

T.C.
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI





KARİYER PLANLAMASI VE KİŞİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ:
BİTLİS EREN ÜNİVERSİTESİ LİSANS ÖĞRENCİLERİ ÖRNEĞİ

İŞLETME YÜKSEK LİSANS
GÜLŞAH AKSOY

DANIŞMAN
AYSEL ÖZTÜRKÇÜ AKÇAY

VAN -2020

KABUL VE ONAY SAYFASI (EK-4)

Gülşah AKSOY tarafından hazırlanan “ Kariyer Planlaması Ve Kişilik Arasındaki İlişki; Bitlis Eren Üniversitesi Lisans Öğrencileri Örneği ” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / OY ÇOKLUĞU ile Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İŞLETME Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.	
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Aysel ÖZTÜRKÇÜ AKÇAY İşletme ABD, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum	
Başkan: Dr. Öğr. Üyesi Abdullah OĞRAK İşletme ABD, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum	
Üye: Dr. Öğr. Üyesi Bulut DÜLEK İşletme ABD, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum	
Üye: Unvanı, Adı SOYADI Anabilim Dalı, Üniversite Adı Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum
Yedek Üye: Unvanı Adı SOYADI Anabilim Dalı, Üniversite Adı Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum
Yedek Üye : Unvanı Adı SOYADI Anabilim Dalı, Üniversite Adı Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum
Tez Savunma Tarihi:09.01.2020/...../.....
Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini ve imzaların sahiplerine ait olduğunu onaylıyorum.  Doç. Dr. Bekir KOÇLAR Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü	

ETİK BEYAN SAYFASI

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü **Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;**

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarımı kabullendiğimi beyan ederim.

GÜLŞAH AKSOY

09.01.2020

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Gülşah AKSOY

**VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

Ocak, 2020

KARİYER PLANLAMASI VE KİŞİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİTLİS EREN ÜNİVERSİTESİ LİSANS ÖĞRENCİLERİ ÖRNEĞİ

Bireylerin hayatları boyunca çalışacakları işleri seçerken kendi bilgi, beceri ve kişilik özelliklerine uygun işler seçmeleri gerekmektedir. Kendi özelliklerinin farkında olan bireyler çalışma hayatları için daha doğru tercihler yapabileceklerdir. İstedikleri hedeflere ulaşmak için uygun kariyer planları oluşturabilecekler ve çalışma yaşamları süresince verimli ve aktif bir iş yaşamları olacaktır.

Ülkemizde genç nüfus kariyer planı yaparken kendi bilgi, yetenek ve kişilik özelliklerinden ziyade girmiş oldukları sınavlar sonucunda elde edilen puanlara göre kariyer seçimi yapmaktadırlar. Bu durum kısa vadede sorunmuş gibi görünmese de uzun vadede önemli sonuçlara sebep olacaktır. Bireylerde iş verimsizliği, çalışma isteksizliği, kariyer odaklı olmaktan çok günü kurtarma telaşıyla özenilmeyen işler gibi sonuçlar ortaya çıkabilir.

Bu çalışmanın amacı, öğrencilerin kariyer planlaması ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin boyutunun belirlenmesidir. Ayrıca bu çalışmada, öğrencilerin kariyer planlaması ve kişilik özellikleri düzeylerinin bazı demografik özellikler (Cinsiyet, fakülte, sınıf, ailenin ikamet ettiği yer, anne ve babanın eğitim durumu) açısından farklılık gösterip göstermediği araştırılmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu 2019-2020 eğitim yılında Bitlis Eren Üniversitesi fakültelerinde okuyan 444 öğrenciyi kapsamaktadır.

Veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu, Kariyer Planlaması Ölçeği ve Kişilik Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü ANOVA testi, Levene testi, Tukey HSD testi ve Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, kariyer planlaması ve kişiliğin alt boyutlarından biri olan nevrozite arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca kariyer planlaması ve kişiliğin alt boyutlarından dışa dönüklük, açıklık, uyumluluk ve vicdanlılık arasında ise pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Planlaması, Kişilik

Sayfa Adedi: XI +114

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Ü. Aysel ÖZTÜRKÇÜ AKÇAY

ABSTRACT

M.Sc. Thesis

Gülşah AKSOY

**VAN YÜZÜNCÜ YIL UNIVERSITY
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES**

Ocak, 2020

RELATION BETWEEN CAREER PLANNING AND PERSONALITY: EXAMPLE OF UNDERGRADUATE STUDENT OF BİTLİS EREN UNIVERSITY

Individuals are required to choose jobs that are appropriate to their knowledge, skills and personality characteristics when choosing jobs to work throughout their lives. Individuals who are aware of their own characteristics will be able to make more correct choices for their working lives. They will be able to find appropriate career plans to achieve their desired goals and have an efficient and active working life during their working life.

In our country, the young population makes career choices according to the scores obtained as a result of the exams they have entered rather than their own knowledge, talent and personality characteristics. Although this does not seem to be a problem in the short term, it will have significant consequences in the long term. Individuals may have consequences such as job inefficiency, unwillingness to work, and unresponsive jobs that save the day rather than being career-oriented.

The aim of this study is to determine the relationship between career planning and personality traits. In addition, this study investigates whether students' career planning and personality traits differ according to some demographic (gender, faculty, class, residence of parents, educational status of parents.) characteristics. The study group of the study consists of 444 students studying at the faculties of Bitlis Eren University in 2019-2020 academic year. Personal Information Form, Career Planning Scale and Personality Scale were used as data collection tools. Independent

samples t-test, one-way ANOVA test, Levene test, Tukey HSD test and Pearson Correlation analysis were used to analyze the data. As a result of there search, there was a negative relationship between career planning and neuroticism which is one of the sub-dimensions of personality. In addition, there was a positive relationship between extra version, openness, harmony and conscientiousness among the sub-dimensions of career planning and personality.

Keywords: Career, Career Planning, Personality.

Quantity of Page: XI +114

Thesis advisor: Dr. Öğr. Ü. Aysel ÖZTÜRKÇÜ AKÇAY



İÇİNDEKİLER

ÖZET	II
ABSTRACT.....	IV
İÇİNDEKİLER.....	VI
KISALTMALAR LİSTESİ.....	X
ÖNSÖZ	XI
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM	4
1. KARIYER VE KARIYER PLANLAMASI	4
1.1. Kariyer Kavramı	4
1.1.1. Kariyer İle İlgili Kavramlar	5
1.1.1.1. Kariyer Hedefleri	5
1.1.1.2. Kariyer Geliştirme	5
1.1.1.3. Kariyer Yönetimi	6
1.1.1.4. Kariyer Hareketliliği	6
1.1.1.5. Kariyer Platosu	7
1.1.1.6. Kariyer Boyutları	7
1.2. Bireysel Kariyerin Gelişim Aşamaları.....	8
1.2.1. Keşif Dönemi(Kendini Tanıma)	8
1.2.2. Kurma Dönemi (Örgüte Giriş ve Kariyer Başlangıcı).....	9
1.2.3. Kariyer Ortası Dönemi (Orta Kariyer).....	9
1.2.4. Kariyer Sonu Dönemi	10
1.2.5. Emeklilik Dönemi (Azalma).....	10
1.3. Kariyer Yaklaşımları.....	11
1.3.1. Geleneksel Kariyer Yaklaşımı	11
1.3.2. Çağdaş Kariyer Yaklaşımları	11
1.3.2.1. Esnek Kariyer Yaklaşımı (Self-Resilient Career).....	12
1.3.2.2. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı (Boundaryless Career)	12
1.3.2.3. Çok Yönlü Kariyer Yaklaşımı (Protean Career).....	13
1.3.2.4. Portföy Kariyer Yaklaşımı (Portfolio Career)	13
1.3.2.5. Ağ Tipi Kariyer Yaklaşımı	14
1.4. Kariyer Planlaması.....	14
1.4.1. Kariyer Planlaması Kavramının Tanımı	15
1.4.2. Kariyer Planlamasının Önemi	16
1.4.3. Kariyer Planlamasının Amaçları	16
1.4.4. Kariyer Planlamasının Aşamaları	17
1.5. Kariyer Planlamasının Etkileri.....	18

1.5.1. Kariyer Planlamasının Olumlu Etkileri.....	18
1.5.1.1. Kariyer Planlamasının Örgüte Olumlu Etkileri	19
1.5.1.2. Kariyer Planlamasının Bireye Olumlu Etkileri.....	20
1.5.2. Kariyer Planlamasının Olumsuz Etkileri	21
1.6. Kariyer Planlama Süreci	21
1.7. Kariyer Planlama Sistemi	22
1.7.1. Örgütsel Kariyer Planlaması	23
1.7.2. Bireysel Kariyer Planlaması.....	24
1.7.2.1. Bireysel Kariyer Planlamanın Aşamaları	25
1.7.2.1.1.Kişinin Kendini Değerlendirmesi	25
1.7.2.1.2.Kariyer Olanaklarının Değerlendirilmesi	26
1.7.2.1.3.Hedef Belirleme.....	26
1.7.2.1.4.Kariyer Planının Hazırlanması ve Uygulanması	26
1.7.2.1.5.Geribildirim	26
1.8. Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler.....	27
1.8.1. Aile İlişkileri	27
1.8.2. Cinsiyet	27
1.8.3. Yaş	28
1.8.4. Yetenek	28
1.8.5. Ekonomik Faktörler	29
1.8.6. Kişilik Özellikleri.....	29
1.9. Kariyer Engelleri.....	29
İKİNCİ BÖLÜM.....	33
2. KİŞİLİK KAVRAMI	33
2.1. Kişilik.....	33
2.1.1. Kişiliğin Tanımı	33
2.1.2. Kişiliğin Özellikleri.....	35
2.2. Kişilik ile İlgili Kavramlar.....	35
2.2.1. Karakter.....	36
2.2.2. Mizaç (Huy)	36
2.2.3. Benlik	37
2.2.4. Yetenek	37
2.3. Kişiliğin Oluşumuna Etki Eden Faktörler	38
2.3.1. Biyolojik Faktörler	38
2.3.2. Aileye ve Çevreye İlişkin Faktörler	39
2.3.3. Coğrafi ve fiziki faktörler.....	39
2.3.4. Kültürel Güçler.....	39
2.3.5. Sosyal Faktörler	40
2.3.6. Diğer Faktörler	40
2.4. Kişilik ile İlgili Kuramlar	40
2.4.1. Sigmund Freud' un Kişilik Kuramı.....	41

2.4.2. Eric Berne'nin Kişilik Kuramı	42
2.4.3. Carl Jung'un Kişilik Kuramı	43
2.4.4. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı	44
2.4.5. Karen Horney' in Kişilik Kuramı	45
2.4.6. Eysenck'in Kişilik Kuramı	46
2.5. Temel Kişilik Modelleri	46
2.5.1. A Tipi ve B Tipi Kişilik Modeli	46
2.5.2. Beş Faktör Kişilik Kuramı	47
2.5.2.1. Dışadönüklük – İçedönüklük	48
2.5.2.2. Yumuşak Başlılık – Uyumluluk / Antagonizm – Uyumsuzluk	49
2.5.2.3. Sorumluluk – Güvenilirlik- Özdenetim / Sorumsuzluk	50
2.5.2.4. Duygusal Denge / Nevrotiklik	51
2.5.2.5. Deneyime Açıklık – Zeka /Tutuculuk	51
2.5.3. Myers-Briggs Kişilik Tipolojisi (MBTG)	52
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	55
3. KARIYER PLANMASI VE KİŞİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİTLİS EREN ÜNİVERSİTESİ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA	55
3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı	55
3.2. Kariyer Planlaması ve Kişilik Arasındaki İlişkiye Dair Literatür Çalışması	56
3.3. Araştırmanın Yöntemi	57
3.4. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme	57
3.5. Veri Toplama Süreci	58
3.6. Araştırma Hipotezler	58
3.7. Araştırmanın Ölçekleri	59
3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları	60
3.9. Geçerlilik, Güvenilirlik ve Veri Analizi	60
3.10. Araştırmanın Bulguları	62
3.10.1. Örneklemin Demografik Özelliklerine Ait Bulgular	62
3.10.2. Kariyer Planlamasına Ölçeğine Ait Bulgular	63
3.10.3. Kişilik Ölçeğine Ait Bulgular	65
3.10.4. Kişilik-Kariyer Planlaması İlişkisine Ait Bulgular	66
3.10.5. Katılımcıların Özellikleri ile Kariyer Planlaması Boyutları İlişkisi	68
3.10.5.1. Katılımcıların Cinsiyetine Ait Bulgular	68
3.10.5.2. Katılımcıların Eğitim Aldıkları Fakülteye Ait Bulgular	69
3.10.5.3. Katılımcıların Okudukları Sınıfa Ait Bulgular	70
3.10.5.4. Katılımcıların Ailelerinin İkamet Ettiği Yere Ait Bulgular	71
3.10.5.5. Katılımcıların Ebeveynlerinin Eğitim Durumuna Ait Bulgular	73
3.10.6. Katılımcıların Özellikleri ile Kişilik Boyutları İlişkisi	76
3.10.6.1. Katılımcıların Cinsiyetine Ait Bulgular	76
3.10.6.2. Katılımcıların Eğitim Aldıkları Fakülteye Ait Bulgular	77
3.10.6.3. Katılımcıların Okudukları Sınıfa Ait Bulgular	78

3.10.6.4. Katılımcıların Ailelerinin İkamet Ettiği Yere Ait Bulgular.....	80
3.10.6.5. Katılımcıların Ebeveynlerinin Eğitim Durumuna Ait Bulgular	81
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	85
KAYNAKÇA.....	96
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	109
TABLolar LİSTESİ.....	110
EKLER	111
ÖZGEÇMİŞ	
TEZ ORJİNALLİK RAPORU	



KISALTMALAR LİSTESİ

Kısaltmalar

Açıklamalar

vb.

ve benzeri

vd.

ve diğerleri

bkz.

bakınız

İİBF

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

İİ

İslami İlimler

SM

Sağlık Meslek Yüksek Okulu

FE

Fen Edebiyat Fakültesi

BESYO

Beden Eğitimi ve Sağlık Meslek Yüksek Okulu

MM

Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasında, üniversite öğrencilerinin kariyer planlaması ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki boyutunun incelenmesi amaçlanmıştır. Aynı zamanda çalışmadan elde edilen verilerin hem akademik çalışmalara, hem de kişilerin kariyer planlamalarına yardımcı olması amaçlanmaktadır. “Kariyer Planlaması ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bitlis Eren Üniversitesindeki Öğrenciler Üzerine Bir Çalışma” başlıklı yüksek lisans tezinde bana yardımcı olan danışmanım sevgili Aysel ÖZTÜRKÇÜ AKÇAY” a, yüksek lisans süresi boyunca ve tez çalışmam konusunda destek olan Sayın Abdulkadir GÜMÜŞ hocama teşekkürü borç bilirim.

Hayatım boyunca her konuda beni destekleyen ve bana hep güvenen anneme, babama ve kız kardeşlerime, çalışmalarımın her aşamasında bana yardımcı olan Halil Coşkun ÇELİK’ e teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimim ve tez sürecim boyunca sabırlı ve anlayışlı olan, bana her konuda destek olan ve her zaman yanımda olan eşim Erhan AKSOY” a ve zamanından fedakârlık yapıp beni sabırla bekleyen oğlum Muhammed Kerem AKSOY” a çok teşekkür ederim.

GÜLŞAH AKSOY

VAN 2020

GİRİŞ

Küreselleşmenin etkisiyle beraber değişimin hızlanması ve teknolojinin sürekli gelişim göstermesi gelecek planlarının net bir şekilde öngörülememesine sebep olmaktadır. Sürekli değişen bu şartlara ayak uydurmaya çalışan örgütler var olan personelini en verimli şekilde kullanmak zorundadır. Buna ek olarak işletme sahiplerinin personelden istekleri de artmıştır. İşletme sahibinin personelinden daha fazla verim, gelişmeye açıklık, eğitimlere katılma, değişimlerden haberdar olma ve bu değişimlere hızlı bir şekilde ayak uydurabilme gibi beklentiler oluşmuştur.

Örgüt personelinin istediği kademedeki ve istediği ücretle çalışabilmesi için kendilerini çok iyi tanıyıp, kendi yetenek, bilgi birikimi ve kişiliği istikametinde devam etmesi ve bunları sürekli geliştirmesi gerekmektedir. Bunu yapabilmenin ilk koşulu da kendi ilgi, yetenek, bilgi birikimi ve kişiliğine uygun bir kariyer planı yapmasıdır. Çünkü kendisini iyi tanıyan birinin yapacağı kariyer planları kişileri olmak istedikleri yere getirmeye yarayacaktır. Bu sayede hem kendi bilgi ve yeteneğini doğru ve verimli kullanmış olacaktır hem de örgütün verimliliğini arttırmış olacaktır. Fakat bunun tersi durumda bireyler sadece iş sahibi olup maddi olarak bir tatmin sağlamayı amaçladıklarında ise hem kendi kaynaklarını verimli kullanamayacak, hem de örgüt için faydalı olamayacaktır. Kullanılacak kariyer planlaması bireyin ve örgütün kariyer planlarını birleştiren, sürekli dinamik ve gelişmeye açık olan bir yapıda olmalıdır. Birey kariyerinde hangi kademedeki olmak istediğine karar verdiği için ne kadar çalışması gerektiğinin, kendisinde olan eksiklikleri nasıl kapatabileceğinin farkında olacaktır. Bunu fark edebilmenin en doğru yolu da kişiliğine en uygun olan kariyer hedefini belirlemektir.

Örgüt kendi bünyesindeki bireylerin yeteneklerini, kişiliklerini bilmeli ve personelini tanımalıdır. Bunu yapabilmenin en doğru yolu da örgüt içinde insan kaynakları birimlerinin oluşturulmasıdır. Bu birim personelini bilgileri, yetenekleri ve kişilik özellikleri doğrultusunda uygun departmanlara yönlendirmelidir. Örneğin sürekli enerjik olan, aktif olmayı seven ve insan ilişkileri güçlü birinin masa başı bir işte, hareketsiz çalışması hem kişiyi verimsizleştirir hem de örgütün performansını etkiler. Bu kişi masa başı işten ziyade örgüt dışındaki görevleri almalıdır, bu sayede bireyin verimi ve isteği artar, örgütün dış çevreyle olan bağı güçlenmiş olur.

Kişilik, sosyal alanda olduğu kadar çalışma hayatında da oldukça önemli bir yere sahiptir. Çünkü bireyler mesleklerini, hangi kurumda çalışmak istediklerini ve kimlerle çalışmak istediklerini kendi kişilik özelliklerine bakıp belirleyeceklerdir. Örgüt için de önemli olan kişilik özellikleri vardır. Örgütler çalışmayı seven, değişime ayak uydurabilen, sorun çözme odaklı çalışabilen, takım çalışmasına uyum sağlayabilen ve takım içinde sorumluluk almaktan kaçmayan bireylerle çalışmak isterler. Bunun aksi çalışma ortamına ayak uyduramayan, eğitime gitmekten kaçan, sorun çözmekten çok sorun yaratarak takım çalışmasına zarar veren bireylerle çalışmak istemezler. Bu yüzden örgütler personellerini iyi tanımak ve onların yetenek, bilgilerini anlayabilmek için insan kaynakları birimlerini oluştururlar. Bu birimlerle yapılan bireysel kariyer planları hem örgüt için hem de birey için çok faydalı olacaktır.

Bireyler daha küçük yaşlarda merak ettikleri alanlara yönelmeli, ilerde olmak istedikleri yer için kariyer planları yapmalıdırlar ve kendilerine uygun gördükleri alanda kendilerini geliştirmelidirler. Bu yolla oluşturulacak bir kariyer planı bireyleri istedikleri yere ulaşma konusunda teşvik edecek ve muhtemelen istedikleri hedefe de ulaştıracaktır. Ama bunun aksi yönde, kendisine uygun olmayan bir alanda sadece çevre, aile faktörü ya da maddi sebeplerle yapılmış bir kariyer planlaması bireyleri mutsuz edecek, bireyin verimi düşecek ve bu durum hem bireye hem de örgüte zarar verecektir. Buradan yola çıkılarak denilebilir ki; bireylerin hem iş hem de sosyal alanlarda başarılı ve mutlu olabilmeleri için en başta kendi bilgi, yetenek, kişilik özelliklerini bilmeleri ve kendilerini tatmin edecek kariyer planlaması yapmalıdırlar. Birey kendine uygun olan kariyer planlaması yolunda gelişime açık olmalı, bu doğrultuda eğitimler almalı, durağanlıktan uzak durup sürekli olarak kendini geliştirmelidir. Ne istediğini bilen, kişiliğine, yeteneklerine uygun bir kariyer planlamasıyla başlayıp devam eden birey istediği kariyer hedefine ve kariyer kademesine ulaşır.

Bütün bu verilerden yola çıkılarak çalışmada kariyer planlaması ile kişilik arasındaki ilişki incelenmiştir. Kişiliğe uygun bir kariyer planlamasının başarı, verimlilik ve memnuniyeti de beraberinde getireceği düşünülmektedir. Aynı zamanda demografik özelliklerin kişilik üzerinde etkisinin ne olduğu da incelenmiştir.

