresi 1-6 yıl olanların ($\bar{x}= 3,16$) genel yönetsel yetkinlik puan ortalamaları bulundukları kurumda çalışma süresi 19 yıl ve üstü ($\bar{x}= 3,83$) olanlardan düşük olduğu belirlenmiştir.

- Otonomi/özerklik boyutunda bulundukları kurumda çalışma süresi 1-6 yıl olanlarla bulundukları kurumda çalışma süresi 19 yıl ve üstü olanlar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bulundukları kurumda çalışma süresi 1-6 yıl olanların ($\bar{x}= 3,56$) otonomi/özerklik puan ortalamaları bulundukları kurumda çalışma süresi 19 yıl ve üstü ($\bar{x}= 2,97$) olanlardan yüksek olduğu belirlenmiştir.

- İş güvencesi/istikrar boyutunda bulundukları kurumda çalışma süresi 1-6 yıl olanlarla diğer tüm gruplar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bulundukları kurumda çalışma süresi 1-6 yıl olanların ($\bar{x}= 3,58$) iş güvencesi/istikrar puan ortalamaları bulundukları kurumda çalışma süresi 7-12 yıl ($\bar{x}= 4,00$) 13-18 yıl ($\bar{x}= 4,14$) ve 19 yıl ve üstü ($\bar{x}= 4,23$) olanlardan düşük olduğu belirlenmiştir.

- Girişimcilik/yaratıcılık boyutunda bulundukları kurumda çalışma suresi 1-6 yıl olanlarla 13-18 yıl ve 19 yıl ve üstü olanlar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bulundukları kurumda çalışma suresi 1-6 yıl olanların ($\bar{x}$ = 3,54) girişimcilik/yaratıcılık puan ortalamalarının bulundukları kurumda çalışma suresi 13-18 yıl ($\bar{x}$ = 2,78) ve 19 yıl ve üstü ($\bar{x}$ = 2,68) olanlardan yüksek olduğu belirlenmiştir.

- Saf meydan okuma/rekabet boyutunda bulundukları kurumda çalışma suresi 1-6 yıl olanlarla bulundukları kurumda çalışma suresi 13-18 yıl olanlar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bulundukları kurumda çalışma suresi 1-6 yıl olanların ($\bar{x}$ = 3,55) saf meydan okuma/rekabet puan ortalamaları bulundukları kurumda çalışma suresi 13-18 yıl ($\bar{x}$ = 4,23) olanlardan düşük olduğu belirlenmiştir.

- Hayat tarzı boyutunda bulundukları kurumda çalışma suresi 1-6 yıl olanlarla diğer tüm gruplar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bulundukları kurumda çalışma suresi 1-6 yıl olanların ($\bar{x}$ = 3,32) hayat tarzı puan ortalamaları bulundukları kurumda çalışma suresi 7-12 yıl ($\bar{x}$ = 3,92) 13-18 yıl ($\bar{x}$ = 4,01) ve 19 yıl ve üstü ($\bar{x}$ = 3,92) olanlardan düşük olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.21: Eğitim Düzeylerine Göre Kariyer Çapaları ANOVA Testi Bulguları

Boyut	Eğitim Düzeyi	n	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark
Teknik fonksiyonel yetkinlik	İlkokul/Ortaokul/Lise	36	3,61	0,85	2,831	,039*	AD.
	Ön Lisans	33	3,50	0,89			
	Lisans	116	3,89	0,86			
	Yüksek Lisans/Doktora	41	3,98	0,93			
Genel yönetsel yetkinlik	İlkokul/Ortaokul/Lise	36	3,53	0,94	3,676	,013*	3>4
	Ön Lisans	33	3,19	0,95			
	Lisans	116	3,19	1,04			
	Yüksek Lisans/Doktora	41	3,74	1,05			
Otonomi/Özerklik	İlkokul/Ortaokul/Lise	36	3,45	0,84	0,467	,705	
	Ön Lisans	33	3,35	0,92			
	Lisans	116	3,23	1,09			
	Yüksek Lisans/Doktora	41	3,27	1,05			
İş Güvencesi/İstikrar	İlkokul/Ortaokul/Lise	36	3,70	0,84	4,017	,008*	4>1,2
	Ön Lisans	33	3,58	1,02			
	Lisans	116	3,91	0,99			
	Yüksek Lisans/Doktora	41	4,27	0,80			
Girişimcilik/yaratıcılık	İlkokul/Ortaokul/Lise	36	3,42	1,06	3,756	,012*	4<1,2,3
	Ön Lisans	33	3,42	1,09			
	Lisans	116	3,22	1,23			
	Yüksek Lisans/Doktora	41	2,66	1,11			
Hizmet/Kendini adama	İlkokul/Ortaokul/Lise	36	3,33	0,88	2,253	,083	
	Ön Lisans	33	3,49	0,92			
	Lisans	116	3,61	0,99			
	Yüksek Lisans/Doktora	41	3,87	0,81			
Saf meydan okuma/Rekabet	İlkokul/Ortaokul/Lise	36	3,42	0,88	6,189	,000*	4>1,2
	Ön Lisans	33	3,59	0,90			
	Lisans	116	3,87	0,96			
	Yüksek Lisans/Doktora	41	4,24	0,70			
Hayat tarzı	İlkokul/Ortaokul/Lise	36	3,23	0,84	4,657	,004*	1<3,4
	Ön Lisans	33	3,51	1,01			
	Lisans	116	3,81	1,03			
	Yüksek Lisans/Doktora	41	3,98	0,93			

* p< ,05;AD: Anlamli değil

Tablo 4.21'deki bulgulara göre araştırmaya katılan beyaz yakalıların eğitim düzeylerine göre otonomi/özerklik, hizmet/kendini adama boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamazken ($p > ,05$) teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, güvenlik/istikrar, girişimcilik/yaratıcılık, saf meydan okuma/rekabet, hayat tarzı boyutlarında farklılık bulunmuştur ($p < ,05$). Farklılık bulunan teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, iş güvencesi/istikrar,

girişimcilik/yaratıcılık, hayat tarzı boyutlarında varyansların homojen olduğu saf meydan okuma/rekabet boyutunda varyansların homojen olmadığı belirlenmiştir (Ek 3). Varyansları homojen olan gruplara Post Hoc testlerinden Tukey Testi, varyansları homojen olmayan gruplara Tamhane's T2 testi yapılmıştır. Post Hoc testi bulgularına göre;

- Teknik fonksiyonel yetkinlik boyutundaki farklılığın anlamlı olmadığı belirlenmiştir.

- Genel yönetsel yetkinlik boyutunda lisans mezunları ile yüksek lisans/doktora mezunları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Lisans mezunlarının ($\bar{x}= 3,19$) genel yönetsel yetkinlik puan ortalamaları yüksek lisans/doktora ($\bar{x}= 3,74$) mezunlarından düşük bulunmuştur.

- İş güvencesi/istikrar boyutunda yüksek lisans/doktora mezunları ile ilkokul/ortaokul/lise ve ön lisans mezunları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Yüksek lisans/doktora mezunlarının ($\bar{x}= 4,27$) iş güvencesi/istikrar puan ortalamaları ilkokul/ortaokul/lise ($\bar{x}= 3,70$) ve ön lisans ($\bar{x}= 3,58$) mezunlarından yüksek bulunmuştur.

- Girişimcilik/yaratıcılık boyutunda yüksek lisans/doktora mezunları ile ilkokul/ortaokul/lise, ön lisans, lisans mezunları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Yüksek lisans/doktora mezunlarının ($\bar{x}= 2,66$) girişimcilik/yaratıcılık puan ortalamaları ilkokul/ortaokul/lise ($\bar{x}= 3,42$) ön lisans ($\bar{x}= 3,42$) lisans ($\bar{x}= 3,22$) mezunlarından düşük bulunmuştur.

- Saf meydan okuma/rekabet boyutunda yüksek lisans/doktora mezunları ile ilkokul/ortaokul/lise ve ön lisans mezunları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Yüksek lisans/doktora mezunlarının ($\bar{x}= 4,24$) saf meydan okuma/rekabet puan ortalamaları ilkokul/ortaokul/lise ($\bar{x}= 3,42$) ön lisans ($\bar{x}= 3,59$) mezunlarından yüksek bulunmuştur.

- Hayat tarzı boyutunda ilkokul/ortaokul/lise mezunları ile lisans ve yüksek lisans/doktora mezunları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. İlkokul/ortaokul/lise mezunlarının ($\bar{x}= 3,23$) hayat tarzı puan

ortalamları lisans ($\bar{x}= 3,81$) ve yüksek lisans/doktora ($\bar{x}= 3,98$) mezunlarından düşük bulunmuştur.

Tablo 4.22: Çalışılan Kurumdaki Pozisyonlarına Göre Kariyer Çapaları ANOVA Testi Bulguları

Boyut	Çalışılan işletmedeki pozisyon	n	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark
Teknik fonksiyonel yetkinlik	Alt Kademe	91	3,69	0,89	1,978	,141	
	Orta Kademe	99	3,84	0,94			
	Üst Kademe	36	4,02	0,69			
Genel yönetsel yetkinlik	Alt Kademe	91	3,15	1,01	7,536	,001*	3>1,2
	Orta Kademe	99	3,32	1,03			
	Üst Kademe	36	3,91	0,90			
Otonomi/Özerklik	Alt Kademe	91	3,44	0,95	2,790	,064	
	Orta Kademe	99	3,27	1,10			
	Üst Kademe	36	2,97	0,89			
İş Güvencesi/İstikrar	Alt Kademe	91	3,70	0,95	3,451	,033*	AD.
	Orta Kademe	99	3,99	0,93			
	Üst Kademe	36	4,11	0,98			
Girişimcilik/yaratıcılık	Alt Kademe	91	3,48	1,10	5,635	,004*	1>2,3
	Orta Kademe	99	3,04	1,25			
	Üst Kademe	36	2,80	1,03			
Hizmet/Kendini adama	Alt Kademe	91	3,48	0,95	1,867	,157	
	Orta Kademe	99	3,61	0,97			
	Üst Kademe	36	3,84	0,81			
Saf meydan okuma/Rekabet	Alt Kademe	91	3,65	0,92	2,725	,068	
	Orta Kademe	99	3,95	0,91			
	Üst Kademe	36	3,92	0,98			
Hayat tarzı	Alt Kademe	91	3,51	1,02	2,927	,056	
	Orta Kademe	99	3,84	0,96			
	Üst Kademe	36	3,83	1,06			

* $p < ,05$; AD: Anlamli değil.