Çalışma üç temel bölümden meydana gelmektedir. Çalışmanın birinci bölümünde; kariyer ve kariyer planlaması kavramı, bireysel kariyerin gelişim aşamaları, kariyer yaklaşımları, kariyer planlaması süreci, kariyer planlamasını etkileyen faktörler ve kariyer engelleri gibi konular incelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde; kişilik ve kişilik kavramı, kişiliği oluşmasını etkileyen faktörler, kişilikle ilgili kuramlar ve kişilik tipleri gibi başlıklar incelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise, kariyer planlaması ile kişilik kavramları arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için uygun görülen örneklemden veri toplanmıştır. Bu doğrultuda, veriler Bitlis Eren Üniversitesi'nde eğitim gören 444 fakülte öğrencisinden elde edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS programındaki farklı yöntemlerle analiz edilmiştir. Bu analiz sonucunda ulaşılan veriler ile sonuç ve öneriler kısmı oluşturulmuş ve çalışma tamamlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KARİYER VE KARİYER PLANLAMASI

İş kavramı, bireylerin yaşamları süresince hem maddi hem de manevi olarak büyük bir öneme sahiptir. Bu yüzden, bireyler hayatlarına daha doğru yön vermek, kariyer planlarını kendi yetenek ve beklentilerine göre seçmek ve karşılıklarına çıkan kariyer fırsatlarını daha iyi değerlendirebilmek için kariyer ve kariyer planlaması gibi kavramları doğru anlamalı ve hayatlarında doğru bir şekilde uygulamalıdır. Tez çalışmasının bu bölümünde, ilk olarak kariyer kavramına yer verilecektir. Tezin ilerleyen kısımlarında ise, kariyer planlaması konusu detaylı şekilde açıklanacaktır.

1.1. Kariyer Kavramı

Kariyer kelimesinin kökü Fransızca “carriere” sözcüğüdür ve zamanla Türkçeye çevrilmiş olup, özellikle 1970’li yıllardan sonra, işletmelerde verimli ve etkili olma gibi durumların incelenmesi, küreselleşme ve teknoloji gibi etkenlerle kişilerin ve örgütün işe olan perspektifinin değişmeye başlamasıyla beraber çok fazla konuşulan bir kavram olmaya başlamıştır (Bayraktaroğlu, 2008: 137; Şimşek vd., 2004: 10).

Türk Dil Kurumunun kariyer kavramı için yaptığı tanımı; “Bir meslekte zamanla ve çalışmayla kazanılan aşama, başarı ve uzmanlık” olarak tanımlanmıştır (<http://www.tdk.gov.tr>, Erişim tarihi;01.10.2015).

Bireyler açısından kariyer; sadece bir işe sahip olma demek değildir. Kariyer para, sorumluluk, saygınlık gibi kavramları ifade eder. Yani; bir kariyere sahip olmak, bir işe sahip olmaktan farklı bir özellik taşımaktadır (Demirbilek, 1994: 72). Örgüt açısından kariyer ise; çalışan personelin iş hayatları boyunca yaptıkları işleri, iş hayatı içerisindeki gelişmelerini ve hayatları boyunca elde ettikleri pozisyonları anlatır (Bingöl, 2006: 285). Bu iki tanımı baz alarak kariyer, hem çalıştıkları işte başarılı olabilmek için uğraşan bireyler için, hem de çalışanlarının kariyer planlamasına destek olup örgütsel verimliliği hedefleyen yapılar için çok önemlidir.

1.1.1. Kariyer İle İlgili Kavramlar

Kariyer kavramı birçok araştırmanın yapıldığı bir konudur. Bu araştırmalarla kariyer kavramı birçok yönden gelişmiş, yeni kavramların dahil olmasıyla daha çok zenginleşmiştir. Kariyer kavramının daha net izah edilebilmesi için kariyer ile ilgili bazı teknik kavramların da açıklanmasında yarar vardır. Bu teknik kavramlar kariyer hedefleri, kariyer gelişimi, kariyer yönetimi, kariyer hareketliliği, kariyer platosu ve kariyer dengesi kavramlarıdır.

1.1.1.1. Kariyer Hedefleri

Kariyer hedefleri, kariyer stratejilerinin gelişmesi, açık düşünme, motive olma ve doğrudan amaçlara yönelme gibi konularda yardımcı olarak kariyer sürecini daha iyi ele almaya ve gözlemlemeye olanak sağlayan bir kavramdır (Budak, 2008: 4). Kariyer hedefleri bireylerin kendilerine ait özellikleri, kendi değerleri, ilgi ve becerileri ve çalışma hayatlarındaki hedefleri ile uyumlu olmalıdır. Ayrıca olması muhtemel kariyer hedeflerinin oluşturulabilmesi için bireyin kendini tanıyıp anlayabilmesi ve hedeflediği kariyer planlamasına ulaşması için çevre faktörünü göz önünde bulundurması gerekmektedir (Sabuncuoğlu, 2013: 170).

1.1.1.2. Kariyer Geliştirme

Kariyer geliştirme, örgütler tarafından çalışanların mevcut işi yapmaları için gerekli olan duygusal, fiziksel ve zihinsel yeteneklerini uzun süreli ve çok yönlü bir şekilde geliştirme amacıyla uygulanan faaliyetler ve bir kişinin belirlemiş olduğu kariyer hedeflerine ulaşabilmesi için kişide bulunması gerekli olan bilgi ve donanımları elde etme süreci olarak açıklanmaktadır (İbicioğlu, 2011: 167; Aytacı, 2005: 195). Son zamanlarda hızla gelişen teknolojik ve sosyal değişiklikler örgütlerde insan faktörünün öneminin daha çok anlaşılmasına ve kariyer geliştirmenin öneminin daha fazla ön plana çıkmasına neden olmuştur. Günümüzde çalışanlar sadece iyi maaş ve mevki için değil, teknolojiye ve gelişen iş ve yaşam koşullarına ayak uydurabilmek, yeni bilgi-beceri kazanabilmek ve eğitilmek için de çalışmayı istemektedirler (Tunç ve Uygur, 2001: 93). Bu tanımlardan hareketle; kariyer geliştirme uygulamaları işverenlerin, örgüt çalışanlarına yeni şeyler öğretmek ve kendilerini geliştirmek için daha fazla imkân yaratması gereken önemli kariyer uygulamasıdır.

1.1.1.3. Kariyer Yönetimi

Genel olarak kariyer yönetimi, iş görenlerin iş yaşamına dair planlarının yapılması olarak tanımlanır. Kariyer yönetimi kavramı geniş bir açıyla ele alınacak olursa, insan kaynakları yöneticilerine işgücü ihtiyacını giderme ve bireysel kariyer amaçlarına ulaşmasını olanak verme imkânını sağlayan amaçların ve plan stratejilerinin, bulunmasını ve uygulamasını sağlayan sürece denir (Yılmaz, 2010: 128). Kariyer yönetimi, işgücünün ihtiyaçlarını doyumak ve bireylerin kariyer hedeflerini elde etmesi için örgütlerin kendi personelinin yetenek, ilgi ve çıkarlarını araştırmak ve onlara yardım ederek kariyer geliştirme faaliyetlerini planlama süreci olarak açıklanmaktadır (Ünver, 2005: 21; Kurtoğlu, 2010: 67).

1.1.1.4. Kariyer Hareketliliği

Kariyer hareketliliği, bireyin kendi kariyeri için değişik alternatifler arayıp bulması, farklı örgütlerde çalışması ve ya aynı örgütte farklı bölümlerde ve farklı seviyelerde çalışması olarak açıklanabilir. Her iki durumda da kariyer hareketliliği açısından amaçlanan sürekli yükselmedir (Aytaç, 2005:13). Kariyer hareketliliği kişinin iş hayatındaki tatmin arayışları ve başarısının bir göstergesidir. Kariyer geliştirme stratejilerinden biri olmaya başlayan kariyer hareketliliğinde, iş görenler kariyer fırsatları bakımından tatmin olmazlarsa; yeni bir iş, daha farklı bir sektör ya da coğrafi açıdan bazı değişikliklere başvurumaktadırlar (Türkay ve Tüzemen, 2009: 217).

Kariyer hareketliliği bireylerin; iş ve örgüt arasında çeşitli bilgi ve deneyim elde etme konusunda öz-yönetimi ele almalarına olanak sağlamakta böylece bu hareketlilik birçok iş görenin kendi bilgi ve beceri setlerini inşa edip farklı iş pozisyonları aramaları konusunda istekli olmalarını sağlamaktadır (Balak, 2013: 76). Örgütsel yapılanmalarda bireyler, genel olarak üç farklı yönde kariyer hareketi meydana getirmektedir:

•*Dikey Hareket:* Bu kavramla anlatılmak istenen formel örgüt içi kariyer basamaklarında aşağı veya yukarı doğru gerçekleşen hareketlerden oluşmaktadır.

•*Yatay Hareket:* Örgütlerde kariyer alanındaki ilerleyiş her zaman yukarıya doğru olmamaktadır. Genellikle yeni ve genç çalışanlar arasında yukarı doğru ilerleyiş gerçekleşirken, eski ve kıdemli çalışanlar açısından bu durum gerekli olmayabilir. Genel

olarak yatay ilerleme planlama konusundaki eksiklik veya planlayıcıların az olmasında dolayı engellenmektedir.

•*Merkeze Doğru Hareket:* Örgütlerde, merkezdeki birimlere geçme anlamına gelmektedir. Bunun gerçekleşmesi ise ancak örgütlerde kazanılan güven, daha fazla sorumluluk alma ve örgütü daha iyi tanıma ile ilgilidir (Türkel, 1999: 164).

1.1.1.5. Kariyer Platosu

Kariyer platosunu kişilerin işlerindeki şevklerini, ilgilerini, isteklerini ve heyecanlarını kişilerin kendi bilgi ve beceri eksikliğinden ya da örgütlerinden kaynaklanan az ücret verilmesi, yetki ve sorumluluk yetersizliği, yönetim şeklinin kişileri tatmin etmemesi gibi sebeplerle kaybetmesi ve hiyerarşik düzende terfi ihtimalinin çok düşük olması yani yükselmeyeceğini belirten negatif yönlü bir kariyer noktası olarak açıklamak mümkündür (Şimşek vd, 2004: 23; Elitok, 2012: 42).

Kariyer platosu, insan kaynakları açısından büyük ve gelişmiş örgütlerde önemli bir sorun haline gelmektedir. Plato evresindeki bireyleri tanımak, anlamak örgütün daha etkili ve verimli bir hale getirilmesi için büyük önem arz etmektedir. Kişilerin kariyer platosunda geçirdikleri sürenin olması gerekenden daha uzun sürmesi, kişiyi ve örgütü olumsuz etkilemektedir (Akat vd., 1994: 385).

1.1.1.6. Kariyer Boyutları

Kişilerin kariyerleri; dışsal ve içsel boyut olarak bilinen iki boyuttan meydana gelmektedir. Dışsal boyut, gerçekçi ve objektif algılamalardır; içsel boyut ise, subjektif algılamalardır. Kariyerin dışsal boyutu, belirli bir işe yönelmiş olan ve tarafsız olan yükselme basamakları olarak açıklanabilmektedir (Şimşek vd., 2004: 15). Bu boyut kişinin içinde bulunduğu örgütlerden meydana gelmiştir ve kişinin içinde bulunduğu örgüt açısından bakılmalı ve kişi bu istikamette yönlendirilmelidir. Bireysel kariyerin örgüt açısından araştırılması ve kişilerin yönlendirilmesi gerekmektedir (Atay, 2006: 8). Örgütte ilerlemenin subjektif boyutunu içsel boyut meydana getirmektedir ve bu boyut iş görenlerin kişiliğinden oluşmaktadır.

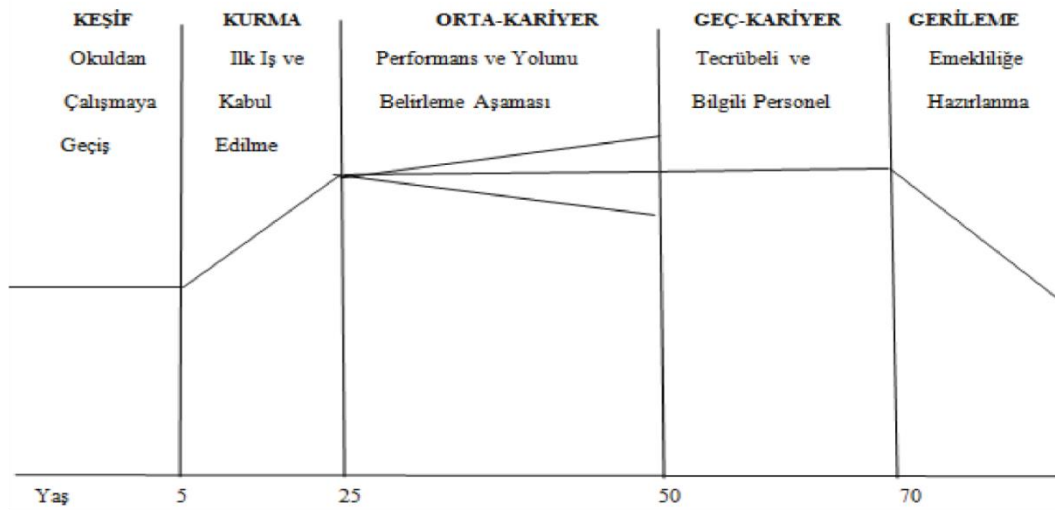
Kişi, iş hayatında ve bulunduğu örgüt içindeki konumunu anlama, araştırma ve geleceğe dair nerede ve nasıl olmak istediği gibi hedeflerini belirleme durumunda olmaktadır (Soylu, 2002: 6).

1.2. Bireysel Kariyerin Gelişim Aşamaları

Kişiler kariyerleri süresince çeşitli safhalardan geçmektedir ve bu safhalar 5 şekilde gruplandırılmaktadır. Bu aşamalar; keşif, örgütte giriş-kariyer başlangıcı (kurma), kariyer ortası, kariyer sonu, emeklilik olarak sınıflandırmak mümkündür (bkz. Şekil 1). Kariyer, iş görenlerin iş hayatı boyunca elde etmek istedikleri ya da elde ettikleri statüdür. Bundan dolayı kariyer incelemesi yapılırken kariyer aşamalarını doğru tanımlamak çok önemlidir. Kariyer aşamalarının doğru ve açık bir şekilde yaşanması için örgütün ve çalışanların konuya özen göstermeleri ve dikkat etmeleri gerekmektedir.

Şekil 1 - Kariyer Gelişiminin Evreleri

Kaynak: De Cenzo ve Robbins, 1996: 272



1.2.1. Keşif Dönemi (Kendini Tanıma)

Keşif döneminde bireyler kendilerini, yetenek ve ilgilerini araştırıp anlamaya çalışarak hangi işte daha başarılı olacaklarını bulmaya çalışmakta ve kariyerlerine dair çalışmalara başlamaktadırlar (Sabuncuoğlu, 2013: 171). Keşif aşamasında bireyler, nelerin ilgilerini çektiğini, hangi işlerin ya da uğraşların kişisel özelliklerine yakın

olduğunu belirlemeye çalışırlar. İlgilerini, yapmak istedikleri işleri planlarlar ve buldukları çevreden, deneyimli bireylerden meslekler ve kariyerler hakkında bilgi alırlar. Bireyler bu doğrultuda ilgilerini çeken ve kişisel özelliklerine yakın olan alana yoğunlaşıp bu alanda eğitim ve öğretim almaya karar verirler.

Keşfetme süreci genel olarak 20'li yaşların ortalarında sona erer, bu bitişin ardından okul hayatı son bulmakta ve iş hayatına geçiş başlamaktadır. Birey daha çok kendini anlayacağı uğraşlarla meşguldür; daha sonra ise, birey kendi ilgi ve becerilerini göz önüne alarak hangi işin kendisi için uygun olduğuna, hangi işte daha başarılı olabileceğine dair araştırma yapar. Bu araştırma sonunda birey hem işin kuvvetli ve zayıf yönlerini; hem de bu işin kendisi için ne kadar uygun olabileceğini, kendisini ne kadar geliştirebileceğini ve bu işte ne kadar başarılı olabileceğini belirler.

1.2.2. Kurma Dönemi (Örgüte Giriş ve Kariyer Başlangıcı)

Kurma dönemi, bireylerin içinde olduğu örgüte nasıl daha uyumlu olacağını ve yapılan işte nasıl daha verimli olacaklarını öğrendikleri dönemdir (Bayram, 2010: 59). Bu dönemde en önemli olan şey, kişinin meslek seçimini doğru yapıp yapmadığını değerlendirebilmesidir (Gezer, 2010: 43). Bu dönemde endişe ve belirsizlik; statü ve başarı gibi sorunlar meydana gelebilmektedir (Argon ve Eren, 2004). Kurma dönemi yaklaşık olarak 20 ile 35 yaş arası dönemi içine alır. İş bulma, işe alımın gerçekleşmesi, işi öğrenme ve akranları tarafından kabul edilme süreçlerinden meydana gelir.

1.2.3. Kariyer Ortası Dönemi (Orta Kariyer)

Kariyer ortası döneminde birey, kurma aşamasında göstermiş olduğu gayret ile kariyerinde belirli bir noktaya ulaşmıştır ve işine dair kimlik sahibi olmuştur (Sabuncuoğlu, 2013: 171; Öge, 1998: 4). Kariyer ortası evresi hem bireylerin buldukları statüyü koruma hem de değişen koşullarla beraber gelişmesini zorunlu hale getiren dönemdir (Özden, 2000: 35). Bireyler bu safhada öğrencilikten çıkmış ustalığa geçişi sağlamışlardır. Bireyler için başarı, saygınlık, bağımsızlık gibi ihtiyaçlar daha fazla ön plana çıkmıştır. Sorumluluk alma, bağımsız kararlar verme, inisiyatif kullanma gibi özellikleri bulunan işlere yönelme isteği bu aşamada daha fazladır. Bireylerin olgunluk dönemini de temsil eden bu safhada birey statüsünün sağlamlığı artar, liderlik yapma gibi özellikleri daha fazla ön plana çıkar.

1.2.4. Kariyer Sonu Dönemi

Kariyer sonu safhası, kariyerin en uzun safhası olarak bilinir ve birey kariyer hayatının sonlarındadır, bireyler kariyerleri açısından bir beklenti içinde değildir ve genel olarak örgütteki en deneyimli personel olarak bilinmektedirler (Aytaç, 2005: 72; Barutçugil, 2004: 329). Kişiler deneyimlerini ve bilgi birikimlerini başkalarına iletmede ve emekliliğe dair planlar yapmaktadırlar (Taşçıoğlu, 2006: 13).

Bu safhada kişiler kariyerinin sonuna gelmişlerdir. Bazı kişiler içinse çalışma yaşamlarının en üst seviyesine ulaştıkları bir safhadır. Kariyer sonu safhası 50-65 yaş aralığında olmaktadır. Kişiler bu safhada iş yaşamında buldukları yeri muhafaza etmeye çalışırlar. Başarı, saygınlık ve kendini kanıtlama, bağımsızlık gibi önemli ihtiyaçlar bu safhada da devam etmektedir. Bu aşamada iş görenlerin performanslarında zayıflamalar ortaya çıkmaktadır (Bayram, 2008: 62). Bu safhada kişiler daha önceki aşamalarda elde ettikleri kazanımlarını korumaya yönelir. Kişi daha önceki safhalarda birçok kazanım elde ettiği için bu safhada ve bu safhadan sonra yeni kazanımlar elde edemez. Kariyerlerindeki ilerleme bu safhada son bulduğu için verimlilik oranları azalmakta, işleri ise kişileri eskisi kadar tatmin etmemektedir (Can vd., 2001: 160).

1.2.5. Emeklilik Dönemi (Azalma)

Emeklilik safhası 55-65 yaş aralığında gerçekleşir. Emeklilik kişinin kariyerinin son bulma durumudur. Emeklilik, aynı zamanda kişilerin hayatlarında yeni kariyer yollarının, yeni hedeflerin oluştuğu ve farklı alternatif rollerin geliştirildiği bir dönem olarak da bilinmektedir (Şimşek, 2004: 20). Bazı kişiler emekliliğe ait planlar yaparken, bazı kişiler ise örgütten veya iş hayatından ayrılmayıp danışmanlık, koçluk vb. yaparak tecrübelerini ve bilgi birikimlerini gelecek nesillere aktarırlar (Bayram, 2008: 62). Bu dönemde kişiler çalışırken yapmaya fırsat bulamadıkları ilgi alanlarına, hobilerine, isteklerine yönelebilir ya da emeklilikten sonra çalıştıkları örgütte veya iş hayatı içinde başka bir pozisyonda kalarak çalışanlara danışmanlık yapıp hayatlarına devam edebilmektedirler (Öge, 1998: 46; Taşçıoğlu, 2006: 14).

1.3. Kariyer Yaklaşımları

Kariyer yaklaşımlarını iki ana grupta incelemek mümkündür. Bunlar; geleneksel yaklaşımlar ve yeni yaklaşımlardır. Ayrıca yeni kariyer yaklaşımları beş alt başlık altında incelenebilmektedir ve bu yaklaşımlara ait detaylar aşağıda verilmektedir.

1.3.1. Geleneksel Kariyer Yaklaşımı

Geleneksel kariyer yaklaşımları, hiyerarşik bir yapıda ve belirli bir iş tanımının olduğu kuralları olan ve statik yapıdaki yaklaşımdır (Dikili, 2012: 474). Bu yaklaşımda yapılacak işlerin ve organizasyonun sınırları kesin hatlarla çizilmiştir. Geleneksel kariyer yaklaşımına göre çalışanların aynı meslek dalında ve hizmet ettikleri süre boyunca dikey hiyerarşik ilerleme imkanı vardır. Bu yaklaşımda kişilerin yatay şekilde tecrübe kazanma olanakları yoktur ve örgütlerde üst kademelere doğru yaklaşıldıkça ilerleme fırsatlarının sayısı azalır, fakat bu kademeye aday olanların sayısı artmaktadır (Acar vd., 2008: 57). Aynı zaman da örgüt içinde terfi imkanları daha net ve düz bir şekilde tanımlanmaktadır.