Tablo 4.22'deki bulgulara göre araştırmaya katılan beyaz yakalıların çalıştıkları kurumdaki pozisyonlarına göre teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi/özerklik, hizmet/kendini adama, saf meydan okuma/rekabet, hayat tarzı boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamazken ($p > ,05$) genel yönetsel yetkinlik, iş güvencesi/istikrar, girişimcilik/yaratıcılık boyutlarında farklılık bulunmuştur ($p < ,05$). Farklılık bulunan genel yönetsel yetkinlik, iş güvencesi/istikrar boyutlarında varyansların homojen olduğu girişimcilik/yaratıcılık

boyutunda varyansların homojen olmadığı belirlenmiştir (Ek 3). Varyansları homojen olan gruplara Post Hoc testlerinden Tukey Testi, varyansları homojen olmayan gruplara Tamhane's T2 testi yapılmıştır. Post Hoc testi bulgularına göre;

- Genel yönetsel yetkinlik boyutunda üst kademedeki görev yapanlar ile alt ve orta kademedeki görev yapanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Üst kademedekilerin ($\bar{x}$ = 3,91) genel yönetsel yetkinlik puan ortalamaları alt kademedekilerin ($\bar{x}$ = 3,15) ve orta kademedekilerin ($\bar{x}$ = 3,32) puan ortalamalarından yüksek bulunmuştur.

-İş güvencesi/istikrar boyutundaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir.

- Girişimcilik/yaratıcılık boyutunda alt kademedeki görev yapanlar ile orta ve üst kademedeki görev yapanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Alt kademedekilerin ($\bar{x}$ = 3,48) girişimcilik/yaratıcılık puan ortalamaları orta kademedekilerin ($\bar{x}$ = 3,04) ve üst kademedekilerin ($\bar{x}$ = 2,80) puan ortalamalarından yüksek bulunmuştur.

H.3. Kısmen kabul edilmiştir.

4.4.5. Hipotez 4 ün Sınanmasına İlişkin Bulgular

H.4. Mesleki canlılık düzeyleri demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

Tablo 4.23: Cinsiyete Göre Mesleki Canlılık T Testi Bulguları

Boyut	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	SS	T	p
Tutku	Kadın	123	3,85	0,94	-0,154	,877
	Erkek	103	3,87	0,94		
Dinçlik	Kadın	123	3,66	1,00	-0,695	,488
	Erkek	103	3,75	0,93		
Uсталık	Kadın	123	3,76	0,91	-0,213	,831
	Erkek	103	3,79	0,92		
İş tatmini	Kadın	123	3,49	1,03	-0,016	,987
	Erkek	103	3,49	0,96		

Tablo 4.23'deki bulgulara göre araştırmaya katılan beyaz yakalıların cinsiyetlerine göre mesleki canlılık düzeylerinde tüm boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p > ,05$)

Tablo 4.24: Yaşa Göre Mesleki Canlılık ANOVA Testi Bulguları

Boyut	Yaş	n	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark
Tutku	18-25	41	3,23	1,05	9,015	,000	1<2,3,4
	26-35	72	3,91	0,88			
	36-45	78	4,11	0,74			
	46 yaş ve üstü	35	3,93	0,99			
Dinçlik	18-25	41	3,05	0,94	9,401	,000	1<2,3,4
	26-35	72	3,75	0,92			
	36-45	78	3,98	0,82			
	46 yaş ve üstü	35	3,74	1,09			
Uсталık	18-25	41	3,22	0,92	7,688	,000	1<2,3,4
	26-35	72	3,79	0,88			
	36-45	78	4,03	0,85			
	46 yaş ve üstü	35	3,83	0,86			
İş tatmini	18-25	41	3,00	0,97	6,617	,000	1<2,3
	26-35	72	3,49	0,95			
	36-45	78	3,81	0,96			
	46 yaş ve üstü	35	3,36	0,95			

p< ,05; AD: Anlamli değil

Tablo 4.24'deki bulgulara göre araştırmaya katılan beyaz yakalıların yaşlarına göre mesleki canlılık düzeylerinde tüm boyutlarda farklılık bulunmuştur ($p < ,05$). Farklılık bulunan dinçlik boyutunda varyansların homojen olmadığı, tutku, uсталık ve iş tatmini boyutlarında varyansların homojen olduğu belirlenmiştir (Ek 3). Varyansları homojen olan gruplara Post Hoc testlerinden Tukey Testi, varyansları homojen olmayan gruplara Tamhane's T2 testi yapılmıştır. Post Hoc testi bulgularına göre;

- Tutku boyutunda 18-25 yaş grubundaki kişilerle diğer tüm yaş grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. 18-25 yaş grubundakilerin ($\bar{x} = 3,23$) tutku puan ortalamalarının 26-35 yaş ($\bar{x} = 3,91$) 36-45 yaş ($\bar{x} = 4,11$) ve 46 yaş ve üstü ($\bar{x} = 3,93$) yaş grubundakilerden düşük olduğu belirlenmiştir.

- Dinçlik boyutunda 18-25 yaş grubundaki kişilerle diğer tüm yaş grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. 18-25 yaş grubundakilerin ($\bar{x} = 3,05$) dinçlik puan ortalamalarının 26-35 yaş ($\bar{x} = 3,75$) 36-45

yaş ($\bar{x}$ = 3,98) ve 46 yaş ve üstü ($\bar{x}$ = 3,74) yaş grubundakilerden düşük olduğu belirlenmiştir.

- Uсталık boyutunda 18-25 yaş grubundaki kişilerle diğer tüm yaş grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. 18-25 yaş grubundakilerin ($\bar{x}$ = 3,22) uсталık puan ortalamalarının 26-35 yaş ($\bar{x}$ = 3,79) 36-45 yaş ($\bar{x}$ = 4,03) ve 46 yaş ve üstü ($\bar{x}$ = 3,83) yaş grubundakilerden düşük olduğu belirlenmiştir.

- İş tatmini boyutunda 18-25 yaş grubundaki kişilerle 26-35 yaş ve 36-45 yaş grubundakiler arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. 18-25 yaş grubundakilerin ($\bar{x}$ = 3,00) iş tatmini puan ortalamalarının 26-35 yaş ($\bar{x}$ = 3,49) ve 36-45 ($\bar{x}$ = 3,81) yaş grubundakilerinden düşük olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.25: Medeni Durumlarına Göre Mesleki Canlılık T Testi Bulguları

Boyut	Medeni durum	N	$\bar{x}$	SS	T	p
Tutku	Evli	149	4,00	0,86	3,152	,002*
	Bekâr	77	3,59	1,03		
Dinçlik	Evli	149	3,84	0,93	2,921	,004*
	Bekâr	77	3,44	1,00		
Uсталık	Evli	149	3,89	0,84	2,706	,007*
	Bekâr	77	3,55	1,00		
İş tatmini	Evli	149	3,60	0,97	2,244	,026*
	Bekâr	77	3,28	1,03		

* $p < ,05$

Tablo 4.25'deki bulgulara göre araştırmaya katılan beyaz yakalıların medeni durumlarına göre mesleki canlılık düzeylerinde tüm boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < ,05$). Evli bireylerin tutku puan ortalamaları ($\bar{x}$ = 4,00) bekâr bireylerin tutku puan ortalamalarından ($\bar{x}$ = 3,59) yüksek bulunmuştur. Evli bireylerin dinçlik puan ortalamaları ($\bar{x}$ = 3,84) bekâr bireylerin dinçlik puan ortalamalarından ($\bar{x}$ = 3,44) yüksek bulunmuştur. Evli bireylerin uсталık puan ortalamaları ($\bar{x}$ = 3,89) bekâr bireylerin uсталık puan ortalamalarından ($\bar{x}$ = 3,55) yüksek bulunmuştur. Evli bireylerin iş tatmini puan ortalamaları ($\bar{x}$ = 3,60) bekâr bireylerin iş tatmini puan ortalamalarından ($\bar{x}$ = 3,28) yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.26: Toplam Çalışma Sürelerine Göre Mesleki Canlılık ANOVA Testi

Bulguları

Boyut	Toplam çalışma süresi	n	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark
Tutku	1-6 yıl	60	3,31	1,04	11,012	,000*	1<2,3,4
	7-12 yıl	71	4,04	0,76			
	13-18 yıl	52	4,17	0,69			
	19 yıl ve üstü	43	3,95	1,01			
Dinçlik	1-6 yıl	60	3,26	1,01	6,839	,000*	1<2,3
	7-12 yıl	71	3,87	0,83			
	13-18 yıl	52	3,98	0,81			
	19 yıl ve üstü	43	3,70	1,10			
Uсталık	1-6 yıl	60	3,37	0,96	7,234	,000*	1<2,3
	7-12 yıl	71	3,84	0,84			
	13-18 yıl	52	4,12	0,67			
	19 yıl ve üstü	43	3,82	1,02			
İş tatmini	1-6 yıl	60	3,14	1,04	3,858	,010*	1<2,3
	7-12 yıl	71	3,59	0,90			
	13-18 yıl	52	3,72	0,90			
	19 yıl ve üstü	43	3,55	1,10			
p< ,05							

Tablo 4.26'daki bulgulara göre araştırmaya katılan beyaz yakalıların toplam çalışma sürelerine göre mesleki canlılık tüm boyutlarında farklılık bulunmuştur ($p < ,05$). Farklılık bulunan gruplarla ilgili olarak tutku, dinçlik ve ustalık boyutlarında varyansların homojen olmadığı, iş tatmini boyutunda varyansların homojen olduğu (Ek 3) belirlenmiş ve homojen olan gruplara Post Hoc testlerinden Tukey testi, homojen olmayan gruplara Tamhane's T2 testi uygulanmıştır. Post Hoc testi bulgularına göre;

- Tutku boyutunda toplam çalışma süresi 1-6 yıl olanlarla diğer tüm gruplar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Toplam çalışma süresi 1-6 yıl olanların ($\bar{x} = 3,31$) tutku puan ortalamaları toplam çalışma süresi 7-12 yıl ($\bar{x} = 4,04$), toplam çalışma süresi 13-18 yıl ($\bar{x} = 4,17$) ve toplam çalışma süresi 19 yıl ve üstü ($\bar{x} = 3,95$) olanlardan düşük olduğu belirlenmiştir.

- Dinçlik boyutunda toplam çalışma süresi 1-6 yıl olanlarla toplam çalışma süresi 7-12 yıl ve 13-18 yıl olanlar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı

olduğu belirlenmiştir. Toplam çalışma süresi 1-6 yıl olanların ($\bar{x}$ = 3,26) dinçlik puan ortalamaları toplam çalışma süresi 7-12 yıl ($\bar{x}$ = 3,87) ve toplam çalışma süresi 13-18 yıl ($\bar{x}$ = 3,98) olanlardan düşük olduğu belirlenmiştir.

- Uсталık boyutunda toplam çalışma süresi 1-6 yıl olanlarla toplam çalışma süresi 7-12 yıl ve 13-18 yıl olanlar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Toplam çalışma süresi 1-6 yıl olanların ($\bar{x}$ = 3,37) uсталık puan ortalamaları toplam çalışma süresi 7-12 yıl ($\bar{x}$ = 3,84) ve toplam çalışma süresi 13-18 yıl ($\bar{x}$ = 4,12) olanlardan düşük olduğu belirlenmiştir.