Geleneksel kariyer yaklaşımının dezavantajlı olmasının nedeni, var olan sistemde yatay bir hareketlilik olmadığı için iş görenler sadece meslek dallarını tanımaktadırlar ve bütünü görememektedirler (Aytaç, 2005: 179-180).

1.3.2. Çağdaş Kariyer Yaklaşımları

Çağdaş kariyer yaklaşımlarında önemli olan örgütlerin tercihleri değil bireylerin tercihleridir. Bireyler bu yaklaşım sayesinde ayrıldıkları departmanlara da hizmet edebilmektedirler. Bu yaklaşım bireylere ayrıldıkları departmana yardım imkanı sağladığı için bireye daha bağımsız oldukları ortamlar yaratır ve bu sayede taleplere daha hızlı cevap verilebilir. Geleneksel yaklaşımla kıyaslandığında yapı olarak daha esnektir. Burada sadece ticari başarının temel kişisel ölçüleri vardır; gelir arttırma, kişinin kendini geliştirmesi ve kar artışı gibi. Bireyler kendilerini bir örgüt ile sınırlamak yerine örgütün içinde bulunduğu meslek ya da endüstri alanında kariyerine devam etmektedir (Bayram, 2008: 43). Çağdaş yaklaşımların ortaya çıkmasında küreselleşmenin ve ona bağlı olarak emeğin vatanının olmaması ön plana çıkar. Rekabet koşullarının gittikçe sertleşmesi ve örgütlerde dinamik bir yapının oluşması ile

günümüzde çağdaş yaklaşımlar daha fazla ön plana çıkmaktadır (Dikili, 2012: 474). Son zamanlarda, çağdaş kariyer yaklaşımlarına ait birçok alt yaklaşımın varlığından bahsetmek mümkündür. Aşağıda bunlara ilişkin bilgilere yer verilecektir.

1.3.2.1. Esnek Kariyer Yaklaşımı (Self-Resilient Career)

Esnek kariyer yaklaşımında amaç; kişiye kendi kariyerini yönetme hakkı vermektir. Bu yaklaşımda yönetimden beklenen çalışanın yeteneklerini, bilgisini geliştirebilmesi için gerekli olan olanakları ve araç-gereçleri sağlamasıdır (Akın, 2005: 38-39). Esnek kariyer, kişinin kendine karşı hissettiği sorumluluk duygusu ile bireysel kariyer gelişimini gerçekleştirmeye çalışırken aynı zaman da bulunduğu örgüte sağlayacağı faydalardan meydana gelmektedir (Bayram, 2008: 38).

Bu yaklaşımda örgüt ve iş gören arasındaki bağ güçlü değildir. Esnek kariyer yaklaşımından kariyer tercihleri birey için daha özgürdür ve değişen pazar koşullarına uyum sağlayan iş görenlerle çalışma tercih edilir.

1.3.2.2. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı (Boundaryless Career)

Küreselleşme ile beraber işletmelerde birleşme (merger), işletmeler arası iş birliği yapma, işletmelerde küçülme vb. değişimler meydana gelmiştir ve bunun sonucunda da sınırsız örgütler ortaya çıkmaktadır. Örgütlerde meydana gelen bu değişimler aynı zamanda kariyer anlayışında da değişikliklere yol açmıştır.

Örgütlerde ortaya çıkan yeni yaklaşımlardan biride sınırsız kariyer yaklaşımıdır. Sınırsız kariyer; iş ile ilgili kavramların açık sınırlarla tanımlanmadığını anlatmaktadır (Bayram, 2008: 39-40). Bu yaklaşımın temelini; tek bir örgütte çalışmaktan ziyade, iş fırsatlarının değerlendirilmesi oluşturmaktadır (Akın, 2005: 6). Çalışanların sürekli olarak aynı örgüt içinde çalışıp emekli olmasından ziyade çalışanların farklı kariyer imkanlarını görmesini sağlayan bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım ile beraber örgütlerin büyüklüğü, örgütlerdeki rollerin boşluğu, örgütlerde kontrol yerine bütünleşik çalışma şartları, değişim kabiliyeti, yeniliklerin olması, farklılık yaratma gibi konuların önemi artmıştır (Soysal, 2003: 330).

1.3.2.3. Çok Yönlü Kariyer Yaklaşımı (Protean Career)

Çok yönlü kariyer yaklaşımı kariyerin birey tarafından yönetildiği bir yaklaşımdır. Bu yaklaşımda, bireyler bir işte karar verebilecek kadar süre geçirmeden başa bir işe yönelirler. Bu yüzden personel devir hızı artmaktadır ve devamlılık oranı da düşmektedir. Bireyler bilerek ya da isteyerek, kendi yeteneklerini geliştirmek için ve farklı öğrenimler kazanmak için yaptıkları bu kariyer yolu kişilere fayda sağlayacaktır (Şimşek vd., 2004: 22-23). Çok yönlü kariyer kavramı; kariyeri örgütten ziyade bireyin yönlendirdiği, kişisel hedeflere yönelik olan, tarafsız başarıdan çok taraflı başarıyı içine alan, çevresel koşullar değişmesiyle beraber yeniden oluşturulan bir kariyer yaklaşımıdır (Briscoe vd., 2006: 31).

Bireyler bu yaklaşım sayesinde sorumluluk alan kişilere haline gelmektedir ve örgütler ise sürekli olarak kariyer gelişimine fırsat tanıyarak insan ögesini geliştirmek istemektedirler (Soysal, 2003: 338).

1.3.2.4. Portföy Kariyer Yaklaşımı (Portfolio Career)

Portföy kariyer yaklaşımı yeni yaklaşımlardan biridir. Sürekli değişen ve belirsiz bir durumda olan küresel rekabetin olduğu ortamlarda becerilerin portföyünün kurulması ile ilgili tüm kişilerin sorumluluğu üstlenmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu yaklaşımda önemli olan nokta değişen koşullarla beraber sürekli öğrenme ile kişilerin portföylerini her zaman yeni tutmalarıdır (Bayram, 2008: 37).

Portföy kariyer kavramı, geleneksel olmayan çalışma türlerinin artmasıyla oluşmuştur (Gold, 2002: 156). Kişilerin kariyerlerini kendilerinin yönetmelerinin ön planda olduğu bir yaklaşımdır ve bireyler kendi kariyerlerinin sorumluluklarının farkına varıp onları üstlenir ve girişimci rolünü alırlar (Cohen vd., 1999: 55).

Portföy yaklaşımı temeline müşteriye alır ve müşteri odaklılık esastır. Bu yaklaşımla çalışanlar bir örgüte bağlı olup tek bir işte çalışmak yerine, daha fazla müşteri ile çalışmakta ve farklı faaliyetlerde bulunmaktadır. Bu yolla farklı işleri tek bir örgüte bağlı olmadan gerçekleştirip, pozisyon merkezlikten, müşteri odaklılığa dönüşmüş olurlar (Erdoğan, 2003: 170). Portföy kariyer yaklaşımında çalışanlar bir örgüte bağlı olarak tam zamanlı çalışmazlar, daha çok tek bağımsızdırlar ve yaptıkları

işin karşılığını alan kişiler olarak bilinirler. Çalışan için en önemli şey iştir ve çalışan birden fazla müşteri ile çalışır ve birden fazla işi aynı anda yapar. Diğer taraftan çalışan, örgüt içindeki hiyerarşik yükselmenin yerine belirli bir görev için alınmış olur (Dikili, 2012: 478).

1.3.2.5. Ağ Tipi Kariyer Yaklaşımı

Ağ tipi kariyer yaklaşımı, kişilerin kariyerler gelişimleri boyunca hem yatay hem de dikey kariyer fırsatlarını kullanabilmesi mantığına dayanır. Ağ tipi kariyer yaklaşımında kıdemin, yaşın önemi yoktur ve belirleyici olan şeyler deneyim, yetenekler ve işin gerektirdiği özelliklerin kişide bulunmasıdır (Acar, 2008: 33). İşler arasında milyonlarca kariyer planı oluşturmak mümkün olduğundan hem çalışanların gelişmesi için fırsatlar yaratılır hem de bir çalışanın diğerinin gelişimini engelleme ihtimali de azaltılmış olunur (Akın, 2005: 37).

1.4. Kariyer Planlaması

Herkesin geleceğe ait istekleri, planları ve hedefleri vardır. İş yaşamında bu istek, plan ve hedefler için belirli kurallar vardır. Kariyer planlaması, kurum çalışanlarının belirli bir statüye gelmeleri için ihtiyaç duydukları fırsatların neler olduğunu anlamaları ve bu statüden kendileri adına ortaya çıkacak sonuçları öngörmenin yanında, planladıkları hedeflerin ulaşılabilirliğini tespit edebilmeleri ve bu durumların tümünün gerçekleşebilmesi için ihtiyaç duydukları yetkinliklerin neler olduğunu fark ettikleri bir süreçtir (Anafarta, 2001: 3).

Kariyer planlaması hem organizasyonu hem de çalışanları direkt olarak etkilemektedir. Kariyer planlamasında hem çalışanlar hem organizasyon, farklı alanlardan mesuldür. Burada önemli olan husus ise hem örgütün hem de iş görenin ihtiyaçlarını karşılamak ve beklentiler arasında denge oluşturmaktır (Aytaç, 2005: 138-139).

Edgar Schein'a göre kariyer planlaması bireyin kendi değer sistemindeki istekleri, motivasyonu, ihtiyaçları, kabiliyetleri veya yeteneklerinin sonucu olan kendi mesleki kavramındaki yavaş gelişiminin keşfinin devamlı süreci olarak tanımlanmaktadır

(Manolescu, 2003; Akt: Antoniu, 2010: 13). Kariyer planlaması kavramsal olarak şu aşamalardan oluşmaktadır (Yılmaz, 2010):

- İşgörenlerin kendi yeteneklerini, ilgi alanlarını değerlendirmeli ve güçlü, zayıf yönlerini ortaya koymalıdır,
- Organizasyondaki iç ve dış fırsatların belirlenmesi,
- Hedefleri belirleme ve karar verme,
- Planların hazırlanması ve uygulanmaya geçmesi.

1.4.1. Kariyer Planlaması Kavramının Tanımı

Kariyer planlama, kişisel yeteneklerinin farkında olan bireylerin gelecekte olmak istedikleri yeri belirlemeleri ve hayatlarını o doğrultuda ilerlemeleri olarak adlandırılabilir. Kariyer planlamasındaki en önemli şey kişilerin hedefleri doğrultusunda elde ettikleri bilgi birikimi ve bu bilgiyi kendi kariyer planlamaları için ne kadar kontrollü kullandıklarıdır. Kariyer planlaması, bireylerin bireysel ihtiyaçlarını ve bu ihtiyaçlarını kariyer yaşam alanı içerisinde nasıl karşılayabileceğini göstermektedir (Sabuncuoğlu, 2016: 216).

Kariyer yönetiminin en önemli kısmı kariyer planlamasıdır. Kariyer planlaması kişisel kariyer hedefleri ile organizasyon olanakların ortak çalışmasını ifade eder. Birey ve organizasyon, kariyer planlamasını birlikte yapmakta ve yönetimi konusunda beraber hareket etmektedir (Şimşek, 1999: 340). Kariyer planlaması genel olarak kişinin bulunduğu şirketin geleceğe yönelik hedefleri ile kendi bireysel hedefleri arasında eşgüdüm sağlayarak, yapmakta olduğu işi daha iyi yapabilmesi için mevcut yeterliliklerinin geliştirilmesi ve ileride üstlenebileceği pozisyonlar için gerekli yeni yeterliliklerin kazandırılması olarak tanımlanmaktadır (Bayraktaroğlu, 2008: 138). Kariyer planlama, çalışanların değerleri, ihtiyaçları ile iş tecrübeleri ve fırsatları arasında en uygun ilişkiyi kurmayı hedefleyen sorun çözme ve karar alma sürecidir (Barutçugil, 2004: 320). Kariyer planlaması, kurum çalışanlarının belirli bir statüye gelmeleri için ihtiyaç duydukları fırsatların neler olduğunu anlamaları ve bu statüden kendileri adına ortaya çıkacak sonuçları öngörmenin yanında, planladıkları hedeflerin ulaşılabilirliğini tespit edebilmeleri ve bu durumların tümünün gerçekleşebilmesi için

ihtiyaç duydukları yetkinliklerin neler olduğunu fark ettikleri bir süreçtir (Anafarta, 2001: 3)

1.4.2. Kariyer Planlamasının Önemi

20.yüzyılda artan küreselleşme ve sürekli gelişen rekabete uyum sağlamak ve organizasyonun hedeflerine ulaşabilmek için modern yönetim anlayışlarının yanında artık planlama kavramı da önemli hale gelmiş, kişilerin ve organizasyonların kariyer planlamalarına bakılarak bunlardan faydalanılmaya başlanmış ve başarı elde edebilecek yollar aranmaya başlanmıştır.

Kariyer kavramının ele alınmasıyla birlikte, kariyer planlaması ve yönetimi, kariyer aşamaları, kariyer geliştirme, kariyer seçimi, kariyer platosu ve kariyer danışmanlığı gibi kavramlar da bu süreçte literatüre kazandırılmıştır (Eryiğit, 2000:2).

Kariyer planlaması hem organizasyon çalışanları hem de organizasyon açısından çok önemlidir. Kariyer konusunda ortaya çıkan başarı veya başarısızlık sonucunda kişiler kendi hayatları, hedef ve planları hakkında tahminde bulunmakta, bu sonuçlara göre kimliğini ve kişiliğini oluşturmaktadır. Sağlıklı bir birey gelişme gösterdikçe kendini geliştirme güdüsü doğrultusunda kariyer geliştirme veya ilerleme ihtiyacı duymakta veya var olan ihtiyaç artmaktadır (Aytaç, 2005:141).

1.4.3. Kariyer Planlamasının Amaçları

Günümüzde kariyer planlaması ile ulaşılmak istenen hem kişisel hem de organizasyon olarak birçok amaç vardır. Kariyer planlamasının asıl amacının kişilerin ve organizasyonun uyumlu bir şekilde çalışarak etkinliğin verimliliğin artırılması olduğu tanınımı yapmak mümkündür. Bu sayede kurumun gelecekte ihtiyaç duyabileceği nitelikli eleman da önceden eleman da önceden hazır hale getirilmiş olacaktır (Şimşek vd., 2004: 93).Tüm bu verilerden yola çıkarak kariyer planlamasının amaçlarını şöyle açıklamak mümkündür (Akat vd., 2004):

- İnsan kaynaklarının etkili kullanımı,
- Terfi gereksinimlerinin tatmini için iş görenlerin geliştirilmeleri,
- Yeni ve farklı bir iş alanına giren bireylerin değerlendirilmesi,
- Eğitim ve kariyer olanaklarının sonucu olarak iş başarısının yükseltilmesi,

- İş gören sadakatinin, iş tatmininin ve işe bağlılığın sağlanması,
- Bireysel eğitim ve gelişme gereksinimlerinin daha iyi belirlenmesi.

1.4.4. Kariyer Planlamasının Aşamaları

Kariyer planlama, birbirini izleyen ve tamamlayan aşamalardan oluşan bir süreçtir ve bahsi geçen aşamalar aşağıda açıklandığı gibidir:

Birinci Aşama: Bu aşamada kişiler kariyeri tanımaya başlamışlardır ve organizasyonda görev almaktadırlar. Kişiler çalışmaya başlayarak sadece yeni bir organizasyonda görev almış olmazlar aynı zamanda ortaya çıkacak fırsatları değerlendirerek kendi kariyer planlamalarını da yapmış olmaktadır. Bu aşamada bireyler, kariyerin ne olduğu ve bireyler için neden önemli olduğu konusundaki fikir ve tavırlarını belirlemek durumundadır (Aytaç, 2005: 173).

İkinci Aşama: Bu aşamada hem kısa vadeli hem de uzun vadeli amaçlar ortaya konulur. Bireylerin kariyer alternatiflerini belirlemesi ve kendi ilgi, davranışları doğrultusunda iş olanaklarının daraltılmasını içerir (Bayram, 2008: 82). Kişiler kendi yeteneklerini, ilgi alanlarını belirler ve bunların analizi yapar ve bu analiz sonucunda kendi kariyer planlamalarını ortaya koymaktadırlar. Bu aşamada kişilerin organizasyona bağlılığını arttırmak ve kişilerin gelişimini sağlamak adına fırsatlar, ödüller, uyum ve verimliliklerini arttıracak öğelerin sağlanması beklenir.

Üçüncü Aşama: Bu aşamada organizasyondaki işin kuralları belirlenir, kişinin kariyerinin özellikleri araştırılır. Kişilerin işleri ile alakalı yapması gerekenler, görev ve sorumlulukları incelenir, işin niteliği ve varsa işe dair eğitimlerin neler olduğu araştırılıp değerlendirilir. Bu aşamada kişiler ilgi alanlarını, özelliklerini, eğitim seviyelerini, zayıf yönlerini incelemeli ve gerekli takviyeleri yapmalıdırlar. Bireyler artık bu aşamada ne istediklerini bilmektedirler ve işverenleri yetenekleri konusunda ikna etmeye çalışmalıdırlar (Aytaç, 2005: 155-156). Birey, ulaşmak istediği hedefin kendi yeteneklerine uygun olması halinde kariyer kararını verecektir (Bayram, 2008: 83).

Dördüncü Aşama: Bu aşamada kariyer amaçları net bir şekilde belirlenmiştir. Kişiler ne istediklerini bilmekte, kendilerini o yönde geliştirmektedirler. Kişiler bilgi

birikimleri, beceri ve yetenekleriyle ne istediklerini tam olarak anlamakta ve kariyer amaçlarına yönelmektedirler.

Beşinci Aşama: Bu aşamada kişiler yapmak istedikleri işin ne olduğuna net bilmektedirler. Artık bu aşamada belirledikleri kariyer amaçlarına ulaşabilmek için işverenlerini bu alanda yetenekli olduklarına, bilgi birikimleriyle bu iş için uygun olduklarına ikna etmeli ve gerekli eğitimleri almalıdırlar.

Altıncı Aşama: Kişiler bu aşamada kendi özelliklerinin farkında oldukları için kendilerine uygun olan işi araştırmaya başlar. Bu meslekte nasıl ilerleyebileceği, daha farklı nasıl eğitimler alıp kendini geliştirebileceğini araştırır.

Yedinci Aşama: Kariyer planlamasının son aşaması yedinci aşamadır. Bu aşamada kişi kariyerini ve kariyer amaçlarını gözden geçirmektedir. Zamanla bireylerin ihtiyaçları, istekleri, amaçları değişebildiğinden başarılı bir kariyer planlaması yapılabilmesi için kariyer süreci sürekli olarak kontrol edilmelidir (Aytaç, 2005: 173).

1.5. Kariyer Planlamasının Etkileri

Kariyer planlaması tam anlamıyla bir başarının garantisi değildir, fakat kariyer planlaması olmadan çalışanların iş tatmininin sağlanması veya örgüt içerisindeki boş kadrolara kalifiye elemanın uygun şekilde yerleştirilebilmesi yeterince mümkün olmamaktadır (Aytaç, 2005: 142-143). Çalışma yaşamı içerisinde bunun gibi birçok alanda önem arz eden kariyer planlamasının en önemli etkisi ise bireylerin ve örgütlerin daha gerçekçi beklentilere girebilmesini sağlamasıdır (Uygur, 1998: 76). Kariyer planlamasının organizasyon ve iş gören üzerinde olumlu ve olumsuz etkileri bulunmaktadır (Tunç ve Uygur, 2001). Bu etkiler aşağıdaki gibidir;

1.5.1. Kariyer Planlamasının Olumlu Etkileri

Kariyer Planlamasının çalışan tatmininin ve örgüte bağlılığın artırılması, çalışanların kariyer hedef ve planlarının hazırlarken daha gerçekçi hazırlanmaları ve çalışanların becerilerinin zenginleştirilmesi gibi konular da faydaları olmaktadır (Genç, 2012: 268). Kariyer planlamasının organizasyonlara ve kişilere faydalarının neler olduğunun ayrı ayrı incelenmesi daha yararlı olacaktır.

1.5.1.1. Kariyer Planlamasının Örgüte Olumlu Etkileri

Kariyer planlamasının örgütlere sağladığı faydalar şu şekilde özetlenebilir Kariyer planlamasının organizasyona sağladığı faydalar şunlardır (Aytaç, 2005: 143-144):

- *İşgücü çeşitliliğine yardımcı olmak:* Kariyer planlaması ile iş görenlerin mesleki formasyonları çeşitlendirilir. Bireylerin örgütsel beklentileri öğrenilerek kendini yetiştirme ve geliştirme olanağı tanınır.
- *Uluslararası istihdamı kolaylaştırmak:* Uluslararası organizasyonlar kariyer planlamasını iş görenlerin diğer ülkelere atanmalarını sağlamak için onları bu konuya hazırlama aracı olarak görmektedir. Bu çerçevede, kariyer planlaması sayesinde farklı ülkelerde çalışmaya hazır iş gücü havuzu oluşturulabilir.
- *İşgören sadakatini sağlamak:* Bireysel kariyer için ilgi ve dikkati arttırmak özellikle uzun vadede örgüte olan sadakatini varlığını ortaya çıkaracaktır. Zayıf, verimi az olan bireylerin iş ile ilgisinin yok olmamasına yardımcı olmak iş görenin işletmeye karşı olan sadakatini arttırmak. Organizasyona sağlanan faydalardan biridir.
- *Terfi edecek personelin belirlenmesi:* Kariyer planlaması, emeklilik, istifa veya organizasyonel genişleme sebebi ile organizasyon içinde açılacak kadrolara terfi olacak kabiliyetli iş görenlerin yetiştirilmesine ve yükseltilmesine zemin hazırlayacaktır.
- *Stokları azaltmak:* Kariyer planlaması iş görenlere, yöneticilere ve insan kaynakları departmanına iş görenlerin açık kadrolar için gerekli niteliklere sahip olması noktasında uyarı yapmaktadır.
- *Yer planlamasını oluşturmak:* Kariyer planlaması, “organizasyon içindeki işyerlerinin sayısına dayandırılarak iş görenlerin ihtiyaçlarının saptanması” olarak tanımlanan yer planlamasının oluşumuna katkı sağlamaktadır.
- *Eşit işe eşit ücret anlayışının yerleştirilmesi:* Kariyer planlama sistemi, performans değerlendirme yöntemi ile birlikte eşit işe eşit ücret ödemesini mümkün kılmaktadır. Bireylerin çalışma gücüne uygun bir ücretlendirme sistemi kurulması, örgüt içinde adaleti ve örgütsel amaçlara katkıyı sağlayan bir durum yaratacaktır.

- *Amaç belirlemeyi kolaylaştırmak:* Kariyer planlama, iyi tasarlanmış ve uygulanmış bir performans sistemini zorunlu kılarak ve mevcut işlerden yola çıkarak geleceğe yönelik planlama yapmayı kolay kılmaktadır.
- *Örgütsel hareketliliği sağlamak:* Kariyer planlama, organizasyondaki tüm iş görenlerin yatay veya dikey hareket olanağı yaratmasını amaçlamaktadırlar. Bu kapsamda, iş görenler rotasyon vb. tekniklerin uygulanması veya boşalan pozisyonlara uygun iş görenin yerleştirilmesi açısından önemli bir rolü yerine getirecektir.
- *Ekip oluşturmak:* Kariyer planlaması, iş görenlerin kariyer geliştirme kaynak ve sistemlerinin daha iyi bir şekilde kullanılması için ekip oluşturmaya yardımcı olur.

1.5.1.2. Kariyer Planlamasının Bireye Olumlu Etkileri

Kariyer planlamasının örgüte sağladığı faydalar yanında bireylere sağladığı faydalarda son derece önemlidir. Bu faydaları şu şekilde özetlemek mümkündür (Erdoğmuş, 2003: 23-24):

- İşletmelerin içinden yükselme (terfi) imkânı yarattığı için önemlidir.
- Eğitimleri ve geçmişe dair tecrübeleri farklı olan bireylere kariyer planlama desteği vererek örgüt ile bütünleşmesini sağlar.
- Bireysel gelişimi arttırır.
- Bireylere motivasyon sağlar ve ilerlemelerini arttırır.
- İş görenlerin ihtiyaçlarının (saygınlık, tanınma, kendini gerçekleştirme vb.) tatminini sağlar.
- İş görenlerin fiziksel, sosyal, zihinsel kapasitelerinden yöneticilerin haberdar olmasını sağlar.
- İş görenlerin spesifik konularda kariyer hedeflerini belirleyerek, potansiyel yeteneklerini harekete geçirmeyi sağlar.
- İş görenlerin potansiyel yeteneklerin her zaman hazır hale getirmek için iş görenleri teşvik eder. İş görenlerin iş tatminini sağlayarak kişinin kendisini güçlü hissetmesine yol açar.

1.5.2. Kariyer Planlamasının Olumsuz Etkileri

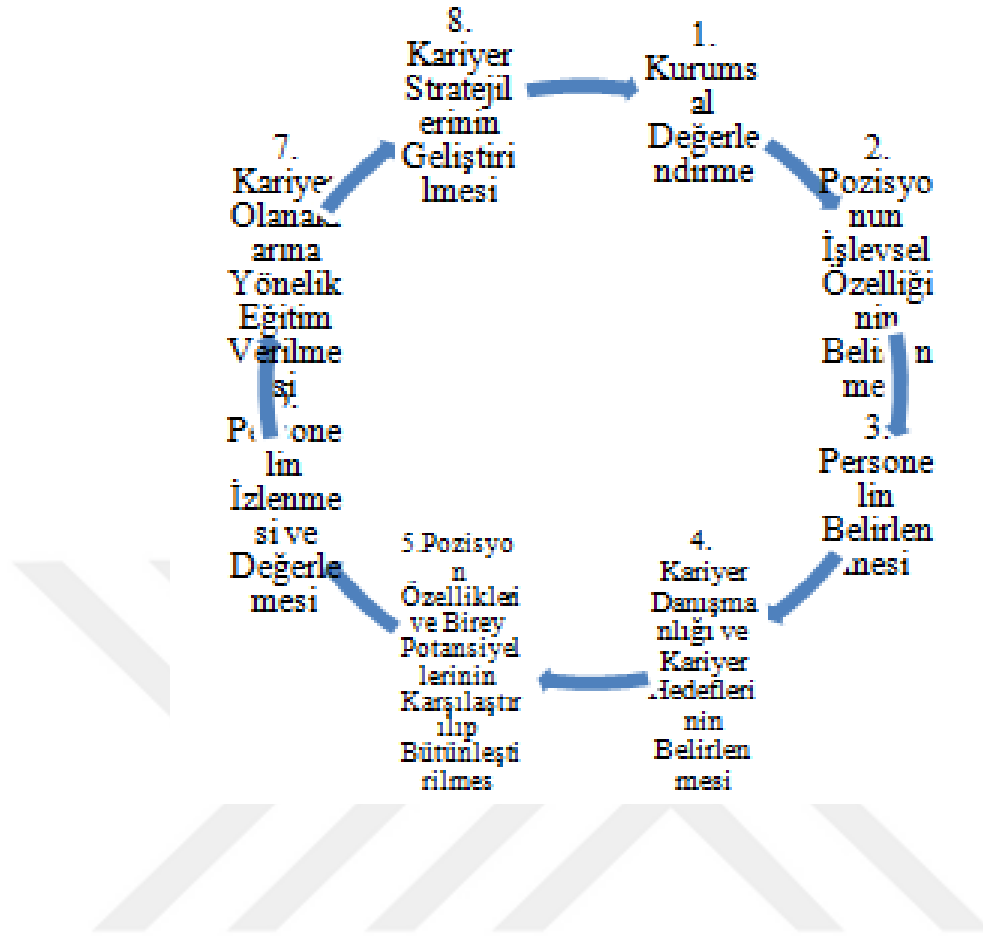
Kariyer planlamasının hem örgüte hem de bireylere sağladığı olumlu etkilerinin yanında olumsuz etkilerinin olduğu da bilinmektedir. Kariyer planlamasının örgüt açısından olumsuz etkileri aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Uyargil, 1994: 8-9; Bayraktaroğlu, 2008: 142):

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

Bireyler üzerindeki olumsuz etkisi ise; personelin beklenti sonucunda stresi ve gerginliği artacak gelişen bu gerginlikle performansı ve motivasyonu düşürebilecektir (Gezer, 2010: 54). Bütün olumlu ve olumsuz etkiler dikkate alındığında bireylerin ve örgütlerin verimli ve etkin bir kariyer planlaması yapabilmesi için, planlama süreci içerisindeki hedefler daha gerçekçi ve uygulanabilir olmalı, kısa ve orta vadeli planlar yapılmalı, gerçekleştirilmek istenen hedefler belirlenirken örgüt de birey de kendi eksikliklerini fark edip gidermeye çalışmalıdır. Tüm bu kariyer planlaması sürecine dikkat edildiğinde hem bireysel kariyer hem örgütsel kariyer başarıyla gerçekleşmiş olacaktır.

1.6. Kariyer Planlama Süreci

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



Şekil 2 - Kariyer Planlama Süreci

Kaynak: Fındıkcı, 1999: 347

Yukarıdaki şekilde kariyer planlama süreci gösterilmiştir (Fındıkcı, 1999: 347). Bu şekilde kariyer planlama sürecinin her aşamanın birbirini takip eden adımlar olduğu ve bir önceki adımı destekleyici ve tamamlayıcı rol izlediği görülmektedir.

1.7. Kariyer Planlama Sistemi

Günümüzde kariyer planlaması hem bireylerin kendilerini ne kadar tanıdıklarına hem de örgüt yönetiminin kariyer planlama sürecine verdiği desteğe bağlı olmaktadır (Uzunbacak, 2004: 32). Kariyer planlaması sistemleri bireylerin kendi özelliklerini değerlendirmesi, amaçlarını belirlemesi ve meslekleriyle ilgili hedeflerinin netleştirmesine yardımcı olurken aynı zamanda örgütler ve bireylerin amaçlarının

bütünleşmesine ve bu amaçlara yönelik planlar oluşturarak ortaklaşa bir yön belirlemelerine olanak sağlamaktadır (Sabuncuoğlu ve Tokol, 2013: 323).

Bir kariyer planlama sistemini en iyi şekilde anlamak istiyorsak, bu sistemi bireysel ve örgütsel olarak iki farklı bakış açısıyla bakmamız gerekmektedir. Buradan hareketle örgütsel ve bireysel kariyer planlamasını açıklamamız doğru olacaktır.

1.7.1. Örgütsel Kariyer Planlaması

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

Kariyer planlaması iki farklı bakış açısıyla ele alınsa da hem birey için hem örgüt için sorumluluk ortaktır ve eşittir paydadır. Kariyer planlaması ve kariyere ait oluşan sürecin belirlenmesindeki sorumluluk, hem örgütü hem de bireyi ilgilendiren bir durumdur. Kişiler ilgi alanlarını, hedeflerini ve yeteneklerini tanımladıktan sonra bu doğrultuda kendilerinde eksik gördükleri alanlar için kendilerini geliştirmelilerdir. Buna ek olarak örgütte, insan kaynakları planlaması yolu ile ihtiyaç duyulan alanları ve örgüt imkanlarını göz önünde bulundurarak çalışanlara gerekli bilgi ve desteği vermelidir (Can, 2001:314). Gerek çalışanların gerekse örgütlerin birbirlerine taraf olmak yerine tam aksi şekilde birbirlerini tamamlayan bir bütünlük sergilemeleri gerekmektedir (Şimşek, 2004: 91).

Örgütsel kariyer planlamada, bireysel olarak belirlenmiş ve netleştirilmiş amaçlar ve bu amaçlar için uygulanacak süreç ve sistemin örgütsel amaç, süreç ve sistem ile ilişkilendirmesi önemli bir ilkedir. Örgüt bu doğrultuda ne kadar fazla ilerleme kat ederse, o kadar fazla yetkin ve başarılı elemanı üst kademelerde görevlendirebilecektir (Kozak, 2001: 90-91). Örgütler açısından kariyer hedeflerine ulaşmak için iyi bir kariyer planı yapmak gerekir. Örgüt tarafından iyi düzenlenmiş bir kariyer planı üç önemli konuyu içermelidir (Telci, 1992: 18).

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

Tüm bu noktalar dikkate alınarak hazırlanmış bir örgütsel kariyer planlaması, personel için örgütün tüm olanaklarının kullanılması yoluyla onları tatmin edecek ve örgüt amaçlarına daha kolay ulaşılmasının yollarını açacaktır (Şimşek, 2004: 94). Örgütsel kariyer planlama örgüte önemli yararlar sağlar. Bu yararlar özetle şu şekildedir (Gürüz ve Yaylacı, 2009: 197, Şimşek ve Öge, 2009: 269):

- Çalışanların motivasyon düzeyleri artar,
- Bireylerdeki örgütsel sadakat artar,
- Örgütsel ihtiyaçlar daha iyi şekilde tespit edilir,
- Örgüt içerisindeki işten ayrılma oranı azalır,
- Bireysel ve örgütsel performans düzeyi yükselir,
- Kişisel gelişim olanağının varlığı neticesinde çalışanlardaki iş tatmini düzeyi artar,
- Bireysel yeteneklerin farkına daha iyi şekilde varılır,
- Kalifiye eleman ihtiyacı daha rahat karşılanır,
- Çalışanların kendilerini daha iyi bir şekilde tanımlaması sağlanır.

1.7.2. Bireysel Kariyer Planlaması

Küreselleşme ve hızla artan rekabetten dolayı dünyamız da değişmekte ve bu değişimin etkileri örgütlerin yapılarını ve hedeflerini etkilediği gibi bireylerin de planlarını, hedeflerini etkilemektedir. Özellikle rekabetin olduğu durumlarda örgütlerin çalışan personele iş garantisi sunamaması çalışanlarında kendi kariyer planlamalarını yapma sorumluluğuna neden olmaktadır (Özen, 2011: 94). Küreselleşme ve rekabetle meydana gelen değişimleri yakalamak ve iş hayatında yaşamını devam ettirebilmek için insanların sürekli kendilerini geliştirmeleri ve hayatlarının kalan kısmını en doğru biçimde yönetebilmeleri adına bireysel performans ve potansiyellerini arttırmaları gerekmektedir (Soysal ve Söylemez, 2014: 24). Bireysel kariyer planlama, kişinin kendine özgü şartlara öncelik vererek kendi çalışma hayatına ait hedefler belirlemesi ve

kişiyi bu hedeflere ulaştırabilecek planlar yapması olarak açıklanmaktadır (Erdoğan, 2003:15).

Bireysel kariyer planlamada odak nokta, örgütten ve yapılan işten ziyade bireylerdir. Buradaki en önemli nokta, bireyin hedef ve yeteneklerini anlamak, analiz etmek ve bu analiz neticesinde bireyin örgüt içinde ve dışında kendisini geliştirebileceği fırsatları bulmaktır. Bireylerin kendi kariyerlerine ait bazı belirsiz amaçlarının olması normal bir durumdur. Fakat burada önemli olan şey bu belirsizlik değil; bu amaçlar için kesin karar verebilmek, gelişim sürecini hızlandırarak bireyin geleceğe yönelik mesleki amaçlarının belirlenmesini ve bu amaçlara ulaşabilmek için olması gereken bireysel planlamayı sağlamaktadır (Demirbilek, 1994: 75). Bireylerin kendi kariyerlerine ait bilgileri, hedefleri sadece bireylerin kendisi bilmektedir. Bireyler kendilerinin yeteneklerini, ilgili oldukları alanları ve bilgi birikimlerinin ne ölçüde olduğunu öğrenmelidirler. Bu sayede örgüt içinde ve dışında kişinin eksik yanları, hangi konuda daha güçlü olduğu, bilgi birikiminin ne olduğu bilinecek ve bütün bunlara uygun bir kariyer planlaması yapılabilecektir. Buradan da anlaşılacağı gibi kariyer planlamasının merkezi bireyin kendi kendini değerlendirmesine ve bireyin gelişim planlamasına bağlıdır (Aytaç, 2005: 151). Çünkü bireysel vizyon aynı zamanda bireysel misyonu gerektirmektedir, bu durum da bireysel kariyer planlamanın önemli bir aşamasını oluşturmaktadır (Morrisey, 1992: 74).

1.7.2.1. Bireysel Kariyer Planlamanın Aşamaları

1.7.2.1.1. Kişinin Kendini Değerlendirmesi

Bu aşama bireydeki var olan yetenek, bilgi, beceri, birikim, istek gibi elemanların bir araya getirilip veri elde edilen bir süreçten oluşmaktadır (Palmer, 1993: 135). Bu süreçte birey işe başlamadan önce kendisini tanımaya çalışır, yeteneklerini bulur, ilgi alanlarını belirler, kendine ait güçlü ve zayıf yönlerini bulmaya çalışır ve kendisini analiz eder. Bireyin bu süreçte güçlü ve zayıf yönlerini anlayabilmesi için hangi konuda daha iyi olduğunu ya da hangi işi yapmaktan hoşlandığını kendini analiz ederek belirlemelidir (Öner, 2001: 21-22).

1.7.2.1.2. Kariyer Olanaklarının Değerlendirilmesi

İkinci aşama, bireyin örgüt içi ve dışında var olan fırsatları tanımladığı adımdır. Bireyler bu aşamada iş pazarı, rekabet ortamı, ekonomik veriler hakkında değerlendirme yapmakta ve analiz etmektedir. Buna ilaveten birey, örgütün bireye seçmesi için gösterebileceği farklı iş ya da farklı departmanlarda görev almaları için gerekli olan eğitim ve gelişim fırsatlarına ait gerekli bilgiyi bulmaya çalışır. (Daft, 1991:665).

1.7.2.1.3. Hedef Belirleme

Bireyler var olan fırsatları belirledikleri amaçlara uygun olacak şekilde kullanılmalı ve bu amaçları gerçekleştirebilmek için çaba sarf etmelidirler (Aytaç 1997, 157). Bu aşamada bireyler genellikle tek başına hareket etmeyi seçmektedirler. Bireylerin hedeflenen ve hazırlanan planda doğru bir şekilde ilerlemesi bazen mümkün olamamaktadır. Böyle gibi durumlar karşılaşıldığında uzman kişilerden yardım alınması bireylerin faydasına olacaktır (Anafarta 2001: 7). Sonuç olarak kişinin kariyeri için en önemli aşamalardan biri, hedef belirleme aşamasıdır.

1.7.2.1.4. Kariyer Planının Hazırlanması ve Uygulanması

Bu aşamada bireyler hedeflerini netleştirmiştir ve kariyer planını oluşturmaya başlayacaktır. Planlamanın bu adımında birey, kendi sürecini destekleyecek ve onu aktif olarak harekete geçirebilecek bir ortam içinde olmalıdır (Tunç ve Uygur 2001, 74). Bu aşamada bireyin hayatı dikkate alınmak koşuluyla bireyi doyuracak bir kariyer seçimi yapılmalı ve aynı zamanda bu yönde bir planlama yapılırken hazırlanan kariyer rotası da bu kariyer planlamasına uygun oluşturulmalıdır (Ültanır ve Ültanır 2005, 4).

1.7.2.1.5. Geribildirim

Bireysel kariyer planlamasının en son adımı geribildirim sürecidir. Geribildirim aşamasında bireyler o güne kadar yaptıkları işleri inceler, analiz eder ve günceller. Kişinin gelişim konusunda ne kadar yol alabildiği, belirlediği hedeflere ne ölçüde ulaşabildiği veya yeni hedeflerin kişi açısından için daha iyi olup olmayacağı gibi başlıklar, geribildirim aşamasında bireyin değerlendirme yaparken dikkat etmesi gereken noktalar arasındadır (Daft, 1991:666).

Bireyin bu değerlendirmeleri sonucunda elde edilecek veriler ile bireyin eksileri ve artıları daha iyi anlaşılabilir. Sonuç olarak birey eksikliklerini giderme yoluna başvuracak ve kariyerini geliştirmek için uğraşacak ve daha başarılı bir birey haline gelebilecektir.

1.8. Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler

Bireylerin kariyer planlarını etkileyen birçok etken vardır ve bunların başında demografik özellikler gelir. Bireylerin aile ilişkileri, cinsiyetleri, yaşları, yetenek ve ilgileri, kişilik özellikleri, ekonomik faktörleri, kişilerin değerleri kariyer planlamasını etkileyen sebeplerdendir.

1.8.1. Aile İlişkileri

Bireylerin meslek seçimlerinde ailelerinin etkisi göz ardı edilemez. Aile yapısı, yaşanan kültür, ailenin gelir seviyesi ve bireyleri yönlendirmesi kariyere etki eden önemli unsurlardandır. Özellikle ailenin gelir seviyesi kişinin kariyerinde önemli bir yere sahiptir. Gelir seviyesi iyi olan aileler çocuklarını yönlendirirken daha çok çocuğun istediği meslek ve kariyer alanlarına yönlendirip bu doğrultuda eğitim almalarını sağlamaktadırlar.

Gelir seviyesinin düşük olduğu ailelerde ise çocuklar erken yaşta iş hayatına atılarak kariyer imkanlarını düşünmekten ziyade para kazanma istekleri olabilir. Bazı aileler de ise durum daha başkadır, çocuklarının kariyerlerini çocukların ilgi, yetenek, isteklerinden ziyade itibarlı meslek seçimine yönlendirmeye çalışmaktadırlar. Bu seçim kısa vadede çok sıkıntılı görünmese de ilerleyen zamanlarda yapılan bu yanlış yönlendirmeler kişilerde sorun yaratabilir. İş tatminsizliğine, işine odaklanamamasına, iş yapmak istemeyişlere neden olabilir. Halbuki bireyler kendi ilgi, yetenek ve birikimleriyle kariyer planlaması yapabilirlerse hem meslek hayatında mutlu olur hem de etkili ve verimli çalışabilirler.

1.8.2. Cinsiyet

Günümüzde bireylerin meslek seçimini etkileyen bir diğer faktör cinsiyettir. Kadın ve erkeklerin kendilerine ait yetenekleri arasındaki farklılıklar incelendiğinde erkeklerin soyut düşünme, sayısal düşünme, uzay ilişkilerini görebilme ve mekanik

yeterlilikler yönünden üstün oldukları; kızların ise sözel yetenek, el göz koordinasyonu ve ayrıntılı algılama yönünden erkeklerden üstün olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kuzgun, 2006: 58). Bu yüzden cinsiyet kariyer tercihlerini etkilemektedir.

1.8.3. Yaş

Bireyler yaşamları süresince her dönemde farklı kariyer planlarına sahiptirler. Küçük yaşlarda yapılan kariyer planları daha hayali ve duygusal yapıdadır, yaşın ilerlemesiyle değişen ve zorlaşan yaşam şartları kişileri daha gerçekçi ve uygulanabilir kariyer planları yapmaya yönlendirir. Yaş faktörünün bireylerin işleriyle alakalı tutum, istek ve beklentilerini etkilemesinden dolayı, özellikle çalışma yaşamının başlarında olan bireyin eğitimiyle uyum içinde olan bir işte çalışma arzusu yüksek olabilmektedir (Çakır, 2001; Çolakoğlu vd., 2009: 79). İlerleyen yaşlarda hedeflenen kariyer planları daha çok var olan pozisyonu korumaya, organizasyonda daha etkin ve verimli olmaya, ilerlemeye ve başarıya dönüktür. Bireyler ihtiyarlık dönemlerinde ise, danışmanlık yaparak tecrübelerini anlatıp insanlara yardımcı olabileceği işlerle uğraşırlar.