- İş tatmini boyutunda toplam çalışma süresi 1-6 yıl olanlarla toplam çalışma süresi 7-12 yıl ve 13-18 yıl olanlar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Toplam çalışma süresi 1-6 yıl olanların ($\bar{x}$ = 3,14) iş tatmini puan ortalamaları toplam çalışma süresi 7-12 yıl ($\bar{x}$ = 3,59) ve toplam çalışma süresi 13-18 yıl ($\bar{x}$ = 3,72) olanlardan düşük olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.27: Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Mesleki Canlılık ANOVA Testi Bulguları

Boyut	Kurumda çalışma süresi	n	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark
Tutku	1-6 yıl	89	3,43	0,96	12,102	,000*	1<2,3,4
	7-12 yıl	61	4,11	0,80			
	13-18 yıl	45	4,23	0,66			
	19 yıl ve üstü	31	4,06	1,02			
Dinçlik	1-6 yıl	89	3,31	0,96	9,222	,000*	1<2,3,4
	7-12 yıl	61	3,94	0,85			
	13-18 yıl	45	4,05	0,82			
	19 yıl ve üstü	31	3,85	1,07			
Uсталık	1-6 yıl	89	3,38	0,92	10,687	,000*	1<2,3,4
	7-12 yıl	61	3,97	0,79			
	13-18 yıl	45	4,16	0,78			
	19 yıl ve üstü	31	3,97	0,92			
İş tatmini	1-6 yıl	89	3,08	0,94	9,791	,000*	1<2,3,4
	7-12 yıl	61	3,66	0,93			
	13-18 yıl	45	3,90	0,84			
	19 yıl ve üstü	31	3,75	1,09			

p< ,05

Tablo 4.27'deki bulgulara göre araştırmaya katılan beyaz yakalıların bulundukları kurumda çalışma sürelerine göre mesleki canlılık tüm boyutlarında

farklılık bulunamamıştır ($p < ,05$). Farklılık bulunan gruplarla ilgili olarak tutku boyutunda varyansların homojen olmadığı, dinçlik, ustalık ve iş tatmini boyutlarında varyansların homojen olduğu (Ek 3) belirlenmiş ve homojen olan gruplara Post Hoc testlerinden Tukey testi, homojen olmayan gruplara Tamhane's T2 testi uygulanmıştır. Post Hoc testi bulgularına göre;

- Tutku boyutunda bulundukları kurumda çalışma süresi 1-6 yıl olanlarla diğer tüm gruplar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bulundukları kurumda çalışma süresi 1-6 yıl olanların ($\bar{x} = 3,43$) tutku puan ortalamaları bulundukları kurumda çalışma süresi 7-12 yıl ($\bar{x} = 4,11$), 13-18 yıl ($\bar{x} = 4,23$) ve 19 yıl ve üstü ($\bar{x} = 4,06$) olanlardan düşük olduğu belirlenmiştir.

- Dinçlik boyutunda bulundukları kurumda çalışma süresi 1-6 yıl olanlarla diğer tüm gruplar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bulundukları kurumda çalışma süresi 1-6 yıl olanların ($\bar{x} = 3,31$) dinçlik puan ortalamaları bulundukları kurumda çalışma süresi 7-12 yıl ($\bar{x} = 3,94$), 13-18 yıl ($\bar{x} = 4,05$) ve 19 yıl ve üstü ($\bar{x} = 3,85$) olanlardan düşük olduğu belirlenmiştir.

- Ustalık boyutunda bulundukları kurumda çalışma süresi 1-6 yıl olanlarla tüm gruplar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bulundukları kurumda çalışma süresi 1-6 yıl olanların ($\bar{x} = 3,38$) ustalık puan ortalamaları bulundukları kurumda çalışma süresi 7-12 yıl ($\bar{x} = 3,97$) 13-18 yıl ($\bar{x} = 4,16$) bulundukları kurumda çalışma süresi 19 yıl ve üstü ($\bar{x} = 3,97$) olanlardan düşük olduğu belirlenmiştir.

- İş tatmini boyutunda bulundukları kurumda çalışma süresi 1-6 yıl olanlarla tüm guraplar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bulundukları kurumda çalışma süresi 1-6 yıl olanların ($\bar{x} = 3,08$) iş tatmini puan ortalamaları bulundukları kurumda çalışma süresi 7-12 yıl ($\bar{x} = 3,66$) 13-18 yıl ($\bar{x} = 3,90$) bulundukları kurumda çalışma süresi 19 yıl ve üstü ($\bar{x} = 3,75$) olanlardan düşük olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.28: Eğitim Düzeylerine Göre Mesleki Canlılık ANOVA Testi Bulguları

Boyut	Eğitim Düzeyi	n	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark
Tutku	İlkokul/Ortaokul/Lise	36	3,63	0,91	6,574	,000*	4>1,2,3
	Ön Lisans	33	3,46	1,05			
	Lisans	116	3,88	0,94			
	Yüksek Lisans/Doktora	41	4,32	0,62			
Dinçlik	İlkokul/Ortaokul/Lise	36	3,50	0,89	9,185	,000*	2<3
	Ön Lisans	33	3,08	1,01			4>1,2
	Lisans	116	3,78	0,97			
	Yüksek Lisans/Doktora	41	4,15	0,71			
Uсталık	İlkokul/Ortaokul/Lise	36	3,56	0,82	9,149	,000*	4>1,2,3
	Ön Lisans	33	3,30	0,97			
	Lisans	116	3,79	0,93			
	Yüksek Lisans/Doktora	41	4,30	0,58			
İş tatmini	İlkokul/Ortaokul/Lise	36	2,96	0,91	13,343	,000*	3>1,2
	Ön Lisans	33	3,02	0,90			4>1,2,3
	Lisans	116	3,57	0,95			
	Yüksek Lisans/Doktora	41	4,12	0,86			
p< ,05							

Tablo 4.28'deki bulgulara göre araştırmaya katılan beyaz yakalıların eğitim düzeylerine göre mesleki canlılık düzeylerinde tüm boyutlarda farklılık bulunmuştur ($p < ,05$). Tutku ve ustalık boyutlarında varyansların homojen olmadığı dinçlik, iş tatmini boyutunda varyansların homojen olduğu belirlenmiştir (Ek 3). Homojen olan gruplara Post Hoc testlerinden Tukey Testi, homojen olmayan gruplara Tamhane's T2 testi uygulanmıştır. Post Hoc testi bulgularına göre;

- Tutku boyutunda yüksek lisans/doktora mezunları ile ilkokul/ortaokul/lise, ön lisans ve lisans mezunları arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Yüksek lisans/doktora mezunlarının tutku puan ortalamaları ($\bar{x}=4,32$) ilkokul/ortaokul/lise ($\bar{x}=3,63$) ön lisans ($\bar{x}=3,46$) ve lisans ($\bar{x}=3,88$) mezunlarından yüksek bulunmuştur.

- Dinçlik boyutunda ön lisans mezunlarıyla lisans mezunları arasındaki farklılığın; yüksek lisans/doktora mezunlarıyla ilkokul/ortaokul/lise ve ön lisans mezunları arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Ön lisans mezunlarının dinçlik puan ortalamaları ($\bar{x}= 3,08$) lisans ($\bar{x}= 3,78$) mezunlarından düşük bulunmuştur. Yüksek lisans/doktora mezunlarının dinçlik puan

ortalamları ($\bar{x}$ = 4,15) ilkokul/ortaokul/lise ($\bar{x}$ = 3,50) ve ön lisans ($\bar{x}$ = 3,08) mezunlarından yüksek bulunmuştur.

- Uсталık boyutunda yüksek lisans/doktora mezunları ile ilkokul/ortaokul/lise, ön lisans ve lisans mezunları arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Yüksek lisans/doktora mezunlarının ortalama puanı ($\bar{x}$ =4,30) ilkokul/ortaokul/lise ($\bar{x}$ =3,56) ön lisans ($\bar{x}$ =3,30) ve lisans ($\bar{x}$ =3,79) mezunlarından yüksek bulunmuştur.

- İş tatmini boyutunda lisans mezunlarıyla ilkokul/ortaokul/lise ve ön lisans mezunları arasındaki; yüksek lisans/doktora mezunları ile ilkokul/ortaokul/lise, ön lisans, lisans mezunları arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Lisans mezunlarının iş tatmini puan ortalamları ($\bar{x}$ = 3,57) ilkokul/ortaokul/lise ($\bar{x}$ = 2,96) ön lisans ($\bar{x}$ = 3,02) mezunlarından yüksek bulunmuştur. Yüksek lisans/doktora mezunlarının iş tatmini puan ortalamları ($\bar{x}$ = 4,12) ilkokul/ortaokul/lise ($\bar{x}$ = 2,96) ön lisans ($\bar{x}$ = 3,02) ve lisans mezunlarından ($\bar{x}$ = 3,57) yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.29: Çalışılan Kurumdaki Pozisyonlarına Göre Mesleki Canlılık ANOVA Testi Bulguları

Boyut	Çalışılan işletmedeki pozisyon	n	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark
Tutku	Alt Kademe	91	3,58	1,04	7,845	,001*	1<2,3
	Orta Kademe	99	4,00	0,81			
	Üst Kademe	36	4,18	0,77			
Dinçlik	Alt Kademe	91	3,46	1,05	5,088	,007*	1<2,3
	Orta Kademe	99	3,83	0,91			
	Üst Kademe	36	3,96	0,75			
Uсталık	Alt Kademe	91	3,47	0,95	9,167	,000*	1<2,3
	Orta Kademe	99	3,98	0,86			
	Üst Kademe	36	3,98	0,76			
İş tatmini	Alt Kademe	91	3,05	1,02	17,940	,000*	1<2,3
	Orta Kademe	99	3,75	0,88			
	Üst Kademe	36	3,91	0,79			

* p< ,05

Tablo 4.29'daki bulgulara göre araştırmaya katılan beyaz yakalıların çalıştıkları kurumdaki pozisyonlarına göre mesleki canlılık düzeylerinde tüm boyutlarda farklılık bulunmuştur ($p < ,05$). Farklılık bulunan tutku ve iş tatmini boyutlarında varyansların homojen olmadığı dinçlik, ustalık boyutlarında varyansların homojen olduğu belirlenmiştir (Ek 3). Varyansları homojen olan gruplara Post Hoc testlerinden Tukey Testi, varyansları homojen olmayan gruplara Tamhane's T2 testi yapılmıştır. Post Hoc testi bulgularına göre;

- Tutku boyutunda alt kademedeki görev yapanlar ile orta ve üst kademedeki görev yapanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Alt kademedekilerin ($\bar{x}= 3,58$) tutku puan ortalamaları orta kademedekilerin ($\bar{x}= 4,00$) ve üst kademedekilerin ($\bar{x}= 4,18$) puan ortalamalarından düşük bulunmuştur.