1.8.4. Yetenek

İş yaşamında mutlu olmak ve hedeflenen kariyeri elde etmenin en önemli adımı, kişiliğe uygun bir kariyer seçimi yapmaktır (Pilavcı, 2007: 2). Bireyin iş yaşamında istediği başarıyı elde edebilmesi için, içerisinde olduğu örgüt ve kişilik yapısının birbirine uyum sağlaması gerekmektedir (Soysal, 2008: 9). Bireyler hayal ettikleri, kendi yetenek ve bilgi birikimlerine uygun olan işlerde çalıştıkları zaman mesleklerinde ilerleme olacaktır. Kendilerini geliştirme istekleri artacak ve bu alanda uzmanlaşacaklardır.

Var olan çalışmalara bakıldığında kişilik teorisinde bireylerin kendine ait kişilik özellikleri olduğu görülmekte ve meslek seçiminde bu kişilik özelliklerine göre kariyer planlaması yaptıkları ortaya çıkmaktadır. Örneğin; kişilik özellikleri olarak kimi insanlar hırslı olmamakta ve sorumluluk almaktan kaçmaktadırlar, bu tip insanlar belirli bir mevkiye terfileri onlar için yeterli olabilmektedir, fakat kimisi için ise, yükselmenin sürekli olması önemlidir, sorumluluktan kaçmazlar, sosyo-ekonomik çıkarları uğruna en iyiyi elde etmek için çalışmaktadır (Aytaç, 2005: 95).

1.8.5. Ekonomik Faktörler

Bireylerin kariyer planların etkileyen önemli faktörlerden biri de ekonomik faktörlerdir. Hayat şartlarının gittikçe zorlaşması bireylerin kariyer planlarında meslek seçimini daha çok ekonomik getirileri dikkate alarak yapmalarını zorunlu hale getirmiştir. Gelir seviyesi düşük olan ailelerde bireyler daha çok devlet memurluğu gibi sosyal güvencesi olan, alınan maaşın garanti ve sürekli olduğu işlere yönelirken; gelir seviyesi yüksek olan aileler çocuklarının kariyer planlarını onların isteklerine göre şekillendirmektedirler. Tüm bunlardan çıkan sonuç, gelir seviyesi yüksek olan bireyler meslek ve kariyer seçerken daha özgür, daha çok istediği mesleğe yönelebilmektedirler (Aytaç, 2005: 92), gelir seviyesi düşük bireyler için ise ekonomik faktörler daha fazla ön plandadır ve seçimlerinde isteklerinde ziyade bu faktörü önemserler.

1.8.6. Kişilik Özellikleri

Bireylerde zihinsel ve fiziksel farklılıklar olduğu gibi kişisel olarak da farklılıklar olduğu bilinmektedir. Kişiliği oluşumunu ebeveynlerden aktarılan kalıtsal özelliklerle başlar, yaşanılan sosyal ortamlarda desteklenir.

Kişiliklerin doğuştan kazanılan sadece tane bir karakteri vardır ve karakter kişilik için çok önemli bir unsurdur (Zel, 2001: 31). Bazı bireyler dışa dönük, konuşmayı seven, iletişim kabiliyeti yüksek bireylerdir, bazıları ise sorumluluk almayı sevmeyen, inisiyatif almada cesur davranamayan daha sönük karaktere sahiptir. Bundan dolayı bireylerin karakter modeline uygun bir kariyer planlaması yapması en doğru olanıdır. Bundan dolayı bireyler her zaman kendi kişilikleriyle uyumlu meslekleri seçmelidirler (Koca, 2009: 61).

1.9. Kariyer Engelleri

Bireyler için kariyer planlaması süreci uzun ve zor bir süreçtir. Bu süreç ne kadar uzun ve zor olursa olsun birey sonunda hedeflediği kariyere ulaştığı için hem iş hayatında hem de özel hayatında başarısının meyvelerini her zaman yemektedir.

Kariyer planlamasının bireylere kazandırdığı büyük faydaların yanında bu süreçte bireyler bazı engellerle de karşılaşmaktadırlar. Bu engeller bireysel olabileceği gibi örgütsel de olabilmektedir. Var olan engeller aşağıda açıklanmıştır:

a) Cam Tavan: Cam tavan, kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları anlatan bir engel olarak isimlendirilmektedir. Cam tavan, kadınların örgütlerdeki üst düzey yönetim kademelerinde yükselebilmesini engelleyen görünmeyen duvar, bariyer olarak açıklanmaktadır (Okakın, 2009:146). Cam tavan; kadın personelin örgütte üst kademelerde bulunan yönetim kadrolarına ilerleyişini engelleyen görünmeyen bir set olarak ifade edilebilir. Bu engellerin ortaya çıkış sebepleri, kadınların bu noktalarda başarısız olması ya da bilgi birikimlerinin yetersiz olması değil, sadece kadın olmaları yüzünden ortaya çıktığı düşünülmektedir. Kadınların önüne konulan bu tür engeller; kadınların eğitim seviyelerine, performanslarına, fiziksel görüntüsüne ya da yeteneklerine bakılmaksızın, sadece cinsiyetlerine bağlı olarak meydana gelmektedir (Dündar 2009: 289-290). Buna ek olarak kadınların üst düzey yönetim kadrolarına ilerleyemeyişlerinin nedenleri olarak görülen bazı gerekçeler şöyle sıralanabilir (Tunçer, 2011: 248):

- Kadınların çocuklarını büyütebilmek adına işe belli bir süre ara vermeleri,
- Kadınların aile ve çalışma yaşamlarındaki sorumluluklarını dengede tutamamaları,
- Kadınların geleneksel görüşten kaynaklı olarak işletmecilik ve mühendislik yeteneklerinin olmaması,
- Başarılı olan kadınların kendilerine ait işlerini kurarak bağımsız çalışmayı istemeleri,
- Kadınların genel olarak insan kaynakları kadrolarındaki kariyer fırsatlarını tercih etmeleridir.

b) Çift Kariyerli Eşler: Günümüzde kadınların da iş hayatındaki etkinlikleri ve sayıları arttıkça yönetici pozisyonundaki kadınların sayısı da artmaktadır. Bunun sonucunda da örgütlerde çift kariyerli eşlerin sayısı da artmaktadır. Kadın ve erkeğin aynı anda kariyer hedeflerine yoğunlaşmaları ve bu süreci devam ettirmeleri bazı sorunlara neden olmaktadır.

Bu sorunların başlıcaları; aynı coğrafi bölgede çalışma konusunda yaşanan zorluklar, çocuklarını yetiştirirken oluşabilecek sorunları ortadan kaldırmak için bir tarafın işinden vazgeçip işi bırakması sayılabilir. Bu sorunların ilerlemesiyle aile yaşantısında daha büyük sorunlar meydana gelmektedir. Bu verilerden yola çıkılarak

yapılan araştırmalarda çift kariyerli ailelerde boşanma oranının diğer ailelere oranla daha yüksek olması beklenen bir durumdur (Şimşek ve Öge, 2009: 274-275).

c) Ay Işığı Engeli: Ay ışığı sorunu, bireylerin gelir seviyesinin düşük olması, tecrübe kazanmak ya da başka nedenlerle ikinci, üçüncü bir işte çalışıyor olmasıdır. Örneğin, yönetici pozisyonundaki birinin aynı zamanda bilgi birikimine güvenerek danışmanlık yapması bu kişiyi ay ışığı pozisyonuna getirir. Bazı örgütler bu durumdaki kişilerle çalışamayacaklarını söyleyerek onları işten çıkarmayla tehdit ettiği gibi; bazı örgütler bu ikinci, üçüncü iş durumun kendileri için tehdit oluşturmadığı sürece sorun olmayacağını söyleyebilirler. Ay ışığı engeli, bireylerin asıl işinde kullanması gereken süre ve enerjiyi yaptığı diğer işlerde kullanmasıyla bireylerde yorgunluğa, düşük performans, iş sadakatsizliğine ve işe devam sorunlarına yol açmaktadır. Bu olumsuzluklar, bireylerin kariyerlerinde ilerlemesinde olumsuz etki yaratabilir ve başarısızlık sebebi olabilir (Şimşek vd., 2004: 196).

d) Stres ve Tükenmişlik: Hayatın normal akışında birçok şey bireyler için stres kaynağı olabilir. Stres sebepleri ekonomik sorunlar, hızla değişen teknoloji gibi hayatın genel rutininden kaynaklanabileceği gibi; aile içinde yaşanan bir hastalık durumu ve bunun sonucunda yaşanan bir ölüm, ya da ailevi sorunlar, boşanma gibi kişilerin özel hayatı ile ilgili de olabilir. İş güvenliği konusundaki sorunlar, terfi ve transfer beklentisi içinde olma, yetersiz bir terfi alma, bireyin kapasitesini aşan bir terfiinin gerçekleşmesi, iletişim konusunda sorunların olması, yoğun bir şekilde çalışma, işin monotonlaşması, belirsizliğin ortaya, bireyler arasında rekabetin olması ve çatışmaların yaşanması, kariyer düzleşmesi, gözden düşmenin yaşanması, engellenmelerle karşılaşılması, işten çıkartılma gibi iş hayatında meydana gelen birçok durum stresin kaynağı olabilir (Bayraktaroğlu, 2008: 162-163)

Tükenmişlik ise, kavram olarak insanlar ile ilgili işlerde çalışanlar arasında görülen enerjinin tükenmesi, güç kayıplarının yaşanması ve karşılanmayan beklentilerden dolayı duygusal olarak tükenme ile noktalanmış mesleki bir stres olarak açıklanmaktadır (Onay ve Kılıcı, 2011: 365). Tükenmişlik, iş görenlerin yaptıkları işten beklentilerinin tatmini edilmemesi sonucunda ortaya çıkmaktadır (Kozak, 2001: 135).

Tükenmişlik ve stresten kaynaklanan kariyer sorunu engellenemediği durumlarda örgütlerin iş akışını, çalışma ortamını, ekip çalışmalarını, iş verimini olumsuz etkilemektedir.

e) **Engellenme:** Engellenme, bireylerin ihtiyaçlarının tatmin edilmesi noktasında birtakım engellerle karşılaşması olarak tanımlanmaktadır (Eroğlu, 1998). Bireyler bazı sebeplerden dolayı kariyer hedeflerinin karşılığını bulamayabilirler. Bu durum bireyde verimin düşmesine, isteksizliğe yol açabilir ve bir engellenme hissine kapılabilir. Birey, bu durum karşısında, gelir seviyesi yüksek ise işten ayrılıp tamamen kariyer planlarına odaklanabilir ya da gelir seviyesinin düşüklüğünden dolayı bu işte devam etmeye karar verir.

Kişinin bu istemeden de olsa çalışma mecburiyeti de örgütlerde bazı sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bireyin engellenme duygusunu yaşamaması için, personelin isteklerine karşı duyarlı olunması ve kaliteli bir iletişim ortamının meydana getirilmesi gerekmektedir (Bayraktaroğlu, 2008: 163).

İKİNCİ BÖLÜM

2. KİŞİLİK KAVRAMI

2.1. Kişilik

Kişilik kavram olarak farklı bilim alanları tarafından incelenen geniş bir yapıya sahiptir. Ele alınan bu araştırmalarla kişiliğin ne olduğu, nasıl belirlenebileceği, özellikleri, kişiliği etkileyen faktörler, kişilik tipleri gibi konularda çok fazla fikir geliştirilmiştir. Yaptığım bu tez çalışmasında kişilik kavramı, kariyer ve kariyer planlaması konularıyla ilişkilendirilerek ele alınacaktır.

2.1.1. Kişiliğin Tanımı

Kişilik, bireylerin iç süreçlerini, nasıl davranacağını, hissettiklerini etkileyen ve bu yönüyle içimizde gelişen tüm duygusal, içsel ve bilişsel süreçleri kapsamaktadır (Burger, 2006: 23). Farklı ve daha geniş açıdan bakılan başka bir tanımda kişilik, şahısların düşünce, duygu ve davranış gibi psikolojik tepkilerindeki ve başkalıkları belirleyen yalnız yaşanan zamanın, içinde bulunulan genetiksel konum ya da sosyal ortam ile açıklanması zor biçimde devamlılık gösteren özellikler ve temayüller olarak açıklanabilir (Taymur ve Türkçapar, 2012: 155).

Her bireyin kendine has kişiliği olduğu düşünülünce çok fazla araştırma ve bu doğrultuda çok fazla tanım ortaya çıkmaktadır. Çünkü kişiliği etkileyen faktörler vardır ve bu kişinin yeteneklerine, yaşına, aile yaşantısına, bulunduğu çevreye göre değişiklik gösterebilir. Bireyler çalışma hayatına atılmadan önce kariyerlerine ait planlar yaparken kişilik özellikleri, yeteneklerini, eğilimlerini belirleyerek bir yol haritası çıkarmalıdır. Çünkü kişilik, bir bireyin tüm ilgilerinin, tutumlarının, davranışlarının, yeteneklerinin, konuşma şeklinin, dış görünümünün, çevresine karşı olan uyumunun niteliklerini kapsayan olgudur (Güney, 2006: 185). Kişilik ve kariyer aynı doğrultuda birbirini besleyerek devam ederse alınan sonuçlar bireyler açısından olumlu olacaktır. Kişilik, bireyin tutarlı davranış kalıpları ve kişilik içi süreçler olarak ifade edilebilir ve bu süreçler bireyin kendisinden kaynaklanır.

Bu tanım iki bölümden oluşur. Birincisi, bu kalıpların tutarlı olması, ikincisi ise bireyin kendi içinde gelişen duygusal, bilişsel ve güdüsel süreçleri kapsamasıdır (Burger, 2006: 22-23). Getzel ve Allport tarafından kişilik ile ilgili elliye yakın tanım incelenmiş ve kişiliğe ilişkin tanımlar üç ana grupta sınıflandırılmıştır, bunlar (Baymur, 1985: 255-256):

- *Kişiliğe İlişkin Davranışsal Tanımlar:* Bireylerin incelenabilir ve ölçülebilir davranışları ile alışkanlıkları göz önünde bulundurularak yapılan kişilik tanımları bu grupta yer alır. Kişiliğe ilişkin davranışsal tanımlar genellikle davranışsal psikologlar tarafından yapılmıştır. Bu düşünceyi savunan psikologlar kişiliği, bir bireyin kendisine özgü ve gözlenebilen, davranış ve alışkanlıkları olarak tanımlamışlardır.
- *Sosyal Uyarıcı Olarak Kişilik Tanımları:* Kişiliğe yönelik toplumsal açıdan yapılan kişilik tanımları bu gruba girer. Birçok sosyal bilimci kişiliği, bireylerin kendinden başka bireylerin üzerinde yarattığı etki üzerinden ele almış ve tanımlamıştır. Burada kişilik olgusu insanın toplumda oynadığı çeşitli roller ve bu rollerin diğer bireyler üzerinde yarattığı etkilerin tamamı olarak tanımlanır.
- *Derinlik Psikolojisi Açısından Yapılan Kişilik Tanımları:* Derinlik psikologları tarafından yapılmış olan tanımlamalar bu gruba girmektedir. Bunlara göre, bireylerin gösterdikleri gözlenebilir ve ölçülebilir tüm özellikler içsel faktörlerden kaynaklanmaktadır. Bu sebeple kişilik, insanın iç hayatındaki dinamiklerin kendine özgü özellikleri ile açıklanabilir. Bu sebeple, Allport' un yaptığı kişilik tanımı bu gruba girmektedir.

Bir bireyin kişiliği, kalıtsal, çevresel, sosyal ve kültürel faktörler tarafından önemli ölçüde şekillendirilen sabit olan karakteristiklerden, eğilimlerden ve huylardan oluşmaktadır. Bunlar, kişinin davranışlarının diğerleriyle olan ortaklıkları ve farklılıklarını belirler (Jain, 2005:71). Yapılan tanımlardan ve bakılan birçok araştırmadan yola çıkılarak kişilik kavramının bireylerin hem sosyal hayatlarında hem de iş hayatlarındaki kariyerler planlamalarında önemli bir yeri olduğu söylenebilir. Bireylerin biyolojik özellikleri, kültürleri, yetenekleri gibi özellikler kişilik kavramını ortaya çıkarmaktadır.

2.1.2. Kişiliğin Özellikleri

Kişiliğin hareketli ve karışık bir hal içinde olması, diğer başka bilimler tarafından inceleme alanı bulması, kişilik hakkında bir tanım yapma konusunu zorlaştırmaktadır (Özsoy, 2013: 7). Kişilik kavramının tanımlarından yola çıkarak, bireyin zihni, düşünce tarzı, giyim tarzı, ilgi duyduğu alanlar, olaylara karşı tepkisi, hitap şekli, ses tonu ve vurgusu gibi birçok unsur bizlere bireyin kişiliğine dair bilgiler verir (Durna, 2005: 276).

Bir davranışın kişilik özelliği olarak görülebilmesi için o davranışın devamlılığı ve hep aynı durumla karşılaştığında aynı tavrın verilmesi gerekmektedir. Örneğin; ailesine ve çevresindekilere her zaman sevecen, yardımsever ve saygılı davranan bir çocuğun morali bozukken sesini biraz yükselttiği durumda bu çocuğun davranışlarında bir tutarsızlık olduğu ya da bu çocuğun her zaman bu kişilik özelliği gösterdiği anlamı çıkarılmaz. Çünkü bu davranışta bir devamlılık söz konusu değildir.

Kişilik kavramına ait birçok tanım, birçok açıklama bulunmaktadır. Bütün tanımlamaların sonucunda ortaya çıkan kişilik kavramının özelliklerini şu şekilde özetlemek mümkündür (Güney, 2000: 68-69):

- Kişilik, bireyin doğduğu andan itibaren mevcut olan ve sonradan elde edinilen temayüllerin toplamından ortaya çıkmıştır,
- Kişilik, bilişsel ve fiziksel özelliklerin bütününden oluşmaktadır,
- Kişilik, elde edinilen kazanımların tertip edilmesidir ve her bireyi diğer bireylerden ayıran birden çok özellik söz konusudur,
- Kişilik, şahısların temayüllerini ortama uydurur. Yani şahısların değişik şartlar altında değişik davranışlar ve tutumlar meydana getirmesine sebep olan sosyal uyum tanımını meydana getirir,
- Kişilik, sosyal çevrede meydana gelen bütün davranışlardır ve kasıtlı olarak belirlenen sosyal ortamın meydana getirdiği bir olgudur.

2.2. Kişilik ile İlgili Kavramlar

Kişiliği meydana getiren farklı kavramlar vardır. Genel olarak içerikleri tam olarak bilinmediği için birbirine karıştırılan bu kavramlar; karakter, benlik, mizaç ve yetenek kavramlarıdır. Aşağıda bu kavramlarla ilgili kısa bilgiler verilmektedir.

2.2.1. Karakter

Karakter günlük hayatta kişilik ile karıştırılan ve birbiri yerine kullanılan bir kavramdır. Tanım olarak karakter, bireyin bedensel, duygusal ve zihinsel etkinliklerine çevrenin verdiği değer olarak tanımlanabilir (Köknel, 1982: 8). Başka bir tanıma göre karakter, bireylerin yaşadıkları çevrede geçerliliği olan ahlak kuralları karşısında meydana gelen ruhsal özelliklerin tümüdür (Güney, 2006: 193). Karakter tüm bireylerde bulunan bir özelliktir. Kimi bireyler güzele, iyiye faydalı olana kayarak karakterli kişi olarak tanımlanırken kimi bireyler de zıt yönlü olan kötüye, çirkin olana yönelerek karakersiz kişi olarak adlandırılmaktadır.

Karakter genel olarak gelişen ve değişen bir yapıdadır. Toplumsal yaşamda karakter üç şekilde gelişir ve olgunlaşır (Adasal, 1979: 899-901):

- İlk olarak ceza ve ödüllendirme yöntemi ile bireylerin sergiledikleri davranışlar yakınlarının ödüllendirmesi veya cezalandırılması ile gelişir. Aile içinde, okul ortamında, arkadaş çevresinde birçok ahlaki değer kazanır ve bununla birlikte birey birçok ahlaki değer ve alışkanlıklar kazanır.
- İkinci olarak mantıklı düşünme ahlaki değerlerin yorumlanması ve bunlardan iyi olanlarının seçilmesini sağlayan mantıklı düşünmedir. Başka bir deyişle muhakeme yolu ile iyiyi-kötüyü, yanlış-doğruyu seçme yoludur.
- Son olarak örnek alma ve duygusal kabullenmeler, bireyler taklitler ve göreneklerle daha sonra güçlü olarak gördükleri anne ve babalarını benimsemeye başlarlar. Bu aşamada değer yargıları olarak iyi örnekler teşkil etmeleri karakter için oldukça faydalıdır.

2.2.2. Mizaç (Huy)

Mizaç, kişinin duygusallık ve hareketlilik özelliklerini ifade eder ve halk arasında huy olarak da bilinmektedir (Eroğlu, 2000: 196). Mizaç, yetişkin kişiliğini belirleyen tek unsur olmasa da kişilik gelişiminde önemli rol oynamaktadır (Caspi, 2000: 158). Mizaç kavramını karakterden farklı yapan özellik, karakterin kişiliğin tümü üzerinde etkili olması; mizacın ise, kişiliğin belirli bir bölümünü oluşturmasıdır. Mizaç kalıtsal özelliğe sahiptir ve devamlılığı vardır. Ayrıca mizaç bireye aittir ve bireyin diğer bireylerden ayrı olduğunu gösterir. Bireyin romantik olması, bakışlarının sert olması o

bireyin mizacını meydana getiren öğelerden bazılarıdır. Literatürde fazlaca üzerinde durulan belirli başlı mizaç çeşitlerini aşağıdaki gibi sınıflandırmak mümkündür (Eroğlu, 1998: 149):

- Sevimli mizaç (Neşeli mizaç): Buradaki mizaç türü heyecanlı ve sempatik bir yapıya sahiptirler ve düşünceleri rahatlıkla değişen tipleri temsil eder.
- Donuk mizaç (Soğukkanlı mizaç): Sert, sempatik olmayan ve güçlü kişiliği temsil ederler.
- Asabi mizaç (Öfkeli mizaç): Kolayca sinirlenebilen, hareketli, sinirli bir yapıyı temsil eder.
- Hüzünlü mizaç (Melankolik mizaç): Sıkılgan, hareketsiz, hayattan ümidini kesmiş ve zayıf kişiliği yansıtan mizacı temsil eder.

2.2.3. Benlik

Benlik "ben kimim" sorusunun cevabıdır. Bu duygu, bedensel yapı, değer yargıları, inançlar, cinsiyet, yaş, statü gibi toplum içindeki mesleki durum ve başkaları tarafından algılanış biçimi ile biçimlenmektedir, kimlik dışı karşı oluşturulmuş bir cephedir (Kuşat, 2003: 47). Benlik, bireyin şahsi kişiliğine ilişkin kanılarının tümü ve bireyin kendini değerlendirme ve tanıma şekli olarak tanımlanır (Güney, 2006: 210). Benlik nesnel değildir, öznel ve kişinin öznel bakış açısını yansıtmaktadır. Kişinin iç dünyasını yansıttığı için karışık ve anlaşılması zordur. Kişinin başarılarını ve hayatındaki konumunu belirleyen yaptığı işlerin organizasyonunu sağlayan ve hatta kişiyi yargılayan iç dünyasında yer alan büyük güçtür (Güney, 2006: 211).

2.2.4. Yetenek

Yetenek, kişilerin belirli ilişkileri kavrama, analiz etme, çözümlenme, sonuçlandırabilme gibi zihinsel özellikleri ve bazı olguları gerçekleştirebilmesi gibi bedensel özelliklerin bütünüdür (Güney, 2006: 197). Yetenek, kişiliğin şekillenmesinde oldukça önemli bir yere sahiptir. Yetenek kavramı bedensel ve zihinsel yetenekler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır:

- Bedensel yetenekler, doğuştan getirilmekle birlikte zamanla çevrenin etkisi ile de geliştirilmiş olan özelliklerdir. Görsel yetenekler, el ve ayak kullanımı gibi farklı yetenekleri kapsamaktadır (Güney, 2011: 66).
- Zihinsel yetenekler ise, ilişkisel olayları anlayabilme, analiz edebilme, çözüm sağlama ve sonuca ulaştırma gibi zihinsel özellikleri kapsar (Zel, 2007: 498). Buna göre, matematik yorumlama, hatırlama, olayları çözüme bağlama gibi yetenekler örnek olabilir.

2.3. Kişiliğin Oluşumuna Etki Eden Faktörler

Kişiliğin oluşmasında ve gelişmesinde, farklı kişiliklerin ortaya çıkmasında bazı faktörler etkili olmuştur. Bu faktörler altı ana başlık altında aşağıda açıklanmaktadır.

2.3.1. Biyolojik Faktörler

Kişilik oluşumunu etkileyen önemli faktörlerden biri biyolojik faktörlerdir. Biyolojik faktörler bizlere ailemizden geçmektedir ve bizi diğer bireylerden ayıran özellikleri meydana getirmektedir. Kalıtım, bireylerin anne rahminde oluşmaya başlar. Fiziki duruş, yüz güzelliği, cinsiyet, huy (mizaç), kas yapısı, refleks, güç durumu ve biyolojik durum olarak ya tamamı ile ya da çoğunluk bir şekilde ebeveynlerimizin kimler olduğunu biyolojik, fizyolojik, psikolojik olarak yaratılışlarından etki eder (Robbins ve Judge, 2016: 135).

Biyolojik faktörlerin kişinin ten rengi, saç rengi, zeka ve sinir sistemi gibi yapılarının fiziksel özelliklerini etkilediği ve bu etki ile kişinin kişilik gelişimine ancak içsel bir etki yarattığı fakat bireyin toplumla olan ilişkisinde, aile yapısı ile sosyal ve kültürel faktörlerin de etkili olduğu anlaşılmaktadır (Tekin, 2012: 95).

Örneğin; atletik insanların kendilerine daha çok güvenmeleri; kısa boylu insanların daha sevimli, sıcak olduğu; uzun boylu insanların genel olarak mesafeli bir yapılarının olması fiziksel özelliklerin kişilik yapısının oluşmasında etkili olduğunu göstermektedir.

2.3.2. Aileye ve Çevreye İlişkin Faktörler

Bireylerin doğumdan hemen sonra ilk karşılaştığı sosyal grup ailedir. Bireylerin kişilikleri kendi ailelerinin gelenek, görenek, yaşam tarzına göre şekillenmektedir. Bu sosyal grup içinde çocukların duyduğu takdir sözleri, beğenilme, övülme gibi olumlu kalıplar çocuğun kendini sevmesini ve kendine güvenmesini sağlarken; sürekli eleştirilen ve beğenilmeyen bir çocuğu içine kapanık, güvensiz bir çocuk haline getirmektedir. Çocuklar en çok kendi anne babalarının yaptığı hareket, seslenme sözlerini taklit etmeye meyillidirler. Bundan dolayı erkek çocukları rol model olarak baba ve ağabeylerini örnek alıp taklit ederken; kız çocukları ise annelerini örnek alırlar. Tüm bu bilgiler, toplumsallaşma açısından önemli verilerdir. Bu çerçevede, toplumsallaşma, çocuğun ailesi içinde bulunduğu sosyal grubunda kabul gören standart, gelenek, kültür ve beklentilere göre davranışlarını geliştirme süreci olarak tanımlanır (Teğın, 1983: 313).

2.3.3. Coğrafi ve fiziki faktörler

Kişilik oluşumu gelişiminde, insanın doğduğu ve yaşadığı yerin etkisi her zaman bilinen bir gerçektir. Bundan dolayı, kişinin yaşadığı coğrafi çevrenin bileşenleri olan iklim, bitki örtüsü, yeryüzü şekilleri kişilik üzerinde önemli etkenler durumundadır (Eroğlu, 1998: 147). Soğuk iklim koşullarında yetişen insanların daha donuk mizaçlı ve sert oldukları bilinirken, sıcak iklim koşullarında yetişenlerin ise daha yumuşak mizaçlı oldukları bilinmektedir (Girgin, 2007: 46).

2.3.4. Kültürel Güçler

Kişiliği etkileyen önemli faktörlerden bir diğeri de kültürel güçlerdir. Bireyler ailelerini ve doğacakları çevreyi seçemedikleri için doğdukları ortamın gelenek, görenek, örf, adet gibi normları istemeseler de almak zorunda kalırlar.

Bireyler toplumda farklı durumda düşüp dışlanmamak için yaşadıkları topluma göre hareket ederler. Fakat bireyi toplumdan ayıran bazı özellikler olabilir bu da kişinin kişilik özelliği olarak tanımlanır.

Yani her birey belirli bir toplum içinde yetişir ve toplumdaki kültürel güçlerden ölene dek etkilenir (Zel, 2001: 78). Bu güçler, barınma, giyim, yenilen yemek ile toplumlar arasındaki davranış farklılıklarına kadar uzanmaktadır.

2.3.5. Sosyal Faktörler

Bireylerin kişiliğinin oluşmasında birçok faktör etkilidir ve bunlardan bir diğeri de sosyal faktörlerdir. Kalımsal faktörlere ilave olarak çevresel faktörler ile bireylerin etkileşimi sonucunda kişilik olgusu meydana gelir (Eroğlu, 1998: 142). Kişiler, buldukları sosyal çevrede şekil alırlar ve o çevredeki pozisyona göre dostlarını, eşlerini, hatta mesleklerini bile sosyal çevre yardımı ile bulurlar (Goldstein, 1981: 233). Öğrenme, pekiştirilmiş tekrarlanma ve tecrübe sonucunda beyinde çok sayıda bilginin oluşması veya davranışta sürekli değişimin meydana gelmesi sonucu tamamlanır (Goldstein, 1981: 233). Bu bilgiler doğrultusunda, kişilerin öğrenme eylemini yaşadıkları sosyal çevrede pekiştirdikleri anlamı çıkarılabilir. Ve bireyler bu öğrenme sürecinde yaşadıkları alt sosyal sınıflardan ve sosyal grup kimliğinden etkilenirler.

2.3.6. Diğer Faktörler

Kişiliğin oluşumunda biyolojik, ailevi, sosyal, kültürel, coğrafi ve fiziksel özelliklerin yanı sıra başka faktörlerinde etkili olduğu bilinmektedir. Bunları kitle iletişim araçları, yetişkinler grubu, doğum sırası olarak düşünebiliriz (Erdoğan, 1991: 242-244). Teknolojinin gelişmesiyle beraber ortaya çıkan sosyal medya kullanımının artması kişiliği etkileyen faktörlerden bir diğeridir.

Özellikle genç kuşağın daha çok kullandığını bildiğimiz internet kullanımını yeni davranışların öğrenilmesinde etkilidir. İnternetin yanı sıra kitap, dergi, televizyon da kişiliği etkileyen araçlar arasında sayılabilir.

2.4. Kişilik ile İlgili Kuramlar

İnsan zekâsı tanımlanması güç bir kavramdır ve bu konuda yapılan araştırma sayısı oldukça fazladır. Uzun yılladır yapılan araştırmalardan yola çıkılarak oluşturulan başlıca kişilik kuramları aşağıdaki gibidir:

2.4.1. Sigmund Freud' un Kişilik Kuramı

Modern psikolojinin kurucusu olarak bilinen Sigmund Freud (1856-1939) yaptığı çalışmalarla psikoloji dünyasında çığır açan yeniliklere sebep olmuştur.

Freud' un kişilik kuramı iki temel yaklaşımdan oluşmaktadır. Bunlardan birincisi, kişiliği bilinç, bilinç öncesi ve bilinçaltı olarak 3 bölümden incelediği topografik model, ikincisi ise bu modele ek olarak geliştirdiği, benlik, alt benlik ve üst benlik olarak böldüğü yapısal model olarak adlandırılır (Turan ve Engin, 2012: 14).

Topografik model; bilinç, bilinçdışı ve bilinç öncesinden meydana gelmektedir. Bilinç, şimdi içinde bulunulan duruma ait hislerimizden oluşur. Bilinç öncesi, şu an aklımızda olmayıp, bir soruyla çok rahat hatırlayabileceğimiz bilgilerden oluşur. Bilinçdışı yani bilinçaltı ise, insanın istese dahi hatırlayamayacağı fakat farkında olmadan davranışlarını yönlendirebilecek unsurları içermektedir. Bilinçaltındaki unsurlar kimi zaman dil sürçmeleri, rüyalar ya da hipnoz yardımıyla ortaya çıkabilmektedir (Tuna, 2013: 70). Freud'un görüşüne göre bilinç öncesi, bilinç ve bilinçaltı arasında bağlantıyı sağlayan bir köprüdür (İnanç ve Yerlikaya, 2012: 19).

Tablo 1 - Freud' e Göre Kişiliğin Üç Bölümü

Üst Benlik (Süper ego)
Benlik (Ego)
İlkel Benlik (İd)

Kaynak: Eren, 2006: 86.

Freud'un yapısal öğretisi yaklaşımında ise kişilik İd, Ego ve Süper ego' dan meydana gelmektedir. İd, insanın bilinçdışı olan davranışlarının kaynağıdır. İd, bilinçsiz davranışların kaynağıdır ve belirli refleksler ve farkında olmadan yapılan tepkilerle kendini göstermektedir.

Açlık karşısında bazı davranışlar ortaya koymak, bilinçsiz uyarıcılara karşısında bilinçsizce tepkiler vermek İd kavramının ortaya koyduğu durumlardır (Erdoğan, 1983: 255). Süper ego, kişinin ilerleyen yaşamında öğrendiği toplumsal, kültürel değerlerle biçimlenen davranışları, nasıl bir kişi olmak istediğini kapsamaktadır. Süper ego, ile İd sürekli bir atışma içerisindedir. Eğer bir kişide İd daha fazla ise, bu kişi güdülerini

yönetilmektedir ve bu durum bu durum hem kişi hem de toplum açısından tehlikeli bir boyuta gelebilmektedir.

Eğer bir kişide Süper ego daha fazla ise, o kişinin davranışlarını kontrollüdür, kişi tutucu bir tavır içerisinde (Tuna, 2013: 70). Bundan dolayı bu iki kavramın çatışma halinden çok uyum içinde dengeli olması gerekir. Bu ikisi kavram arasında köprü görevi yapan ve ilişkiyi dengede tutan ise egodur. Ego, İd' in istediklerini, Süper ego'nun kurallarına uyarak gerçekleştirmeye çalışır. Ego bu dengeyi sağlayamayıp başarısız olursa, kişi gergin, tereddütlü bir birey olur. Yani Freud'un görüşüne göre kişilerin zihinsel sağlığı ve davranışlarının düzenliliği, Ego'nun iyi bir şekilde çalışması ile gerçekleşir (Yakut, 2006: 45). Bu üç kavramın her bireyde farklı olmasından dolayı kişilik özellikleri de farklılık göstermektedir.

2.4.2. Eric Berne'nin Kişilik Kuramı

Eric Berne'nin kişilik konusunda yaptığı açıklamalarla Freud'un kişilik teorisine ait yaptığı açıklamaların birbirine yakın olduğu görülmektedir. Eric Berne' ye kişiliğin çocukluk, olgunluk ve ebeveynlik yönü olmak üzere üç bölümü vardır; (Berne' den aktaran: Eroğlu, 1998: 159). Kişiler doğumlarından gençlik ya da olgunluk dönemlerine kadar geçen süreye döneme çocukluk dönemi denir. Bu dönemde çocukluk çağındaki kişiler bencil, sorumluluk bilincinde olmayan, daha çok içgüdüleriyle hareket eden ve nasıl davrandığının farkında olmayan kişilerdir. Ancak bu dönemden uzaklaştıkça, kişiler hem biyolojik ve hem de psikolojik gelişmesini tamamlamaya başladıkça davranışları daha olgun bir hal alacaktır. Çocukluk döneminin Freud'un İd kavramına yakın olduğu görülmektedir.

Kişiliğin olgunluk dönemi, kişilerin çocukluk ve ihtiyarlık arasındaki süreyi kapsamaktadır. Bu dönemde, kişiler, kendi düşüncelerine körü körüne bağlı kişilerdir daha çok sorumluluk sahibidirler. Kişiler içinde bulunduğu zaman, gelecek ve geçmişe ait fikirlere sahiptir, yaşının getirdiği olgunluk davranışlarına yansımıştır. Çocukluk ve yaşlılık dönemlerine köprü görevi yapan dönem olgunluk dönemidir. Berne' nin açıkladığı olgunluk dönemi Freud'un ego kavramına benzer bir dönemdir. Kişiliğin ebeveynlik (atalık) dönemi ise, kişilerin başkalarına yol gösterdiği ve nasihat ettiği dönemdir. Bu dönem sadece yaşlı ilerlemiş kişilerde değil her yaştaki insanda görülen

bir dönemdir. Bir işyerinde çalışan kişilerin birbirlerine toleranslı olmasının yanında; yaşı küçük olsa bile bir abla ya da ağabeyin küçük kardeşine daha toleranslı olması, ona yaptığı işlerde yardımcı olup yol göstermesi bu dönemi açıklar.

Berne” nin açıkladığı bu üç dönem birbiriyle uyumlu olduğu sürece kişiler mutlu bir hayat yaşayabilir. Aksi takdirde bu dönemlerden birinin diğerlerine oranla daha baskın olması kişilerin bulunduğu ortama uyum sağlamasına izin vermez ve kişileri mutsuzluğa sevk eder.

2.4.3. Carl Jung’un Kişilik Kuramı

Carl Jung kişiliğe ait düşüncelerinin iç gözlemler ve deneyimlerinden kaynaklandığını söylemektedir. Freud ile beraber 6 yıl çalıştıktan sonra kişilik ile ilgili düşüncelerinin farklı olduğunu anlayıp beraber çalışmayı bırakmışlardır.

Jung, cinsel dürtülerin abartıldığını söyleyerek ve bu konunun psikoanalitik düşüncenin üzerinde olmasını eleştirmiştir. Jung ile Freud’un ortak noktaları ise bilinçaltı kavramını kabul etmeleri olmuştur. Jung, kişilik tipi olarak içe dönüklük ve dışa dönüklük kavramlarını kullanan ilk kişidir (Cüceloğlu, 2003: 415). Jung’ a göre kişiliği oluşturan bütünün adı psişe (psyche)dir. Psişe, bilerek veya bilmeyerek oluşan tüm duygu ve düşünceleri içine alan bir kavramdır. Jung’ kişiliği bir bütün olarak ele alırken kişiliğin birbirinden farklı sistemlerden oluştuğunu ve bu sistemlerin birbirlerine karşı etkilerinin olduğunu öne sürmüştür. Bu etkileşimin farklı unsurları oluştuğunu ve unsurların şunlar olduğunu savunmuştur (Eroğlu, 1998: 157-158).

Birinci unsur “bilinçtir” ve kişilerin hayatının ilk döneminde oluşmaya başlar. Kişi, çocukluk döneminde kendi ailesini, evinin içi ve dışındaki nesnelere, canlı ve cansız varlıkları anlamaya başlar. Zamanın ilerlemesiyle bilinç gelişir ve Jung’un zihin fonksiyonları olarak açıkladığı düşünme, sezme, duyu, hissetme hayatta uygulanma fırsatı bulur. Ortaya çıkan bu fonksiyonlar içe dönüklük ve dışa dönüklük adıyla bilinen iki tutum şekline sebep olmaktadır. İçe dönük kişiler, başka kişilerle pek az vakit geçiren, yalnızlığı seven, çekingen ve iletişim konusunda daha zayıf olan kişilerdir. Dışa dönük kişiler ise, yalnızlığı pek sevmeyen, toplum içinde yaşamaktan keyif alan, sosyal aktiveleri seven, iletişim konusunda sorun yaşamayan, girdiği ortama hemen ayak uydurabilen, problemlerini başkalarıyla paylaşabilen kişilerdir.

İkinci unsur, kişisel bilinç dışıdır. Jung'a göre, kişisel bilinç dışı egonun red ettiği yaşantılardır ve insan zihninden silinmezler. Bundan dolayı, yaşamın içinde yaşanmış olan hiçbir şey kaybolmaz ve kişilik denilen bölümde toplanır. Fakat, buradaki bazı bilgiler bilince ulaşır, bazı bilgiler ise hatırlanmaz ve unutulur. Bilinçdışı sadece uygun olmayan isteklerin geri çevrilmesi ya da bastırılması değil sosyo-kültürel değerler ve temennileri de içine alacak şekilde kullanılır.

Üçüncü unsur, kolektif bilinç olarak adlandırılır. Jung'a göre bilinç ve bilinç dışı kişilerin kendi yaşamının bir sonucunda oluşur. Buna karşın kolektif bilinç, kişinin üyesi olduğu toplumun ya da ailenin kalıtım özellikleriyle bağlantılıdır. Kalıtım sadece bedende değil kişinin ruhunda da iz bırakmaktadır. Kolektif bilinç dışında kalıtımsal özellikler genetik olarak toplumdan kişilere geçer ve kişilerin dünyaya karşı belirli ve seçkin tavırlar geliştirmelerine sebep olur (Gençtan'dan aktaran: Güney, 2006: 205). Kişiler dünyaya gelirken belirli bir algılama, düşünme, hissetme davranışlarını da beraberinde getirirler. Hiç vahşi hayvan görmediğimiz halde vahşi hayvandan korkmamız atalarımızın nesiller boyunca bizlere aktardığı ve beynimize yerleştiği bilgilerdir (Gençtan'dan aktaran: Güney, 2006: 205). Jung'a göre, toplum kişileri kültürel yönden, inanç, örf ve âdet yönünde bu şekilde yönlendirmektedir.

2.4.4. Alfred Adler'in Kişilik Kuram

Adler'in fikirlerine göre kişilik teorisi bireyin kendisine, diğer kişilere ve topluma karşı geliştirdiği tavır ve tutumların bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Eroğlu, 1998: 154-155). Adler, diğer kişilik teorisyenlerine ait olan "zevk" unsuru görüşüne karşı çıkmıştır. Psikoanalitik düşünceye göre, zevk kavramı gerçeğin ikinci hatta üçüncü planda bırakılmasına ve bazı hislerin anında tatmin edilmesi fikrine dayanır. Adler ise, zevk kavramının yerine "üstünlük arzusu" kavramını fikrini öne sürmüştür. Adler'e göre kişiliğin var olmasının en önemli sebebi üstünlük arzusudur, bu kavram kişilik açısından oldukça önemlidir. Çünkü, üstünlük arzusu insan davranışını kuvvetlendiren bir etmendir (Güney, 2006: 202). Buna göre, bireylerin üstünlük ve egemen olma duyguları baskın olduğu zaman gücün ve prestijin insan davranışlarını yönlendirdiği düşünülmektedir. Bireylerin üstün olma, kazanma gibi duyguları engellendiğinde ise, aşağılık kompleksi kavramı ortaya çıkmakta ve bu durum kişileri olumsuz eğilim göstermeye itmektedir. Eğer bu aşağılık kompleksi durumu çok fazla ileriye giderse

kişiler, buldukları toplumda yer edinebilmek adına üstünlük kavramına daha çok sarılırlar ve bu durum da kişilerin o toplumdan dışlanmasına ve kişilerin mutsuz olmasına sebep olabilmektedir.