- Dinçlik boyutunda alt kademedeki görev yapanlar ile orta ve üst kademedeki görev yapanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Alt kademedekilerin ($\bar{x}= 3,46$) dinçlik puan ortalamaları orta kademedekilerin ($\bar{x}= 3,83$) ve üst kademedekilerin ($\bar{x}= 3,96$) puan ortalamalarından düşük bulunmuştur.

- Ustalık boyutunda alt kademedeki görev yapanlar ile orta ve üst kademedeki görev yapanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Alt kademedekilerin ($\bar{x}= 3,47$) ustalık puan ortalamaları orta kademedekilerin ($\bar{x}= 3,98$) ve üst kademedekilerin ($\bar{x}= 3,98$) puan ortalamalarından düşük bulunmuştur.

- İş tatmini boyutunda alt kademedeki görev yapanlar ile orta ve üst kademedeki görev yapanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Alt kademedekilerin ($\bar{x}= 3,05$) iş tatmini puan ortalamaları orta kademedekilerin ($\bar{x}= 3,75$) ve üst kademedekilerin ($\bar{x}= 3,91$) puan ortalamalarından düşük bulunmuştur.

H.4. Kısmen kabul edilmiştir.

SONUÇ

Bu araştırmada kişilik özellikleri, kariyer çapaları ve mesleki canlılık arasındaki ilişkilerin varlığının ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu amaçla İstanbul ilinde görev yapan beyaz yakalılardan ölçekler yardımıyla veriler toplanmış veriler SPSS analiz programında analiz edilmiş ve analizlerle elde edilen bulgularla aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Kişilik özellikleri ile kariyer çapaları arasındaki ilişkilerle ilgili olarak;

- Dışadönüklük kişilik tipi ile kariyer çapalarının tüm boyutları (teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, otonomi/özerklik (negatif), iş güvencesi/istikrar, girişimcilik/yaratıcılık (negatif), hizmet/kendini adama, saf meydan okuma/rekabet, hayat tarzı) arasında anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır.

- Uyumluluk kişilik özelliği ile kariyer çapaları teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, iş güvencesi/istikrar, hizmet/kendini adama, saf meydan okuma/rekabet, hayat tarzı boyutları arasında pozitif yönlü, anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır.

- Sorumluluk kişilik özelliği ile kariyer çapaları teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi/özerklik (negatif), iş güvencesi/istikrar, girişimcilik/yaratıcılık (negatif), hizmet/kendini adama, saf meydan okuma/rekabet, hayat tarzı boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır.

- Duygusal denge kişilik özelliği ile kariyer çapaları teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi/özerklik (negatif), iş güvencesi/istikrar, girişimcilik/yaratıcılık (negatif), hizmet/kendini adama, saf meydan okuma/rekabet, hayat tarzı arasında anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır.

- Deneyime açıklık kişilik özelliği ile kariyer çapaları teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, iş güvencesi/istikrar, hizmet/kendini adama, saf meydan okuma/rekabet, hayat tarzı arasında pozitif yönlü, anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır.

Kişilik özellikleri ile mesleki canlılık arasındaki ilişkilerle ilgili olarak;

- Dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık kişilik özellikleri ile tutku, dinçlik, ustalık ve iş tatmini mesleki canlılık boyutlarının tamamı arasında pozitif yönlü, anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır.

Kariyer çapaları ile mesleki canlılık arasındaki ilişkilerle ilgili olarak;

- Teknik fonksiyonel yetkinlik kariyer çapası ile mesleki canlılık tüm boyutları (tutku, dinçlik, ustalık, iş tatmini) arasında pozitif yönlü, anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır.

- Genel yönetsel yetkinlik kariyer çapası ile mesleki canlılık tüm boyutları (tutku, dinçlik, ustalık, iş tatmini) arasında pozitif yönlü, anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır.

- Otonomi/özerklik kariyer çapası ile mesleki canlılık iş tatmini boyutu arasında negatif yönlü, anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır.

- İş güvencesi/istikrar kariyer çapası ile mesleki canlılık tüm boyutları (tutku, dinçlik, ustalık, iş tatmini) arasında pozitif yönlü, anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır.

- Girişimcilik/yaratıcılık kariyer çapası ile mesleki canlılık iş tatmini boyutu arasında negatif yönlü, anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır.

- Hizmet/kendini adama kariyer çapası ile mesleki canlılık tüm boyutları (tutku, dinçlik, ustalık, iş tatmini) arasında pozitif yönlü, anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır.

- Saf meydan okuma/rekabet kariyer çapası ile mesleki canlılık tüm boyutları (tutku, dinçlik, ustalık, iş tatmini) arasında pozitif yönlü, anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır.

- Hayat tarzı kariyer çapası ile mesleki canlılık tüm boyutları (tutku, dinçlik, ustalık, iş tatmini) arasında pozitif yönlü, anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır.

Farklılık analizleriyle ilgili olarak;

- Dışadönüklük, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık kişi tipinde yaşa, medeni duruma, toplam çalışma süresine, kurumda çalışma süresine, eğitim düzeyine, çalışılan pozisyona göre anlamlı farklılık olduğu; cinsiyete göre tüm boyutlarda anlamlı farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Genel olarak değerlendirildiğinde cinsiyetin kişilik özelliklerinin farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır.

- Teknik fonksiyonel yetkinlik kariyer çapasında kurumda çalışma süresine; genel yönetsel yetkinlik kariyer çapasında yaşa, toplam çalışma süresine, kurumda çalışma süresine, eğitim düzeyine, çalışılan pozisyona; otonomi/özerklik kariyer çapasında yaşa, medeni duruma, kurumda çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna varılmıştır. İş güvencesi/istikrar kariyer çapasında yaşa, medeni duruma, toplam çalışma süresine, kurumda çalışma süresine, eğitim düzeyine; girişimcilik/yaratıcılık kariyer çapasında kurumda çalışma süresi, eğitim düzeyi, çalışılan pozisyona göre anlamlı farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. Saf meydan okuma/rekabet, hayat tarzı kariyer çapalarında yaş, kurumda çalışma süresi, eğitim düzeyine göre anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna varılmıştır. Kariyer çapalarında genel olarak cinsiyetin beyaz yakalı çalışanlar arasında farklılığa yol açmadığı sonucuna varılmıştır.

- Mesleki canlılık tüm boyutlarında cinsiyet dışındaki tüm değişkenlerde (yaş medeni durum, toplam çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, eğitim düzeyi, çalışılan pozisyon) anlamlı farklılığa yol açtığı sonucuna varılmıştır.

- Kişilik özelliği, kariyer çapaları ve mesleki canlılıkta genel olarak cinsiyetin beyaz yakalı çalışanlar arasında farklılığa yol açmadığı sonucuna varılmıştır.

Genel olarak; kişilik özellikleri ile kariyer çapaları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde; kişilik özellikleri ile mesleki canlılık arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde; kariyer çapaları ile mesleki canlılık arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

TARTIŞMA

Bu araştırmadan kişilik özellikleri, kariyer çapaları ve mesleki canlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bir araştırma konusu incelenmiştir. Çalışma ile ilgili değişkenlerin seçimi ve uygulama yöntemleri gerçekleştirilirken literatürde yer alan benzer araştırmalardan referans alınmıştır. Çalışmanın bu kısmında kişilik özellikleri ile kariyer çapaları arasındaki ilişkide mesleki canlıların aracı rolü ve bir araştırma konusu ile ilgili çalışmadan elde edilen sonuçlar ile literatürde yer alan araştırmalar benzerlikler ve farklılıklar açısından tartışılmıştır.

Taş ve Özmen 2019 çalışmalarında kişilik tipi ile kariyer ve akademik desteğin kariyer uyum yeteneklerine etkisi bir saha araştırması konusunu incelemişlerdir. Çalışma kapsamında kişilik özelliklerinin kariyer seçimi ve akademik hayatı doğrudan etkilediği ifade edilmiştir. Aynı zamanda kişinin yeteneklerine göre bir kariyer seçimi gerçekleştirmesinin hem sosyal hem de akademik hayatına olumlu yönde etkileyeceği tespit edilmiştir. A ve B kişilik özellikleri ile kariyer ve akademik desteğinin karşılaştırıldığı bu çalışmada kontrol boyutunun yüksek olduğu grubun ilgi boyutunun yüksek olduğu gruba göre daha çok etkili olduğu gözlemlenmiştir. Aynı zamanda kariyer ve akademik desteğin en fazla ilgi boyutunu etkilediği rapor edilmiştir. Bu araştırma meslek seçimi yönünden kişilik özelliklerinin önemli olduğuna vurgu yapması nedeniyle çalışma sonuçları bizim araştırma sonuçlarımıza benzerlik göstermektedir.

Bacanlı 2012 çalışmasında kariyer, karar verme güçlükleri ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların ilişkisi konusunu incelemiştir. Çalışma kapsamında kariyer ile ilgili olumlu yönde gelişmelerin olabilmesi için kişilik tipi kariyer çapaları ve mesleki canlılık konularının üzerinde durulması gerektiğini ifade etmiştir. Mesleki canlılık, tutku ve dinçlik boyutlarının gelişmesi kişinin kariyer anlamındaki pozisyonunu ve eğitim durumunu doğrudan etkilemektedir. Kişinin kariyer alanında olumlu yönde bir gelişme sağlayabilmesi kariyer noktasında doğru kararlar verebilmesi ve doğru mesleği seçebilmesi yaşa, eğitim düzeyine ve diğer demografik özelliklere bağlı olarak bulunmuştur. Bu araştırma sonucu bizim araştırmamızın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Bitlisli ve arkadaşları 2013 çalışmalarında beş faktör kişilik özellikleri ile akademik güdülenme ilişkisi konusunu incelemişlerdir. Çalışma kapsamında Süleyman Demirel Üniversitesi Meslek Yüksekokulu öğrencilerine yönelik bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma kapsamında öğrencilerin kariyer ile ilgili hedeflerini gerçekleştirmelerinde kişilik özelliklerinin ve demografik özelliklerinin etkili olduğu tespit edilmiştir. Kariyer çapalarının ilerleyen dönemlerdeki kariyer ile ilgili karar verme noktalarında etkili olduğu tespit edilmiştir. Meslek ile ilgili olumlu yönde düşünce geliştirme, meslekte yükselme ve canlılık gibi faaliyetlerde doğrudan kişilik özelliklerinin etkili olduğu tespit edilmiştir.