Adler'e göre, kişilerde üstün olma duygusunu engelleyen bazı sebepler vardır. Bu sebeplerden birincil grup etkenlerden bazıları; organ eksikliği, bedensel özür, boyun kısa olması, zayıf ya da şişman olma durumudur. İkinci grup etkenler ise, görgü ve eğitimin yetersizliği, maddi imkanların kısıtlılığı gibi sosyal etkenlerdir. Bundan dolayı kişiler, içgüdülerin yeteri miktarda doyurulmaması durumunda üstün görme ve büyüklük taslama eğiliminde bulunabilirler. Adler çalıştığı bu kavramlardan yola çıkarak kişilerin yaşamının ilk beş yılının çok önemli olduğunu dile getirmiştir ve anne, baba ilişkisinin üzerine yoğunlaşarak aile ilişkilerine bakarak aile içi üstünlük ve öncelik ilişkisine ait çalışmalar da yapmıştır (Güney, 2006: 202).

2.4.5. Karen Horney' in Kişilik Kuramı

Karen Horney, Freud'un öğrencileri arasında değildi fakat Freud'un çalışmalarıyla dolaylı yollardan da olsa çalışma imkanı buldu. Horney bazı psikanalistler gibi, Freud'un teorisindeki bazı kavramları sorguladı. Horney, Freud'un kadınlara ait bazı fikirleri kabul edilmez bulmuyordu. Freud'un fikirlerine göre kadın ve erkek farklı kişiliklerle doğmaktaydı. Fakat Horney, var olan farklılıkların biyolojik olmadığını, tam tersi toplumsal ve kültürel normlardan dolayı ortaya çıktığını söylemektedir. Ortaya attığı fikirlerden dolayı, New York Psikianaliz Kurumu üyeleri ile sorunlar yaşadı. Bunun üzerine 1941 yılında bu kurumdan istifa etti ve Amerikan Psikianaliz Kurumunu kurdu. Horney, hayatı boyunca, kişilik gelişimi üzerindeki toplumsal ve kültürel etkilerin neler olduğu konusunda incelemeler yaptı. Davranışların doğuştan gelen nedenlerinden ziyade toplumsal ve kültürel etkileri üzerinde çalışmalar yaptı (Burger, 2006: 171).

Horney' nin çalışmalarından yola çıkılarak kişiliğin temel bileşenlerinin kaygı ve korku olduğu söylenebilir. Kişiler farklı nedenlerden dolayı ortaya çıkan kaygı ve korkularını yenebilmek için farklı faaliyetlerde bulunurlar. Horney, kaygı ve korkuların üstesinden gelebilmek için kişilerde görülen on adet davranış şeklinin içinde üç tanesinin oldukça önemli olduğunu savunmaktadır. Bu üç önemli davranış dışa dönük,

içe dönük, saldırgan kişilik tiplerinden oluşmaktadır (Eren, 1984: 56). Dışa dönük tipler, sempatikler, kişilere yaklaşarak sevgi ve yakınlıklarını belli ederek kaygı ve korkulardan uzaklaşan bir kişilik geliştirmektedir.

İçedönük tipler, antipatikler, insanlardan uzak dururlar, yalnız kalmayı tercih ederler ve bu yalnızlık sayesinde kaygı ve korkularından kurtulmaya çalışırlar. Saldırgan-öfkeli tipler, asidiler, insanlara karşı gelirler ve sürekli bir mücadele içindedirler bu sayede güçlü imajı çizerek her şeyi tartışarak çözebileceklerine inandıkları için kaygı ve korkulardan da bu yolla uzaklaşacaklarına inanmaktadırlar. Horney'e göre, kişilerin korku ve kaygılarından kurtulmak için kullandıkları davranış şekli onların daha çok hangi kişilik özelliğine yakın olduğunu ortaya çıkarmaktadır.

2.4.6. Eysenck'in Kişilik Kuramı

Eysenck, kişilik kuramını hiyerarşik bir olgu içerisinde açıklamaktadır. Eysenck kuramın temelini, kişiliği oluşturan unsurların hiyerarşik bir düzene sahip olması oluşturmaktadır. Eysenck kişilik kuramını dört düzeyde açıklamıştır. Birinci düzey, kişiliğin ilk basamağıdır ve çok özel tepkiler içerir. Birinci düzeyde kişiler uyarıcılara tepkiler gösterir ve biyolojik olarak kişilerin kimi özellikleri bu seviyede görülmektedir. İkinci düzey, kişilerin yaşadığı çevre ve toplumdan kazandığı alışkanlıklarla ilgilidir. Kişiler toplumsal hayat içinde geçen sürede birbirine benzeyen durumlara benzer davranışlar sergilemektedir. Bu düzeyde kişiliğe ait davranışların devamlılığı önemlidir. Üçüncü düzey, kişilerin eğilimlerinden oluşmaktadır. Kişiler bazı eğilimleri bu düzeyde kazanmaktadır. Genetik özellikler ve rutin davranışlar sonucunda eğilimler meydana gelir. Üçüncü düzeyde, kişiliğin, süreklilik, değişmezlik, bireysel dengesizlik, doğruluk ve heyecanlılık özellikleri oluşur. Dördüncü düzey, tip aşamasıdır. Bu evrede belirli tipler meydana gelir. Eysenck' in düşüncesine göre, tipin oluşumunda, bütün düzeylerin baskın unsurlarının etkisi görülür (Erdoğan, 1991: 248-250).

2.5. Temel Kişilik Modelleri

2.5.1. A Tipi ve B Tipi Kişilik Modeli

A ve B tipi kişilik modeli 1974 yılında iki kardiyolog olan Meyer Freidman ve Rosenman tarafından bulunmuştur. Freidman ve Rosenman kalp hastası kişilerin

birçoğunun zor zamanlar geçirdiklerini, endişeli bir yapıya sahip olduklarını ve kaygılı olduklarını fark ettiler. Ve bu durumu temel alarak Freidman ve Rosenman hastaların iki farklı davranış modeli gösterdikleri sonucunu elde ettiler. Ve bu çalışmalar ile farklılıkların nedeninin kişilik kavramından kaynaklandığı neticesine vardılar (Moorhead ve Griffin, 1992: 463; Durna, 2005: 276-277). Bu iki kişilik tipi A tipi ve B tipi kişilik olarak adlandırılır. A tipi kişiliğin özellikleri şu şekilde özetlenebilmektedir (Robbins ve Judge, 2016):

- Genellikle çok hareketlidirler, hızlı ve seri çalışırlar, hızlı yürürler, hızlı konuşurlar ve hızlı yemek yerler,
- Sabırsızdırlar ve işleri erken bitirmeyi isterler,
- Aynı anda birden fazla iş yapmayı tercih ederler,
- Boş zamanları yoktur çünkü boş zaman kavramını sevmezler,
- Azimlidirler ve başarılarının önünde olabilecek engelleri kaldırma konusunda gayretlidirler,
- Matematiksel hesaplamalar onlar için önemlidir,
- Girişkendirler ve kendilerini motive etme noktasında başarılıdırlar,
- Diğer kişilik özelliklerine göre daha başarılıdırlar,
- Biraz yoğun strese sahiptirler.

B tipi kişilik sahipleri ise, sabırlıdırlar ve zamanla yarışmak gibi bir sorunun içinde olmazlar. Bundan dolayı, B Tipi kişilerin stres düzeyi düşüktür ve genellikle rahat kişilerdir. Süre olarak A tipi insanlardan daha çok çalıştıkları durumlar olabilir fakat onlar gibi stres içinde olmazlar. B tipi özellikteki kişilerde rekabet daha azdır ve öfke kontrolünü kolay sağlarlar. Saldırgan değildirler ve sert tepkiler vermezler; bu tavırlarından dolayı iletişim konusunda sorun yaşamazlar, ikili ilişkileri güçlüdür. Yeteneklerinin ne olduğunu bildikleri için yapabildikleri işlerde başkalarının ne düşündüğünü önemsemezler (Akçamete vd., 2001: 13).

2.5.2. Beş Faktör Kişilik Kuramı

Beş faktör kişilik kuramı dışadönüklük / içedönüklük, yumuşak başlılık – uyumluluk / antagonizm – uyumsuzluk, sorumluluk-güvenilirlik/ sorumsuzluk, duygusal denge / nevroz ve deneyime açıklık-zeka / tutuculuk gibi kişilik

tiplerinden meydana gelmektedir (Somer, 1998: 18 – 19). Beş faktör ve tam zıttı faktörlerin davranışlarının belirli özellikleri şunlardır (Goldberg, 1993: 27):

- Dışadönüklük; konuşkanlık, çekingen olmama, aktif olmadır bunun zıttı olan kavramlar; sessizlik, içine kapanıklık, pasifliktir.
- Uyumluluk; kibar olma, güven verme ve sıcak olmadır; bunun zıttı olan kavramlar; düşmanlık, nefret, bencilliktir.
- Sorumluluk; organize olma, örgütleme, bütünleştirme ve güvenilirliktir; bunun zıttı olan kavramlar; dikkatsiz olma, özen göstermeme, güvenilmezliktir.
- Duygusal dengesizlik sınırlı olma durumu ve huysuzluk, huzursuzluktur.
- Deneyime açık olma veya zeka; hayal gücü yüksek olan, meraklı olan, araştırmayı seven ve yaratıcı olan bunun zıttı olan kavramlar; sığlık düşünce, yeni fikirlere açık olmama, değişimi sevmeme ve anlayışsızlık olarak açıklanmaktadır.

Tablo 2 - Beş Faktör Kişilik Boyutları

FAKTÖR	ÖZELLİKLER
Nevrotiklik	Kaygılı veya sakin, Güvenli veya güvensiz Kendine acıma veya kendinden memnuniyet
Dışa Dönüklük	Sosyal veya çekingen, Eğlenceyi seven veya ciddi Mesafeli veya şefkatli
Açıklık	Hayalci veya gerçekçi, Çeşitlilik veya sıradanlık Bağımsız veya uysal
Uyumluluk	Yumuşak kalpli veya katı, Güvenen veya şüphe duyan Yardımcı veya işbirliği yapmayan
Özdisiplin	Düzenli veya düzensiz, Dikkatli veya dikkatsiz Kendini disipline eden veya zayıf iradeli

Kaynak: (Burger, 2006)

2.5.2.1. Dışadönüklük – İçedönüklük

Beş faktör kişilik boyutlarından biri olan dışadönüklük faktörüne sahip kişiler sosyaldirler, aktif olmayı severler, sıcakkanlı, sevimli ve sempatiktirler. Kendilerine güvenen, lider olmak isteyen ve heyecanlı kişilerdir. Dışadönüklük puanı yüksek kişiler diğer insanlarla iletişim kurmakta zorlanmazlar, neşeli ve sempatiktirler, arkadaş kavramı onlar için önemlidir, özgüvenleri yüksektir, buldukları ortamlarda rahattırlar, kendilerine güvenen lider duyguları ağır olan, hırslı, açık sözlü, heyecanlı, cesur bireylerdir (Benet, Martinez, John, 1998: 730; Burger, 2006: 254; Goldberg, 1992: 31; Somer, Korkmaz, Tatar, 2002: 23). Bu kişiler heyecanlı kişiler olarak bilinirler ve dürtüleriyle hareket edip çok çabuk sinirlenme eğilimleri oldukları için kendilerini kolay

kaybedebilmektedirler ve duygu kontrolü konusunda zorluklar yaşamaktadırlar (Tatlılıoğlu, 2014: 947).

Kişinin dışadönüklük puanı düşük ise içedönük olarak sınıflandırılır. İçedönük kişiler, çekingen, sessiz, yalnızlığı seven, iletişim konusunda iyi olmayan, her ortama rahatlıkla giremeyen insanlardır. Bu kişiler gelecek hakkında plan yapmadan önce, konuşmadan önce ve yeni bir işe başlamadan önce her şeyi en ince yarıntısına kadar düşünürler, hayatın günlük rutinlerini ve yaşanan sorunları oldukça önemserler. (Tatlılıoğlu, 2014: 947; Yürür, 2009: 27).

Dışadönük kişilerin, içedönüklere kıyasla iş yaşamında daha avantajlı olduğunu düşünen bir takım araştırmalar bulunmaktadır (Burger, 2006: 270). Dışadönük kişiler iletişim konusunda sorun yaşamadıkları için, kendilerini ifade etmek de zorlanmadıkları için takım çalışmalarında ve iletişimi gerektiren işlerde başarılı olurlar (Robbins ve Judge, 2013: 140). Hem iletişim yeteneklerinin gelişmiş olması, hem de geniş çevrelerinin olmasından dolayı kaynak bulma ve bu kaynakların kullanılmasında liderlik ederler (Soysal, 2008: 10). Var olan araştırmaların birçoğunda dışadönük kişilerin içedönük kişilere oranla iş yaşamında daha başarılı olduğu ortaya çıkmıştır. Dışadönük kişilerin güven duygularının yüksek olması, iletişim konusunda yetenekli olmaları, risk almaktan korkmamaları gibi özellikleri bu kişileri çalışma hayatında ön plana çıkarmaktadır.

2.5.2.2. Yumuşak Başlılık – Uyumluluk / Antagonizm – Uyumsuzluk

Yumuşak başlı, uyumlu olan kişiler, sakin, yardımlaşmayı seven, nazik, dost canlısı, güvenilir, mütevazı, empati yeteneği olan, takım çalışmalarında başarılı kişiler olarak nitelendirilebilir. Uyumluluk puanı yüksek olan kişiler işbirliği yapmayı seven, merhamet duygusu yüksek, dost canlısı, fedakar, saygılı, etik değerleri önemseyen ve bu değerler doğrultusunda hareket eden, affetmeyi seven, başkaları ile çatışmayı sevmeyen kişilerdir (Costa ve McCrae, 1992: 656; Digman, 1990: 422; Moody, 2007: 28; Somer vd., 2002: 23).

Yumuşak başlılığın zıttı olan antagonistik kişiliği olan kişiler, başkalarının düşüncelerine karşı çıkan, şüpheci, duygusal olmayan, duygu konusunda katı bir tavrı olan, işbirliğini sevmeyen, inatçı ve kibar olmayan davranışlar sergileyen kişilerdir

(Tomrukçu, 2008: 30). Bu kişiler diğer insanlara üstünlük taslayan, başkalarını her zaman eleştiren, küçük gören, kendini övmeyi seven, önyargılı, umursamaz, istemediği bir durumla karşılaşınca çok çabuk öfkelenen, inandıkları şeyler için ve kendi menfaati için karşısındaki kişileri umursamayan kişilerdir (Burger, 2006: 254; Goldberg, 1990: 1218).

Yumuşak başlı, uyumlu kişiler grup çalışmasını severler, insanlarla ilişkileri iyi olan bu kişiler, iletişimin yoğun olduğu işlerde daha fazla başarı göstermektedirler (Mount vd., 1998: 145). Bu özelliklere sahip olmalarından dolayı çalışma hayatında antagonistik kişilere oranla daha başarılı oldukları görülmektedir.

2.5.2.3. Sorumluluk – Güvenilirlik- Özdenetim / Sorumsuzluk

Özdenetim olarak da bilinen bu faktörün özelliklerinin bulunduğu kişilerde başarıma isteği yüksek, düzenli ve disiplinli olma, titiz çalışma, tedbirli olma gibi özellikler yoğun olarak bulunmaktadır; disiplinsiz davranma, plansız yaşama, tembellik, umursamaz olma, ihmalkar davranma, tutarsız davranışlar sergileme, üşengeçlik gibi özelliklerin olması ihtimali ise düşüktür (Costa vd., 1991: 889, Goldberg, 1990: 1218-1225). Sorumluluk puanları yüksek olan kişilerde zaman çok önemlidir ve bu yüzden dakiktirler, planlı olmayı ve bu doğrultuda çalışmayı severler ve işe daha kolay adapte olurlar, planlarının ışığında hedeflerine ulaşmak için planlı ve azimli bir şekilde çalışırlar.

Karar verme aşamasında aceleci davranmazlar, detayları ince ayrıntılarıyla ele alırlar. Sorumluluğun zıttı olarak bilinen sorumsuz kişilerde ise disiplinsizlik, tembellik, çalışma isteğinin azlığı gibi durumlar görülmektedir. Yapılmış olan araştırmalar doğrultusunda sorumluluk faktörünün ciddi olma, ısrarcı olma, güvenilir olma özellikleri ile pozitif yönlü korelasyonun olduğu; bencil davranma, tembellik yapma, unutkanlık sıfatları ile negatif yönlü korelasyonun olduğu ortaya çıkmıştır (Bishop, 1997'den aktaran Develioğlu ve Tekin, 2013: 19). Sorumluluk puanı yüksek bireyler kariyer planlamasında ve iş hayatında daha doğru tercihler yaparak daha hızlı ilerlemektedirler.

2.5.2.4. Duygusal Denge / Nevrotiklik

Duygusal yönden dengeli olan kişiler tutarlı davranışlar sergilerler, stresli bir durumla karşılaştıklarında sakin ve rahat kalabilmektedirler, kendilerine olan güvenleri yüksektir ve eleştirilere açık kişilerdir (McCrae ve Costa, 2003'ten aktaran İnanç ve Yerlikaya, 2012: 288).

Duygusal dengenin tersi olarak bilinen nevroitik davranışları sergileyenler huzursuz olurlar, sabırsızdırlar, endişe değerleri yüksektir; bu yüzden kendilerini stresli durumlara sokmaya eğimli, utangaç, kendine güvenleri çok düşük, karamsar, çabuk öfkelenen veya hüzünlünen, duygusal iniş çıkışları fazla olan kişilerdir (Zhang, 2003: 1432; İnanç ve Yerlikaya, 2012: 288). Bu kişilerin başkalarıyla uyumlu olamadıkları ve ilişkiler kurma noktasında sorunlar yaşadıkları görülmektedir. Önceki zamanlarda tecrübe ettikleri olumsuz duygulardan dolayı kendilerini suçlamaya meyilli olabilirler (McCrae ve Costa, 1987: 87). Bu kişiler ortaya çıkabilecek tehlikeli olay ya da sorunlar karşısında hazır olmak için aşırı tedbirli olabilmektedir; ancak bu durumundan kaynaklı oluşacak stresin fiziksel ve psikolojik boyutuna karşı savunmasız olabilmektedirler (Robbins ve Judge, 2013: 140). Duygusal olarak sıkıntılara eşlik eden rahatsız edici düşünce ya da davranışları kapsayan nevroitiklik; ruhsal sağlık sorunları ve depresyon ile de güçlü bir bağa sahiptir (Basım vd., 2009: 23; McCrae ve Costa, 1987: 87). Nevrotiklik puanı yüksek olan kişilerde muhakkak nevroitik bir rahatsızlık olması gerekmez ancak; nevroitik bir rahatsızlığın ortaya çıkmasına daha yatkın oldukları da bilinmelidir (İnanç ve Yerlikaya, 2012: 279).

Araştırmalar doğrultusunda ortaya çıkan sonuçlara bakılınca duygusal dengenin, iş tatmini ve örgütsel bağlılık, kariyer kararları alma, işe adanmışlık, kariyer başarısı ve performans motivasyonu ile arasında pozitif ilişki; ciro arasında ise negatif ilişki bulunmuştur (Jia, 2008: 46).

2.5.2.5. Deneyime Açıklık – Zeka /Tutuculuk

Deneyime açık olan kişilerin hayal gücü geniştir, meraklı kişilerdir, yeni fikirlere açıktırlar ve yeni fikir üretirler, kültür seviyeleri yüksektir, sanat gibi birçok ilgi alanına sahiptirler, estetik bakış açıları vardır, yaratıcıdırlar, macerayı severler ve cesurdurlar, analitik düşünürler ve gelenekselliği sorgulayan kişilerdir (Costa ve McCrae, 1992: 657;

Somer vd., 2002: 24). Değişime çok çabuk sağlayan bu kişiler, çalıştıkları ortama hemen uyum sağlarlar, verilen sorumlulukları benimserler; yaptıkları işlerde denetime açıktırlar ve paylaşmayı ve yardımlaşmayı severler (Soysal, 2008: 10). Bu faktörün tam tersi ucunda bulunan tutucu kişiler ise; geleneklere sıkı sıkı bağlı, sosyal baskılara boyun eğen, macerayı sevmeyen, alışılmış kalıpların dışına çıkmayan, yeniyi seçmek yerine bildiklerinden şaşmayan, yaratıcı olamayan, hayal gücü kısıtlı olan, risk almaktan sevmeyen, farklı görüşleri kabullenmekte zorlanan, sabit fikirli olan, değişime karşı direnen kişilerdir (Burger, 2006: 254; Costa ve McCrae, 1987: 85).

Araştırmalar sonucunda elde edilen veriler, gelişime açıklık faktörünün, eğitim ve yaratıcı iş gibi durumlarda iş performansına katkısının olumlu olduğunu; hatta açıklık faktörünün liderlik ile de ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Jia, 2008: 53).