Çapri ve Çelikkaleli 2008 öğretmen adaylarının öğretmenliği ilişkin tutum ve mesleki yeterlilik inançlarının cinsiyet, program ve fakültelere göre incelenmesi konusunu değerlendirmiştir. Öğretmenlerin mesleklerinde başarılı olmaları meslekte iş tatmini, mesleki canlılık ve dinçlik adı altında faaliyetler göstermeleri doğrudan mesleki yeterlilik ve öğretmenliğe yönelik olumlu yöndeki tutum algılarıyla değerlendirilmiştir. Aynı zamanda öğretmenlerin kişilik özellikleri almış oldukları programlar cinsiyetleri ve okumuş oldukları fakültelerde mesleki canlılığı etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Öğretmenlerin kariyer çapalarının geliştirilmesinde kişilik özelliklerinin yanı sıra demokratik özellikleriyle etkili olduğu tespit edilmiştir. Bu açıdan incelendiğinde araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Gökdeniz ve Merdan 2011 çalışmalarında kişilik ile kariyer seçimi arasındaki ilişkinin incelenmesi konusunu değerlendirmiştir. Çalışmada genel olarak duygusal denge, sorumluluk, dışa dönüklük, uyumluluk ve deneyime açıklık gibi kişilik özelliklerinin kariyer seçimi noktasında etkili olduğu ifade edilmektedir. Geçmiş dönemlerde aile baskısı veya diğer nedenlere bağlı olarak yanlış kariyer seçimi yapan kişilerin mesleklerinde ve sosyal hayatta mutsuz ve başarısız oldukları rapor edilmiştir. Beş faktör kişilik özelliklerinin okullarda öğretmenler ve diğer uzmanlar tarafından belirlenen kişilik özellikleri kariyer çapalarının boyutlarının oluşmasında etkili olmaktadır. Kariyer çapalarının boyutları; otonomi, yönetsel yetkinlik, fonksiyonel yetkinlik, iş güvencesi, istikrar, yaratıcılık, meydan okuma, rekabet, hayat tarzı şeklinde ifade edilmektedir. İfade edilen kişilik özelliklerinin kariyer çapalarıyla ilişkili olduğu rapor edilmiştir.

De Fruyt ve Mervielde 1999 araştırmalarında sosyal, gerçekçi ve girişimcilik mesleki tipolojisinin 5 faktör kişilik türleri ile ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir. Toplum genelindeki tüm insanlar farklı kişilik özelliklerine sahiptir. İnsanlardaki farklı kişilik özellikleri farklı mesleklere ilgi duymasını sağlamaktadır. Geçmiş dönemde mesleki tercihler ve kariyer yönetimi ile ilgili yapılan yanışlar insanların kişilik özelliklerine uygun olmayan meslekleri tercih etmelerine sebep olmuştur. Bu durum gelecek dönemde mesleğinde başarılı olmayan işten ayrılan ve mutsuz bireylerin oluşmasına neden olmaktadır. Araştırmacılar sosyal gerçekçi ve girişimcilik kişilik özelliklerine sahip kişilerin meslek seçiminde bu özelliklere karşılık gelen kariyer çapalarını şekillendirdiklerini ifade etmişlerdir.

Feldman ve Bolino 1996 çalışmalarında kariyer tercihleri ile kariyer apaları uygun olan kişilerin istikrar, verimlilik, terfi, iş tatmini ve psikolojik anlamda iyi oluş hallerinin pozitif yönde olduğunu tespit etmişlerdir. Aynı zamanda akademik ve idari anlamda iş tatmininin sağlanması eğitim kalitesi ile doğrudan ilişkili olduğu rapor edilmiştir. İşinden tatmin olan kişiler görevlerini yerine getirirken her zaman daha yaratıcı ve daha iyisini yapmak isteyen faaliyetler gerçekleştirmektedirler. Kurumsal hedeflere ulaşılmadan kariyer çapalarına yönelik kariyer yönetim uygulamalarının gerekli olduğu ifade edilmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarının bu çalışma konusuyla doğru orantılı olduğu görölmektedir.

Judge ve Hurst 2007 çalışmalarında olumlu yönde temel benlik değerlendirmeye sahip olan bireylerin görevlerinde daha fazla saygınlık kazandıkları görölmektedir. Aynı zamanda terfi etme ve iş tatmin düzeylerinin oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir. Mesleki hayattaki performans ve verimlilik düzeylerinin kariyer apaları ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Meslek ve kariyer seçimlerinde kişilik özelliklerinin belirleyici bir araç olarak görev yaptığı ifade edilmektedir. Kariyer apaları ile birlikte kişilerin başkalarına kendilerine ve dünyaya ilişkin değerlendirmeleri farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar arasında kişilerin mesleklerini tercih etmeleri ve iş tatminine ulaşmaları oldukça karmaşık bir süreç olarak değerlendirilmiştir. Çalışma sonuçlarında içsel ve dışsal iş tatminlerinin kariyer apaları ve alt boyutlarıyla ilişkili olduğu tespit edilmiştir

Judge ve Bono 2001 çalışmalarında kişilik özelliklerine uygun işleri tercih eden kişilerin tatmin olma düzeyleri ile ilgili bir değerlendirme gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonuçlarına bakıldığında olumlu yönde benlik değerlendirmesi olan bireylerin daha ilgi çekici ve zorlayıcı işlere yöneldiği görülmüştür. Bu kişilerin içsel olarak daha motive edici oldukları belirlenmiştir.

Gürbüz 2010 çalışmasında temel benlik değerlendirmeleri ile kariyer yönetimi iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma sonuçlarına bakıldığında kariyer yönetimini doğru bir şekilde gerçekleştiren kişilerin iş tatminine verimlilik ve performans değerlendirmelerinin olumlu yönde geliştiği tespit edilmiştir. Aynı zamanda temel benlik değerlendirmesi pozitif yönde açıklanan kişilerin iş performansına oranla iş tatminlerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Edinsel 2012 çalışmasında özel banka çalışanlarının kariyer yönetimi kişilik özellikleri ve iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bazı kariyer çapası boyutlarının iş tatminlerine etkilediğine yönelik sonuçlara ulaşmıştır. Bu kariyer çapaları yönetsel yetkinlik girişimcilik ve yaratıcılık olarak ifade edilmiştir. Söz konusu araştırmalardan elde edilen tüm bulgularla bu araştırma sonuçları paralellik göstermektedir. Aynı zamanda bu çalışmada kariyer çapası boyutları olan genel yönetme, yetkinlik, hizmet, kendini adama boyutlarının mesleki canlılık ve iş tatmini gibi kavramları yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma sonuçlarından elde edilen verilere bakıldığında kişilik özelliklerinin kariyer çapalarını şekillendirdiği düşünülmektedir. Aynı zamanda mesleki canlılığın tüm meslek hayatı boyunca devam edebilmesi için kişilerin kişilik özelliklerine uygun kariyer yönetimini gerçekleştirmeleri gerektiği tespit edilmiştir. Geçmiş dönemde geleneksel kariyer yönetimi uygulamalarının günümüzde kullanılmadığı görülmektedir. Günümüzde kişilik özelliklerini ilgi alanlarına ve yeteneklerine uygun kariyer çapaları oluşturulmaktadır.

Toplum genelindeki tüm bireyler birbirinden farklı kişilik ve demografik özelliklere sahiptir. Bu nedenle gelecek dönemde mesleğinde başarılı ve kendini geliştirebilen toplumların oluşturulabilmesi için insan kaynakları yönetimi tarafından kişilere uygun meslek seçimi ve görevlendirmelerin yapılması gerekmektedir. Her

meslekte tükenmişlik sendromu, örgütsel sessizlik gibi olumsuz durumların meydana gelme sebebi doğrudan yeteneğe yönelik meslek seçiminin gerçekleşmemiş olmasından kaynaklanmaktadır

Kişilik özelliklerine uygun gerçekleşmeyen kariyer çapaları ilerleyen dönemlerde kişilerin akademik ve sosyal açıdan mutsuz ve başarısız olmalarına neden olmaktadır. 5 faktör kişilik özellikleri kariyer seçimi ve kariyer yönetimi üzerinde belirleyici bir unsur olarak kabul edilmektedir. Mesleki canlılığın ve iş tatmininin sağlanabilmesi için kişilik özelliklerinin göz önünde bulundurulması ve kişilik özelliklerine uygun kariyer çapalarının geliştirilmesi gerekmektedir. Mesleki canlılık dinçlik ve tutku boyutları meslek ile ilgili kariyer planlamasında ve iş tatmininin gerçekleşmesinde etkili olmaktadır.

Mesleki canlılık, dinçlik ve tutku bireylerin severek ve isteyerek mesleklerini yerine getirerek daha yaratıcı ve girişimci bireyler olmasını sağlar. İşletme içerisinde örgütsel bağlılığı ve sadakate doğrudan meydana getirmektedir. Mesleki canlılık kavramı ile ilgili kişinin çalışma yılı, medeni durumu, cinsiyeti gibi demografik özelliklerin çalışanlar arasında herhangi bir farklılık yaratmadığı gözlemlenmektedir. Bu nedenle mesleki canlılığı sağlayabilmek örgüt içerisinde iş tatmini performans ve verimlilik gibi kavramları oluşturabilmek için kariyer çapaları ve kişilik özelliklerine bağlı kariyer yönetim uygulamalarının gerçekleştirilmesi gerektiği önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- ADNAN, A. (2005). “Takım Kariyer Modeli” İle Proje Takımlarında Kariyer Geliştirme. **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 25, s.1-18.
- AĞAOĞLU, Y. S., EKER, E., AĞAOĞLU, S. (2013). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Kariyer Algılamalarının Değerlendirilmesi, **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 10/22, s283-296.
- AKIN, A. (2005), “ ‘Takım Kariyer Modeli’ İle Proje Takımlarında Kariyer Geliştirme”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 25, Temmuz–Aralık 2005.
- AKIN, F.N. (2021). Kurumsal Spor Merkezi Eğitimcilerinin Mesleki Canlılık, Lider Etkinliği, 112 Öz Kontrol ve Öz Yönetim Açısından İncelenmesi. **Yüksek Lisans Tezi**. Bartın Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bartın.
- AKSU, B. Ç., DOĞAN, A. (2020). Kuşaklar Açısından Motivasyon Araçlarının ve Kariyer Çapalarının Karşılaştırılması. **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 12/2, s.2040-2060.
- ALTUN, M. K. (2018). Çalışma Yaşamında İş Stresinin Çalışanların Kişilik Özellikleri ve İş Performansı İle İlişkisi. **Yüksek Lisans Tezi**. Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bursa.

- ANAFARTA, N. (2001). Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif. **Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 1/2, s.1-17.
- ASLAN, S. (2008). Kişilik, Huy ve Psikopatoloji. **Psikiyatride Derlemeler, Olgular ve Varsayımlar Dergisi**, 2/1-2, s.7-18.
- ATEŞ, M. (2020). Algılanan Örgütsel Desteğin Mesleki Canlılık ve Mesleki Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Turist Rehberlerine Yönelik Bir Araştırma. **Yüksek Lisans Tezi**. Afyon Kocatepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Afyon.
- AYCAN, Z (2001), “Human Resource Management İn Turkey - Current Issues and Future Challenges”, **International Journal of Manpower**, 22/3, s.252-260.
- AYDOĞMUŞ, C. (2018). Millennials’ Career Attitudes: The Roles Of Career Anchors and Psychological Empowerment. **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, 8/6, s.1–23.
- BACANLI, F. (2012). Kariyer Karar Verme Güçlükleri ve Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançların İlişkisi. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, 4/37, s.86-95.
- BAKİOĞLU, A., ASYALI, S. G. (2005). Rehber Öğretmenlerin Bulundukları Kariyer Evrelerine Göre Okul Yönetimini Algılayışlarının Niteliksel Olarak İncelenmesi. **Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**, 21/21, s.89-110.

- BAKİOĞLU, A., UYGUR, N. (2006). Müfettişlerin Kariyer Evreleri. **Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**, 23/23, s.19-50.
- BARUCH, Y., GRİMLAND, S., VİGODA-GADOT, E. (2014). Professional Vitality and Career Success: Mediation, Age and Outcomes. **European Management Journal**, 32, s.518-527.
- BAŞOL, O., DUYAN, E. C., ETÇİ, H. (2015). Vakıf ve Devlet Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Kariyer Değerlerinin Karşılaştırılması. **Electronic Journal of Vocational Colleges**, 5/1, s.62-71.
- BATGA, B. (2021). “Kişilik Özelliklerinin Politik Davranış ve Bilgi İfşası Üzerine Etkisinde Algılanan Etik İş İkliminin Rolü: Malatya Sağlık Sektörü Araştırması”. **Yayınlanmamış Doktora Tezi**. İnönü Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- BAYAR, M. (2019). İbn Haldun Düşüncesinde Bireyin Kişilik Gelişimini Etkileyen Faktörler, **AKRA Kültür Sanat ve Edebiyat Dergisi**, 7/19, s.53-77.
- BAYRAKTAROĞLU, S., Özdemir Y. (2007), “İnsan Kaynaklarında Yaşanan Dönüşümler”, Ed. M. Kurt, S. Bayraktaroğlu, **Türkiye’de İşletmecilikte Yeni Perspektifler**, Ankara, Gazi Kitabevi, s.261-288.
- BİTLİSLİ, Ö. G. F., DİNÇ, O. M., ÇETİNCİLİ, Ö. G. E., KAYGISIZ, Ü. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle Akademik Güdülenme İlişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 18/2, s.459-480

- BOERE, C.G. (2006). **Personality Theories**, Psychology Department of Shippensburg University.
- BURGER, J.M. (2011). **Personality**, Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learning.
- CARMELİ, A. (2009). **Positive Work Relationships, Vitality, and Job Performance**. In; Emotions in Groups, Organizations and Cultures, Ed: C. A. Hartel., N. M. Ashkanasy, W. J. Zerbe, pp.45-71.
- CEVAHİR, E. (2020). **SPSS ile nicel veri analizi rehberi**. (Düz. R. Çatar) Kibele Yayınları.
- CHU, F., YE, L., GUO, M. (2015). Determinants and Outcomes Of Professional Vitality: Evidence From China. **Social Behavior and Personality**, 43/8, pp.1335-1346.
- CLONİNGER, S.C. (2004). **Theories Of Personality: Understanding Persons**, New Jersey, Prentice Hall.
- CRİTS, C.P., BARBER, J. (2004). **Empirical Research On The Treatment Of Personality Disorders, Handbook of Personality Disorder**, USA: John Wiley Sons, Inc.
- CÜCELOĞLU, D. (2006). **İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları**. İstanbul, Remzi Kitabevi.
- CÜCELOĞLU, D. (2015). **İnsan ve Davranışı**, İstanbul, Remzi Kitabevi.
- ÇAKMAK, K. Ö. (2011). “Çalışma Yaşamındaki Güncel Gelişmeler Doğrultusunda Değişen Kariyer Yaklaşımları ve Örgüte Bağlılığa Etkisine İlişkin Bir Araştırma”. **Yayınlanmamış Doktora Tezi**. İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

- ÇAPRI, E., ÇELİKKALELİ, Ö. (2008). Öğretmen Adaylarının Öğretmenliğe İlişkin Tutum ve Mesleki Yeterlik İnançlarının Cinsiyet, Program ve Fakültelerine Göre İncelenmesi. **İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 9/15, s.33-53.
- ÇERİK, Ş., BOZKURT, S. (2010). Çalışanların Örgütsel Sosyalizasyon ve Kariyer Çapalarına Yönelik Algılamaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 35, s. 9-77.
- ÇETİN, S. A. (2018). Aşçıların Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Bireysel İnovasyon Algısı, Bireysel İnovasyon Davranışı İlişkisi: Bursa Örneği. **Doktora Tezi**. Balıkesir Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Balıkesir.
- DE FRUYT, F., MERVİELDE, I. (1996). Personality and Interests as Predictors of Educational Streaming and Achievement, **European Journal of Personality**, 10, pp.405-425.
- DURMUŞ, A. F., FİKRET, O. T. L. U., ÖZKAN, Ö. (2019). Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi ve Öğrencilerin Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Olma Hedefleri: İnönü Üniversitesi Uygulaması. **Gaziantep University Journal of Social Sciences**, 18/4, s.1381-1398.
- EDİNSEL, S. (2012). "Edgar Schein'in Kariyer Çapaları Işığında Burçlar ve İş Tatmini Arasındaki İlişki", **Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 4/2, s.158-177.

- EDİNSEL, S. (2012). “Edgar Schein'in Kariyer Çapaları Işığında Burçlar ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Isparta İlindeki Özel Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”. **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**. Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.
- ENGLER, B. (2013). **Personality Theories: an Introduction**. ABD, Wadsworth Cengage Learning.
- EWEN, R.B. (2014). **An Introduction To Theories Of Personality**. New York, Psychology Press.
- FEİST, J., FEİST, G.J. (2008). **Theories Of Personality**. New York: McGraw-Hill.
- FELDMAN, D. C., BOLİNO, M. C. (1996). Careers Within Careers: Reconceptualizing The Nature Of Career Anchors and Their Consequences. **Human Resource Management Review**, 6/2, pp.89-112.
- GEÇTAN, E. (1974). Varoluşçu Psikolojinin Temel İlkeleri, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, 7/1, s.14-17.
- GEORGE, D., MALLERY, P. (2020). **IBM SPSS Statistics 26 step by step: A simple guide and reference**. 16. bs. Routledge.
- GERÇEK, M., ATAY, S. E., DÜNDAR, G. (2015). Çalışanların İş-Yaşam Dengesi İle Kariyer Tatmininin, İsten Ayrılma Niyetine Etkisi. **Kafkas University. Faculty of Economics and Administrative Sciences. Journal**, 6/11, s.67.

- GEZEN, T., KÖROĞLU, Ö. (2014). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Seçimine Etki Eden Kariyer Çapalarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 16/2, s.213-234.
- GÖKDENİZ, İ., MERDAN, E. (2011). Kişilik İle Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. **Aksaray Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 3/2, s.23-36.
- GÖKTAŞ, P. (2017). Kuşakların Kariyer Yaklaşımları İle İlişkilendirilmesine Yönelik Bir Çalışma. **Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 8/16, s.373-393.
- GÜDER, M. (2021). Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Yeterlikleri İle Mesleki Bağlılıkları Arasındaki İlişkide Örgütsel Canlılığın Aracılık Etkisinin İncelenmesi. **Yüksek Lisans Tezi**. Munzur Üniversitesi. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Tunceli.
- GÜNEY, S. (2015). **Davranış Bilimleri**, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- GÜRBÜZ, S., ERKUŞ, A., SİĞRİ, Ü. (2010). İş Tatmini ve İş Performansının Yeni Öncülü: Temel Benlik Değerlendirmesi. **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, 2/1, s.69–76.
- GÜREL, N. (2011). Kişilik Psikolojisi, Önyargının Psikolojisi ve Kamuoyu: Gordon Allport ve Walter Lippmann'ın Görüşleri Çerçevesinde Bir Değerlendirme. **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2/2, s.101-134.

- HARVEY, T. A., DONALDSON, G. (2003). Professional Vitality: Do You Have It?. **Principal**, 83, pp.30-33.
- İNANÇ, B.Y., YERLİKAYA, E.E. (2016). **Kişilik Kuramları**, Ankara, Pegem Akademi Yayınları.
- JUDGE, T. A., BONO, J. E. (2001). Relationship Of Core Self-Evaluations Traits-Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus Of Control and Emotional Stability-With Job Satisfaction and Job Performance. **A meta-analysis. Journal of Applied Psychology**, 86/1, pp.80-92.
- JUDGE, T. A., HURST, C. (2007). Capitalizing On One'S Advantages: Role Of Core Selfevaluations. **Journal of Applied Psychology**, 92/5, 1212-1227.
- KAHVECİ, H. (2001). "Yardım Arama Davranışları ile Fatalistik Düşünce ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması". **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Trabzon.
- KOCA, A. İ. (2010). Kariyer Seçiminde Kariyer Değerleri İle Demografik Faktör İlişkisi: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma. **Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 14/1. s.56-70.
- KORUMAZ, M., KOCABAŞ, İ. (2014). Farklı Kariyer Evresindeki Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okul Yöneticisinin Yeterlikleri. **The Journal of Academic Social Science Studies**, 28/1, s.495-512.
- MASLOW, A.H. (1970). **Toward A Psychology Of Being**, New York: Norton.

- MAYER, Y. C., DAVIS, J. H., SCHOORMAN, F. D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. **Academy of Management Review**, 20/3, pp.709-734.
- NERGİZ, A. A. (2020). Üniversite Öğrencilerinin Benlik Saygıları İle Kişilik Özelliklerinin Genel Kaygı Durumları Üzerindeki Etkisi. **Yüksek Lisans Tezi**. İstanbul Okan Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- OTLUOĞLU, Ç. K. Ö. (2014). Kariyer Olgusunun Kavramsallaştırılmasında Kullanılan Metaforlar. **Ege Academic Review**, 14/2. s.221.
- ÖZARSLAN, M. (2010). Örgütlerde İş Tatmini ve Kişilik Tipi İlişkisi: Vali Yardımcılarına Yönelik Kuramsal ve Uygulamalı Bir Araştırma. **Doktora Tezi**. Konya Selçuk Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- ÖZKALP, E. (2013). Örgüt İçinde Birey ve Kişilik. Düz. A. Çiğdem, K., O. Ağlargoç, **Örgütsel Davranış**. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi. s.28-55.
- ÖZTÜRK, U. C. (2017). Kariyerde Kuşak ve Toprak: Kariyer Algısında Doğulan Coğrafi Konum ve Kuşağın Etkisi. **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 5/5, s.155-165.
- PALLANT, J. (2016). **SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS for Windows (Sixth Edition b.)**. England: McGraw Hill- Open University Press.

- ROGERS, R.C. (1959). **A Theory Of Therapy, Personality, And Interpersonal Relationships As Developed In The Client-Centered Framework. Psychology Study Of A Science.** New York, McGraw-Hill.
- RYCKMAN, R. M. (2012). **Theories Of Personality,** Wadsworth.
- SAKAL, O., YILDIZ, S. (2015). Bireycilik ve Toplulukçuluk Değerleri, Kariyer Çapaları ve Kariyer Tatmini İlişkisi. **Yaşar Üniversitesi E-Dergisi**, 10/40, s.6612-6623.
- SCHULTZ, D.P., SCHULTZ, S.E. (2005). **Theories Of Personality.** Wadsworth.
- SİLAH, M. (2000). **Sosyal Psikoloji.** Ankara, Gim Ofset.
- SOMER, O. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanterinin Geliştirilmesi. **Türk Psikoloji Dergisi**, 17/49, s.21-33.
- SUDAK, M. (2011). “Kişilik Tipleri, Duygusal Zeka, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”. **Yayımlanmamış Doktora Tezi.** Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli.
- TABACHNICK, B. G., FIDELL, L. S. (2014). **Using Multivariate Statistics** (6 baskı). Londra, Pearson.
- TAŞ, M.İ., ÖZMEN, M. (2019). Kişilik Tipi İle Kariyer ve Akademik Desteğin Kariyer Uyum Yeteneklerine Etkisi: Bir Saha Araştırması. **Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**. 9/14, s.335-357.

- TATLILIOĞLU, K. (2010). Farklı Öz-Anlayış Düzeylerine Sahip Üniversite Öğrencilerinin Karar Vermede Öz-Saygı, Karar Verme Stilleri ve Kişilik Özelliklerinin Değerlendirilmesi. **Doktora Tezi**. Konya Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Konya.
- TATLILIOĞLU, K. (2013). Beş Faktör Kişilik Kuramı Bağlamında Kişilik Kavramına Genel Bir Bakış, **Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 3/6, s.128-146.
- TAYLOR, E. (2009). **The Mystery Of Personality A History Of Psychodynamic Theories**, London New York: Springer Dordrecht Heidelberg.
- TDK. (2023). **Kişilik**. <https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 05 Nisan 2023.
- TOKUCU, F. (2022). Holistik Liderliğin Öznel Kariyer Başarısına Etkisinde Mesleki Canlılığın Aracılık Rolü: Kafkas Üniversitesi'nde Bir Araştırma. **Yüksek Lisans Tezi**. Kafkas Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kars.
- TÜLÜBAŞ, T., Göktürk, Ş. (2018). Orta Kariyer Evresinde Bulunan Akademisyenlerin Akademisyenlik Mesleğine Yönelik Görüşleri. **Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi**, 1/1, s.35-51.
- TÜRKMEN, F. (2013). “Kişilik Tiplerinin Çatışmayı Yönetme Yöntemlerine Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Uygulama”. **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**. Gazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. ankara.

- TÜZ, M. V. (2003). Kariyer planlamasında yeni yaklaşımlar. **Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 4/4, s.169-176.
- UTANIR, E. (2000). Çocukluk Döneminde Kariyer Eğitiminin Önemi ve Kariyer Gelişimi Kuramları. **Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 1/1, s.67-83.
- UZUNBACAK, H. H., AKÇAKANAT, T. (2018). Mesleki Canlılık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. **Journal of Social And Humanities Sciences Research**, 5/28, s.222-3230.
- ÜNAL, B., GİZİR, S. (2014). Öğretim Elemanlarının Baskın Kariyer Çapalarının İncelenmesi: Mersin Üniversitesi Örneği. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri**, 14/5, s.1743-1765.
- VALİYEVA, T. (2015). “Tüketici Davranışlarını Etkilemede Yeni Bir İletişim Tekniği Olarak Nöropazarlama İletişimi”. **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- YANBASTI, G. (1991). **Kişilik Kuramları**, İzmir, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- YELBOĞA, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. “İş,Güç” **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 8/2, s.196-211.
- YEŞİLYAPRAK, B. (1993). Kişilik Gelişiminde Ailesel Faktörlerin Etkisine İlişkin Bir Araştırma. **Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi**, 3/3.

- YORK, K.L., JOHN, P. (1992). The Four Faces of Eve : A Typological Analysis of Women's Personality at Midlife, **Journal of Personality and Social Psychology**, 63, s.494-508.
- YURTSEVER, H. (2009). “Kişilik Özelliklerinin Stres Düzeyine Etkisi ve Stresle Başa Çıkma Yolları: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”. **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- ZEL, U. (2007). **Yönetimde Kişilik ve Kişilik Teorileri**. Ankara, Nobel Yayınları.

EKLER

Ek 1: Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu, “ Kişilik Tipleri İle Kariyer Çapaları Arasındaki İlişkide Mesleki Canlılığın Aracı Rolünü” belirlemeye yöneliktir. Aşağıdaki maddelerde belirtilen yargılarla ilgili görüşlerinizi objektif olarak içtenlikle cevaplamanız büyük önem arz etmektedir. Vereceğiniz cevaplar araştırma amaçları dışında başka bir yerde kullanılmayacaktır. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Yasemin ÜLKEN

İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enst. İnsan Kaynakları Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

BİRİNCİ BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER

Aşağıdaki ifadelerden size en uygun olanını lütfen çarpı işareti(X) koyarak işaretleyiniz.

KİŞİSEL BİLGİLER		
1. Cinsiyetiniz nedir?	(1) Kadın	(2) Erkek
2. Yaşınız kaçtır?	(1) 18 – 25 Yaş (3) 36 – 45 Yaş	(2) 26 – 35 Yaş (4) 46 Yaş ve Üstü
3. Medeni Durumunuz	(1) Evli	(2) Bekar
4. Toplam Çalışma Süreniz (Yıl)	Lütfen yazınız:	
5. Kurumda çalışma süreniz (Yıl)	Lütfen yazınız:	
6.Eğitim Düzeyiniz	(1) İlkokul (3) Lise (5) Lisans	(2) Ortaokul (4) Ön Lisans (6) Yüksek Lisans (7) Doktora
7. Çalıştığınız işletmede pozisyonunuz	(1) Alt Kademe (3) Üst Kademe	(2) Orta Kademe

İKİNCİ BÖLÜM: “Beş Faktör Modeli Ölçeği”

Sıra No	Bu kısımda, “beş faktör modeli ölçeği” ile ilgili görüşlerinizi belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuyup değerlendirerek sağ tarafta uygun bulduğunuz sadece bir seçeneği (X) işareti ile işaretleyerek belirtiniz.	Tamamen katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	Arkadaş toplantılarını severim.					
2	Toplum içerisinde kendimi çok rahat hissedirim.					
3	Sohbetleri hep ben başlatırım.					
4	Arkadaş toplantılarında çok sayıda farklı insanla sohbet ederim.					
5	Dikkat çekmekten rahatsız olmam.					
6	Konuşmayı çok fazla sevmem*.					
7	Geri planda olmayı tercih ederim*.					
8	Çevremdekilerle çok az şey paylaşıyorum*.					
9	Dikkat çekici olmaktan hoşlanmam*.					
10	Yabancıların arasında fazla konuşmam*.					
11	Çevremdeki insanlarla ilgilenirim.					
12	Başkalarının dertlerini, sıkıntılarını paylaşıyorum.					
13	Yufka yürekli bir insanım.					
14	Çevremdeki insanlara zaman ayırırım.					
15	Başkalarının duygularını, sıkıntılarını anlarım.					
16	İnsanlar benim yanımda kendilerini rahat hissedir.					
17	Başkalarını çok fazla önemsemem*.					
18	Çoğu kez çevremdekileri azarlarım*.					
19	Başkalarının problemleriyle ilgilenmem*.					
20	Başkaları için çok az endişe ederim*.					
21	Her zaman tedbirliyimdir.					
22	Detaylara dikkat ederim.					
23	Sorumluluk almayı severim.					
24	Düzeni, düzenli olmayı severim.					
25	Programlı çalışırım.					
26	İşimde titizimdir.					

27	Çok dağınık bir insanım*.					
28	Becerikli bir insan değilim*.					
29	Genellikle aldığım şeyleri yerine koymayı unuturum*.					
30	Çoğu kez işime özen göstermem*.					
31	Çoğu zaman mutluyumdur.					
32	Nadiren üzgün olurum.					
33	Kolay strese girerim*.					
34	Hemen her şeye üzülürüm*.					
35	Çok çabuk telaşlanırım*.					
36	Olaylar beni çok derinden etkiler, çabuk yıkılırım*.					
37	Ruh halimi çok şey etkiler*.					
38	Ruh hali çok sık değişen biriyim*.					
39	Çok kolay sinirlenirim*.					
40	Sık sık üzülürüm*.					
41	Zengin bir kelime dağarcığım var.					
42	Zengin bir hayal gücüm var.					
43	Mükemmel fikirlerim var.					
44	Olayları anlayıp kavramada hızlıyım.					
45	Kültürlü bir insanım.					
46	Kusurları, eksiklikleri görebilirim					
47	Yeni ve orijinal fikirlerle dolu bir insanım.					
48	Soyut kavramları anlamada güçlük çekerim*,					
49	Soyut kavramlarla ilgilenmem*.					
50	Zengin bir hayal gücüne sahip değilim*.					
*Ters kodlanmış ifadeler						

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: “Kariyer Çapaları”

Sıra No	Bu kısımda, “ kariyer çapaları ” ile ilgili görüşlerinizi belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuyup değerlendirerek sağ tarafta uygun bulduğunuz sadece bir seçeneği (X) işareti ile işaretleyerek belirtiniz.	Tamamen katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	Özel yeteneklerimi ve becerilerimi kullanabildiğim zaman işimden tatmin olurum					
2	Kendimi uzmanı olduğum alandan uzaklaştıracak bir işi kabul etmektense işten ayrılmayı tercih ederim					
3	Kendi uzmanı olduğum alanda ikinci düzey yönetici olmak, benim için genel müdür olmaktan daha önemlidir					
4	Ancak teknik ve fonksiyonel yeteneklerimi belirli bir rekabet seviyesine getirebilirim kendimi başarılı hissederim					
5	Yaptığım işlerde iyi olmayı o kadar çok hayal ederim ki uzman olarak verdiğim tavsiyeler sürekli olarak araştırılsın					
6	Kendimi genel yönetim işinden uzaklaştıracak bir işi kabul etmektense işten ayrılmayı tercih ederim					
7	Genel müdür olmak, kendi uzmanı olduğum alanda ikincil yönetici olmaktan daha iyidir					
8	Ancak bazı organizasyonlarda genel müdür olursam, kendimi kariyer noktasında başarılı hissederim					
9	Karmaşık bir örgütten ve birçok insanı etkileyecek kararlar vermekten sorumlu olmayı hayal ederim					
10	Diğerlerinin gayretlerini bütünleştirebildiğim ve yönetebildiğim ölçüde kendimi işimden tatmin olmuş hissederim					
11	Kendi hareket alanı ve özgürlüğümü kısıtlayacak bir işi kabul etmektense işten ayrılmayı tercih ederim					
12	Kendi halimde kurallardan ve sınırlamalardan bağımsız olarak işimi yapmak, benim için güvenlikten daha önemlidir					
13	Ancak tam bağımsızlığımı sağlarsam, kendimi kariyer noktasında başarılı hissederim					
14	Kendi görev alanımı ve kendi görev çizelgemi kendim belirlediğinde işimden daha fazla tatmin olurum					
15	Kendi işimi planlarıma göre özgür bir şekilde yapmama olanak sağlayan bir kariyere sahip olmayı hayal ederim					
16	Kendimi güvende hissedebilecek ve uzun süre çalışabileceğim bir kariyer hayal ediyorum					
17	Ancak finansal ve istihdam güvencesi hissedersen işimden tatmin olurum					
18	Kendime güvenlik ve uzun süreli istihdam hissi verecek örgütlerde çalışmayı tercih ederim					

19	İş güvenliğini tehlikeye atacak sorumluluklar kabul edemem					
20	Benim için güvenlik ve uzun süreli istihdam özgürlükten daha önemlidir					
21	Kendi işimi kurmayı ve işletmeyi hayal ediyorum					
22	Kendi fikrim ya da kendi ürünüm olan bir şey ortaya koyduğumda, kendimi kariyer anlamında başarılı hissedirim					
23	Tamamen kendi gayretlerimin ve fikirlerimin ürünleri olan bir şeyler ortaya koyduğumda kendimi en çok tatmin olmuş hissedirim					
24	Kendi işimi kurmak başka birinin örgütünde yüksek düzeyli yönetici olarak çalışmaktan daha önemlidir					
25	Kendi girişimimin başlamasına olanak sağlayan fikirlere her zaman açıgımdır					
26	Kendi yeteneklerimin kullanılmasına fırsat vermeyen bir işi kabul etmektense ondan ayrılmayı tercih ederim					
27	İnsanlığa ve topluma gerçek anlamda katkı yapan bir kariyer hayal ediyorum					
28	Dünyayı daha iyi hale getirmek için kendi meyzetlerimi kullanmak benim için yüksek düzeyli yönetici olmaktan daha önemlidir					
29	Başkalarına hizmet edebilmek için kendi yeteneklerimi kullanabilmek beni kariyer noktasında tatmin eder					
30	Ancak toplumun refahına gerçek katkı sağlayabilecek bir çalışma yaptığımda kendimi kariyer noktasında başarılı hissedirim					
31	Çözümü neredeyse imkânsız problemlerle uğraşmak, benim için yüksek düzeyli yönetici olmaktan daha önemlidir					
32	Problem çözme ve rekabet becerilerime ciddi anlamda meydan okuyan iş fırsatları arıyorum					
33	İlk bakışta çözülmesi zor gibi gözüken ya da çözülmesi imkânsız olan problemleri, tuhafıkları çözdüğümde kariyer noktasında daha tatmin olurum					
34	Zor problemlerle karşılaştığımda ve onların üstesinden geldiğimde kendimi kariyer noktasında başarılı hissedirim					
35	Çözülmesi imkânsız problemleri çözebilecek bir kariyer hayal ediyorum					
36	Her zaman kişisel ve aile hayatıma çok az müdahale eden iş fırsatları ararım					
37	Kişisel ve profesyonel hayat taleplerini karşılamak, yüksek düzeyli yönetici olmaktan daha önemlidir					
38	Ancak kişisel, ailevi ve kariyer amaçlarımı dengelediğimde başarılı olduğumu hissedirim					
39	Kişisel, ailevi ve iş amaçlarımı bütünleştiren bir kariyer hedeflerim					
40	Kişisel ve aile hayatımın dengesini altüst edecek bir işe girmektense örgütten ayrılmayı tercih ederim					

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: “Mesleki Canlılık”

Sıra No	Bu kısımda, “ mesleki canlılık ” ile ilgili, görüşlerinizi belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuyup değerlendirerek sağ tarafta uygun bulduğunuz sadece bir seçeneği (X) işareti ile işaretleyerek belirtiniz.	Tamamen katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	Bir çalışan olarak müşterilerin hayatlarında farklılık oluşturma konusunda tutku doluyum.					
2	Bu işi yapmak için bir çeşit içsel görev aşkına sahibim.					
3	Çalıştığım işyerinin müşterilere nasıl daha iyi hizmet verebilmesi hakkında diğer insanlarla konuşurken kendimi enerjik hissedirim.					
4	İş yaşamımdaki deneyimlerim zaman zaman beni derinden etkiler.					
5	Çalışma günü boyunca enerji doluyum.					
6	İşime karşı her gün şevk ve istek duyarım.					
7	İşimin gerektirdiği her şeyi başarılı bir şekilde gerçekleştirme konusunda enerjiye sahibim.					
8	İş saatleri boyunca çalışma arkadaşlarımla ve müşterilerle etkileşim kurma konusunda aktif ve enerjik biriyim.					
9	Herhangi bir durum karşısında yapılması gerekenler hakkında güçlü sezgilere sahibim.					
10	Önemli değişiklik girişimlerinde başarı sağlama konusunda çalışma arkadaşlarımla desteğini alırım.					
11	İşimin emek isteyen yönüne rağmen iş sorumluluklarım ile nispeten kolay bir şekilde başa çıkarım.					
12	İşimi verimli bir şekilde yerine getirme konusunda gerekli bilgi ve becerilere sahibim.					
13	Ne zaman liderlik yapmak, ne zaman takip etmek ve ne zaman yoldan çekilmek gerektiğini bilirim.					
14	İşimden çok memnunum.					
15*	İşimde karşılaştığım zorluklar veya eksiklikler karşısında buna değip değmediği konusunda şüpheyi düşerim.					
16	İşim beni tatmin ediyor.					
17	Çalıştığım sektörde kariyere devam etmek beni tatmin ediyor.					
18	Eğer tekrar seçme şansım olsaydı yine aynı mesleği seçerdim.					
* Ters kodlanış ifade						

Ek 2: Ölçeklere Ait Levene-Testi Bulguları

Değişken	Ölçek	Boyut	Levene Statistic	Sig.
Yaş	Kişilik Tipi	Dışadönüklük	0,123	0,946*
		Uyumluluk	0,330	0,804*
		Sorumluluk	1,024	0,383*
		Duygusal denge	2,498	0,061*
		Deneyime açıklık	0,615	0,606*
	Kariyer Çapaları	Teknik fonksiyonel yetkinlik	2,088	0,103*
		Genel yönetsel yetkinlik	1,145	0,332*
		Otonomi/Özerklik	3,132	0,026**
		İş Güvencesi/İstikrar	0,149	0,930*
		Girişimcilik/yaratıcılık	0,979	0,403*
		Hizmet/Kendini adama	0,538	0,657*
		Saf meydan okuma/Rekabet	0,387	0,763*
		Hayat tarzı	0,269	0,848*
	Mesleki Canlılık	Tutku	2,539	0,057*
		Dinçlik	3,008	0,031**
		Uсталık	0,585	0,626*
		İş tatmini	0,060	0,981*
Toplam Çalışma	Kişilik Tipi	Dışadönüklük	2,261	0,082*
		Uyumluluk	1,200	0,311*
		Sorumluluk	3,050	0,029**
		Duygusal denge	1,465	0,225*
		Deneyime açıklık	0,167	0,919*
	Kariyer Çapaları	Teknik fonksiyonel yetkinlik	2,732	0,045**
		Genel yönetsel yetkinlik	0,155	0,926*
		Otonomi/Özerklik	2,809	0,040**
		İş Güvencesi/İstikrar	1,247	0,294*
		Girişimcilik/yaratıcılık	1,859	0,138*
		Hizmet/Kendini adama	0,493	0,688*
		Saf meydan okuma/Rekabet	0,610	0,609*
		Hayat tarzı	0,150	0,930*
	Mesleki Canlılık	Tutku	4,689	0,003**
		Dinçlik	4,198	0,006**
		Uсталık	3,592	0,014**
		İş tatmini	1,641	0,181*
Kurumda Çalışma Süresi	Kişilik Tipi	Dışadönüklük	0,752	0,522*
		Uyumluluk	0,820	0,484*
		Sorumluluk	2,567	0,055*
		Duygusal denge	3,931	0,009**
		Deneyime açıklık	0,133	0,940*
	Kariyer Çapaları	Teknik fonksiyonel yetkinlik	2,646	0,050**
		Genel yönetsel yetkinlik	0,997	0,395*
		Otonomi/Özerklik	6,139	0,000**
		İş Güvencesi/İstikrar	0,563	0,640*
		Girişimcilik/yaratıcılık	3,337	0,020**
		Hizmet/Kendini adama	1,108	0,347*
		Saf meydan okuma/Rekabet	0,721	0,540*
		Hayat tarzı	1,902	0,130*
	Mesleki Canlılık	Tutku	2,872	0,037*
		Dinçlik	2,115	0,099**
		Uсталık	2,103	0,101*
		İş tatmini	1,025	0,382*

Değişken	Ölçek	Boyut	Levene Statistic	Sig.
Eğitim Düzeyi	Kişilik Tipi	Dışadönüklük	0,556	0,644*
		Uyumluluk	0,156	0,926*
		Sorumluluk	0,197	0,898*
		Duygusal denge	0,618	0,604*
		Deneyime açıklık	1,306	0,273*
	Kariyer Çapaları	Teknik fonksiyonel yetkinlik	0,085	0,968*
		Genel yönetsel yetkinlik	0,611	0,609*
		Otonomi/Özerklik	3,267	0,022**
		İş Güvencesi/İstikrar	2,293	0,079*
		Girişimcilik/yaratıcılık	1,969	0,119*
		Hizmet/Kendini adama	2,363	0,072*
		Saf meydan okuma/Rekabet	3,395	0,019**
		Hayat tarzı	0,831	0,478*
	Mesleki Canlılık	Tutku	3,370	0,019**
Dinçlik		2,240	0,085*	
Uсталık		4,191	0,007**	
İş tatmini		0,312	0,816*	
Çalışılan İşletmedeki Pozisyon	Kişilik Tipi	Dışadönüklük	6,982	0,001**
		Uyumluluk	3,351	0,037**
		Sorumluluk	2,498	0,085*
		Duygusal denge	1,475	0,231*
		Deneyime açıklık	0,554	0,576*
	Kariyer Çapaları	Teknik fonksiyonel yetkinlik	1,887	0,154*
		Genel yönetsel yetkinlik	1,501	0,225*
		Otonomi/Özerklik	2,672	0,071*
		İş Güvencesi/İstikrar	0,044	0,957*
		Girişimcilik/yaratıcılık	5,411	0,005**
		Hizmet/Kendini adama	1,804	0,167*
		Saf meydan okuma/Rekabet	0,425	0,654*
		Hayat tarzı	0,138	0,871*
	Mesleki Canlılık	Tutku	5,340	0,005**
Dinçlik		2,986	0,053*	
Uсталık		1,668	0,191*	
İş tatmini		3,810	0,024**	
* p> ,05 ** p< ,05				