2.5.3. Myers-Briggs Kişilik Tipolojisi (MBTG)

Myers-Briggs Kişilik Göstergesi (MBTG), 1940 yılında Briggs ve Myers ikilisinin, Jung'un kişilik kuramı baz alınarak geliştirdikleri bir kişilik türüdür. Myers-Briggs göstergesi zorunlu seçmeli 100 maddelik sorudan oluşan bu testin uygulanması ortalama 30-40 dakika aralığındadır. Buradaki temel amacı, kişilerin algılamalarına yönelik ana tercihleri belirlemektir. Geliştirilen bu testin, birçok örgütte, yöneticilerin geliştirilmesi programlarında, örgüt içinde farklı düşüncelerin ortaya çıkarılmasında kullanıldığı görülmektedir (Yavuz, 2012: 36).

Bu tipoloji, kullanım açısından en çok tercih edilen kişilik değerlendirme araçlarından biridir. Dört ana özelliği birbiriyle ilişkilendirerek kişileri on altı kişilik tipinden en uygun olana birine yerleştirmekte, bu yolla kişiliği farklı sınıflara ayırmaktadır (Robbins ve Judge, 2016). Myers-Briggs kişilik göstergesine göre, kişiler verdikleri cevaplarla doğru orantılı olarak, dışadönük ya da içedönük (D veya İ), algısal ya da sezgisel (A veya S), düşünen ya da hissedenden (Ü veya H), yargılayan ya da kabul eden (Y veya K) olarak gruplara ayrılırlar ve uygun olan grupta sınıflandırılırlar. Bahsi geçen terimlerin tanımları aşağıdaki gibidir:

- *Dışa dönük (D) ya da İçedönük (İ):* Dışadönük kişiler daha ılımlı, sıcak, kolaylıkla iletişim kurabilen, sevimli, sempatiklerdir. İçe dönük kişiler ise, genel

olarak sessiz, çekingen, yalnız kalmayı seven, iletişim konusunda girişken olmayan, sıkılgan tiplerdir.

- *Algısal (A) ya da Sezgisel (S)*: Algısal yönü yoğun olan kişiler düzenli çalışmayı severler, başarı için tüm ayrıntıları incelerler, pratiktirler, günlük rutinlerin belli bir düzende olması konusunda yoğunlaşırlar. Sezgisel tipler de ise, daha çok süreç ön plandadır, olayları geniş açıdan değerlendirirler.
- *Düşünen (Ü) ya da Hisseden (H)*: Düşünen kişiler problem çözmeye odaklıdır ve merkezlerinde akıl vardır. Mantıklarıyla hareket ederler ve daha objektiftirler. Hisseden kişiler de ise, değerler ve duygular ile hareket ederler. Düşünen tipe göre daha subjektif kararlar alırlar.
- *Yargılayan (Y) ya da Kabul eden (K)*: Yargılayan kişiler her şeyin kontrollü olmasını beklerler, oluşturdukları dünyanın da düzenli ve sistemli olmasını isterler. Kabul eden kişiler ise, daha esnektir, rahat ve içlerinden geldiği gibi davranırlar, daha samimi görünürler, genel olarak her şeyi kabul edip sorgulamazlar.

Ortaya çıkan bu sınıflandırmalar sayesinde her bir kişinin oluşan dört çift gruptan her birindeki maddelerle açıklanması ile toplam olarak on altı kişilik tipi ortaya çıkmaktadır. Bu konuyla ilgili bazı örnekler de bulunmaktadır. Örneğin; İSÜY'ler (İçe dönük/ Sezgisel/ Düşünen/ Yargılayan) daha çok vizyon sahibi, orijinal zekâ yapısına sahip, güçlü güdülerini olan, eleştiriyi yapmaktan çekinmeyen, kararlı tipler olarak nitelendirilebilir.

DAÜY'ler (Dışadönük/ Algısal/ Düşünen/ Yargılayan) ise daha çok düzeni seven, takım içinde çalışmaktan memnun olan, takıma uyumlu, mantığıyla hareket eden, takım içinde aktif olarak görev almaktan kaçınmayan, takım içinde uyumu sağlamaya çalışan kişilerdir.

Myers-Briggs tipi göstergenin yoğun olarak kullanıldığı alanlar; eğitim alanı (liderlik, motivasyon eğitimi gibi seminerlerde kullanılır), kariyer danışmanlığı ve planlaması yapılan kurumlarda, takım çalışması yapılırken ve takım oluşturmaya karar verilirken, karar alma yöntemlerinde, çatışma yönetiminde, yönetim etkinliğinde ve yönetim türlerinin belirlenmesi gibi alanlardır (Gültekin, 2009: 47).

Myers-Briggs tipi göstergeye ait sorunlara bakarsak kişileri tek tip şeklinde(birey ya içe dönük ya da dışa dönüktür) değerlendirmesidir diyebiliriz. Kişiler aynı zamanda belli bir oranda içe dönük ve belli bir oranda dışa dönük olabilirler fakat bu ölçekte bir aralık olmaması bir diğer sorundur. Myers-Briggs tipi gösterge için söylenilecek en doğru şey öz farkındalığı arttırması ve kariyer için yol gösterici olması adına iyi bir araç olmasıdır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. KARIYER PLANMASI VE KİŞİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ: BITLİS EREN ÜNİVERSİTESİ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

Çalışmanın ilk bölümünde kariyer ve kariyer planlaması kavramları açıklanmış, ikinci bölümde kişilik kavramını üzerinde durulmuştur. Üçüncü bölümde ise, Bitlis Eren Üniversitesindeki öğrencilerden temin edilen veriler sayesinde kariyer planlaması ve kişilik arasındaki ilişki incelenecektir. Bu bölümde araştırmanın amacının ne olduğu, araştırmanın önemi, araştırmanın evreni ve örnekleme, araştırmada kullanılan ölçekler, ön uygulama süreci ile veri toplama sürecine ait bilgiler bulunmaktadır. Son kısımda ise, elde edilen veriler belli bir düzen içinde sunulmuştur.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Çalışmanın temel amacı, üniversite öğrencilerinin kariyer planlaması ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi bulmaktır. Bireylerin kişilik özellikleri (a) nevroitiklik, (b) dışa dönüklük, (c) açıklık, (d) uyumluluk, (e) vicdanlılık özellikleri dikkate alınarak ölçülmektedir.

Literatürde, kariyer planlaması ile kişilik arasındaki ilişkiyi ele alan sınırlı sayıda çalışma vardır. Bu bağlamda yaptığımız bu çalışma sonucunda elde edilecek veriler ileride kişi ya da kurumların yapacakları çalışmalara kaynak olması açısından önemli bir yere sahip olacaktır. Kariyer seçiminde kişilik özelliklerinin, yetenek ve ilgi alanlarının doğru tespit edilmesiyle oluşturulan kariyer planlamaları bireylerin iş hayatlarında daha başarılı ve özverili olmalarını sağlamaktadır. Bunu tersi durumlarda bireylerin kişilik özellikleri, yetenek ve ilgilerine uygun olmayan işlerde kariyerlerine devam etmeleri bireylerde performans düşüklüğüne, isteksizliğe sebep olmaktadır. Bu olumsuz durum hem bireyler için hem de örgütler için ciddi sorunlara sebep olabilmektedir.

3.2. Kariyer Planlaması ve Kişilik Arasındaki İlişkiye Dair Literatür Çalışması

Yapılan literatür çalışmasında kariyer planlaması ve kişilik arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda çalışma bulunmuştur. Kariyer planlaması ve kişilik arasındaki ilişki turizm sektörüyle ilişkilendirilen; kişilik özellikleri ve değerlerinin kariyer planlamasına etkisini inceleyen ve not ortalamasının kariyer planlamasına etkisini araştıran ve buna benzer bazı çalışmalara rastlanmaktadır.

Kariyer planlaması ve kişilik arasındaki ilişkiyi turizm sektörüyle beraber inceleyen Şeyhanlıoğlu (2018), çalışmasında turizm çalışanlarının kişilik özellikleri ve bireysel kariyer planlama eğilimleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Kişilik özelliklerinden sadece dışa dönüklük ve nevroitiklik bölümünü ele alarak, bunların kariyer planlaması üzerindeki etkisini araştırmıştır. Çalışmanın sonucunda, dışa dönük kişilik tipi ile kariyer planlaması arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Bunun tam tersi, nevroitik kişilik tipi ile kariyer planlaması arasında ise negatif ve anlamlı ilişki olduğu sonucunu elde etmiştir.

Lisans öğrencilerinin kişilik özelliklerinin ve değerlerinin bireysel kariyer planlaması sürecine etkisini araştıran Kıyak (2015), kişilik özelliklerini, bireysel değer ve bireysel kariyer planlamasını ve bu kavramlar arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçlamış ve bireysel değerlerin kişilik özellikleri ve bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişkide aracılık rolünü incelemiştir. Araştırmadan elde edilen veriler sonucunda, lisans öğrencilerinin kişilik özellikleri, bireysel değerler ve bireysel kariyer planlaması ortalamalarının yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Aynı zamanda, kişilik özellikleri, bireysel değerler ve bireysel kariyer planlaması arasında anlamlı ilişkiler olduğu da ortaya çıkmıştır. Bununla beraber, araştırma verileri bireysel değerlerin, kişilik özellikleri ile bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişkide kısmi aracı değişken olduğunu göstermektedir.

Bireysel kariyer planlamasında kişisel özelliklerin kamu sektöründe çalışmaya yönelik etkisini inceleyen Bal (2017), kişilik özellikleri ile kariyer seçimlerinin kamu sektörüne yönelmesi arasındaki ilişkiyi bulmayı amaçlamıştır. Kariyer planı olarak kamu sektöründe çalışmayı hedefleyerek, öğretmen olmak amacıyla pedagojik

formasyon eğitimine katılan bireylerin kamu sektörüne yönelimleri beş faktör kişilik özellikleri ve farklı demografik değişkenlerle beraber incelenmiştir. Kişilik özelliklerinin kariyer tercihlerini etkileme özelliğine sahip olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma sonucunda katılımcıların verdiği cevaplar doğrultusunda en çok ileri gelen kişilik özelliği deneyimlere açıklık-deneyimlere kapalılık alt boyutudur ve önde gelen kişilik özelliği ise deneyime açık olmasıdır. Katılımcıların verdikleri cevaplara göre en az etkili olan özellik ise duygusal denge-duygusal dengesizlik alt boyutudur. Diğer boyutlara nazaran açık ara etkinliği daha azdır. Katılımcılarda duygusal denge boyutu mevcuttur fakat baskın olarak çıkan bir özellik değildir.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Çalışma genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. İlişkisel tarama modelleri, iki ya da daha çok değişken arasındaki birlikte değişimi incelemeyi amaçlar (Karasar, 2019). Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer planlaması ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi odak noktası alındığından ilişkisel tarama modelinin kullanılması uygun görülmüştür.

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Bitlis Eren Üniversitesinde, önlisans ve lisans programlarında okuyan tüm öğrenciler oluşturmaktadır. Örneklem ise bu öğrenciler arasından amaçlı örnekleme yöntemiyle seçilen 444 (136 erkek, 308 kadın) lisans öğrencisidir. Araştırmanın yeterli büyüklükte örnekleme ulaşabilmesi için amaçlı örneklem yöntemi kullanılmıştır (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012). Amaçlı rastgele örneklem sistematik ve rastgele seçilen durum örneklerinin araştırmanın amacı doğrultusunda amaçlı bir şekilde tasnif edilmesidir (Marshall & Rossman, 2014). Bu yeni örnekleme, rasgele örnekleme ile belirlenen durumlardan daha zengin verilere ulaşabilmek ve araştırmanın inanılabilirliğini arttırabilmek için yapılmaktadır (Flick, 2014). Araştırmacı öncelikle rasgele yöntemleri kullanarak evrenden bir örneklem grubu belirlemekte ve daha sonra bu grup içinden araştırmaya en çok katkı yapacağını düşündüğü küçük bir alt grubu seçmektedir (Tashakkori & Teddlie, 2010). Bu küçük grup amaçlı rastgele örneklemdir. Amaçlı rastgele örneklemin amacı, neden belli durumların araştırma için seçildiğine dair

şüpheleri azaltarak, inanılrlığı sağlamaktır, fakat böyle bir araştırmanın yine de istatistiksel olarak temsil kabiliyeti yoktur (Creswell, 2013).

3.5. Veri Toplama Süreci

Araştırma verileri, araştırmacı tarafından 20.09.2019-20.10.2019 tarihleri arasında, deneklerle yüz yüze görüşülerek üniversitede dersliklerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı tarafından, toplam 444 adet anket hazırlanmış ve öğrencilere yaptırılmıştır. Yapılan anketler sonucunda elde edilen bilgiler bu çalışmanın veri tabanını oluşturmaktadır.

3.6. Araştırma Hipotezler

Çalışmanın bu bölümünde, literatür taraması sonucunda elde edilen verilerden yola çıkılarak oluşturulan hipotezlere yer verilmiştir. Çalışmada, kariyer planlamasını oluşturan üç boyut (Kariyer uyumu boyutu, kariyer iyimserliği boyutu, iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi) ile kişiliği oluşturan alt boyutlar (nevrotiklik, dışa dönüklük, açıklık, uyumluluk, vicdanlılık) arasındaki ilişkiye ait aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Kariyer planlaması ile nevrotiklik arasında ilişki vardır.

- H1a: Kariyer uyumu boyutu ile nevrotiklik arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H1b: Kariyer iyimserliği boyutu ile nevrotiklik arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H1c: İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi ile nevrotiklik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Kariyer planlaması ile dışa dönük kişilik arasında ilişki vardır.

- H2a: Kariyer uyumu boyutu ile dışa dönük kişilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H2b: Kariyer iyimserliği boyutu ile dışa dönük kişilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H2c: İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi ile dışa dönük kişilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Kariyer planlaması ile açık kişilik arasında ilişki vardır.

- H3a: Kariyer uyumu boyutu ile açık kişilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H3b: Kariyer iyimserliği boyutu ile açık kişilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H3c: İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi ile açık kişilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Kariyer planlaması ile uyumlu kişilik arasında ilişki vardır.

- H4a: Kariyer uyumu boyutu ile uyumlu kişilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H4b: Kariyer iyimserliği boyutu ile uyumlu kişilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H4c: İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi ile uyumlu kişilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5: Kariyer planlaması ile vicdanlı kişilik arasında ilişki vardır.

- H5a: Kariyer uyumu boyutu ile vicdanlı kişilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H5b: Kariyer iyimserliği boyutu ile vicdanlı kişilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H5c: İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi ile vicdanlı kişilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.7. Araştırmanın Ölçekleri

Araştırmanın kariyer planlamasını ölçmek için Rottinghaus vd. (2005) tarafından geliştirilen “Kariyer Geleceği Ölçeği” (Career Futures Inventory) tercih edilmiştir. Ölçek Türkçe diline Kalafat (2012) tarafından üç boyut ve 25 ifade olarak geçirilmiştir. Ölçek 25 ifadeden meydana gelmektedir ve bu ölçekte boyutlar kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi olmak üzere üç alt boyuttan meydana gelmektedir. Anketteki ilk 11 ölçekteki ifade kariyer uyumluluğu boyutunu, 12-22 arasında bulunan ölçekteki ifadeler kariyer iyimserliği boyutunu, 23-25 arasında bulunan ölçekteki ifadeler iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi boyutunu ölçmektedir. Ölçek, 5’li Likert ölçeği olarak yapılandırılmış ve (5=Tamamen katılıyorum, 4=Katılıyorum, 3=Fikrim Yok, 2=Katılmıyorum, 1=Kesinlikle katılmıyorum) şeklinde puanlandırılmıştır. Fakat boyutların kendi içinde tutarlılığının sağlanabilmesi için kariyer

planlaması ölçeğindeki 10., 11., 14., 15., 16., 19., 20. Ve 24.ölçekler ters kodlanmıştır (1= Tamamen katılıyorum, 2= Katılıyorum, 3= Fikrim Yok, 4= Katılmıyorum ve 5= Kesinlikle Katılmıyorum).

Araştırmanın kişilik özellikleri bölümünde kişilik ölçeği olarak Beş Büyük Faktör Kuramı (Big Five Factor) ölçeği tercih edilmiştir (Oliver ve Srivastava, 1999). Ölçeğin Türkçe kullanımı için, ölçeği Türkçe' ye kazandıran Tomrukçu' nun (2008) çalışmasından yararlanılmıştır. Ölçek 44 ifadeden ve beş alt boyuttan oluşmaktadır. Bu ölçekteki boyutlar, nevrotiklik, dışa dönüklük, açıklık, uyumluluk, vicdanlılıktır. İlk 8 ölçekteki ifade nevrotiklik boyutunu, 9-16 arasında bulunan ölçekteki ifadeler dışa dönüklük boyutunu, 17- 26 arasında bulunan ölçekteki ifadeler açıklık boyutunu, 27- 35 arasında bulunan ölçekteki ifadeler uyumluluk boyutunu ve 36- 44 arasında bulunan ölçekteki ifadeler vicdanlılık boyutunu ölçmektedir. Ölçek, 5'li Likert ölçeği olarak yapılandırılmış ve (5=Tamamen katılıyorum, 4=Katılıyorum, 3=Fikrim Yok, 2=Katılmıyorum, 1=Kesinlikle katılmıyorum) şeklinde puanlandırılmıştır.Fakat boyutların kendi içinde tutarlılığının sağlanabilmesi için kişilik ölçeğindeki, 2., 5., 7., 10., 13., 15., 23., 25., 27., 29., 32., 34.,37., 39., 40. ve 44. ölçekler ters olarak kodlanmıştır (1= Tamamen katılıyorum, 2= Katılıyorum, 3= Fikrim Yok, 4=Katılmıyorum ve 5= Kesinlikle Katılmıyorum).

3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sadece Bitlis ilinde eğitim gören lisans öğrencilerine yönelik olması araştırmanın sınırlılıklarından birini oluşturmaktadır. Bu sınırlılığın sebebi hem maddi olarak hem de süre olarak yeterli kaynağın olmamasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca araştırmanın veri toplama kısmında öğrencilere ulaşma, ölçeklerin doğru anlaşılması ve doğru cevaplar alabilme konusunda yaşanan sıkıntılar çalışmanın diğer sınırlılığını oluşturmaktadır. Bundan dolayı bulgular, sadece ilgili üniversitenin lisans öğrenciler için genellenebilir. Literatürde yapılan çalışmayı destekleyecek nitelikte çalışmaların az olması da araştırmanın bir başka sınırlılığını oluşturmaktadır.

3.9. Geçerlilik, Güvenilirlik ve Veri Analizi

Çalışmada ölçme araçlarının geçerlilik sorununu yok etmek, oluşabilecek yeterlilikleri sağlamak amacıyla literatürde geçerliliği olan ölçeklerden faydalanılmıştır.

Buradan hareketle, hem “Kariyer Geleceği Ölçeği” nin hem de “Beş Faktör Kişilik Ölçeği” nin ölçme aracı olarak geçerliliği olan araçlar olduğu söylenebilir.

Güvenilirlik, testin ölçmek istediği özelliği ne kadar doğru ölçtüğünü göstermektedir (Büyüköztürk vd., 2013: 109). Ölçeklerin güvenilirlik katsayılarını bulmak için, Cronbach Alpha Katsayısı kullanılmıştır. Cronbach alfa değeri, ölçüm araçlarında maddelerin birbiriyle olan tutarlılıklarını ve maddelerin söz konusu kavramı ne kadar ölçebildiğini belirlemektedir. Alfa değeri hesaplanırken ölçme aracındaki tüm maddelerin muhtemel yarıları oluşturulur, bu yarılardan toplam sonuçları hesaplanır ve bu yarılar arasında oluşan korelasyon katsayıları hesaplanır. Alfa değeri bulunan bu korelasyon katsayılarının ortalamasıyla ortaya çıkar (Gürbüz ve Şahin,2016). Bu çalışmada uygulanan ölçeklerin güvenilirlik katsayıları Tablo 3’te gösterilmektedir.

Bu çalışmada öğrencilerin kariyer planlaması ölçeği puanları ve kişilik ölçeği puanlarının cinsiyet açısından incelenmesinde bağımsız örneklem t-testi; öğrenim görülen fakülte, sınıf düzeyi, ailenin ikamet ettiği yer, annenin öğrenim durumu ve babanın öğrenim durumu değişkenleri açısından incelenmesinde tek yönlü ANOVA testi kullanılmıştır. Öte yandan varyansların homojenliği varsayımı Levene testi ile incelenmiş ve değişkenlere ait varyansların homojenliği sağlaması sebebiyle gruplar arasındaki ikili karşılaştırmalarda çoklu karşılaştırma yöntemlerinden Tukey HSD testi uygulanmıştır. Ayrıca kariyer planlaması ölçeğinin alt boyutları ve kişilik ölçeğinin alt boyutları arasındaki ilişkinin yönü ve derecesinin belirlenmesinde Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır.

Tablo 3 - Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları

ARAŞTIRMANIN ÖLÇEKLERİ	ALPHA (α)
Kariyer Geleceği Ölçeği	0,864
Kariyer uyumluluğu	0,806
Kariyer iyimserliği	0,764
İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi	0,539
Kişilik Ölçeği	0,721
Nevrotiklik	0,639
Dışa Dönüklük	0,746
Açıklık	0,655
Uyumluluk	0,516
Vicdanlılık	0,742

3.10. Araştırmanın Bulguları

Araştırma bulguları üç başlık halinde açıklanmaktadır. Birinci başlıkta, örneklemin demografik özelliklerine ait bilgi verilmektedir. İkinci başlıkta, kariyer geleceği ve kişilik ölçeğinde bulunan ölçekler için yapılan istatistikler (aritmetik ortalama, standart sapma, mod, medyan vb.) bulunmaktadır. Üçüncü başlık da ise, araştırmanın temel sorularına yanıt olabilecek değişkenler arası ilişki (korelasyon) katsayıları bulunmaktadır.

3.10.1. Örneklemin Demografik Özelliklerine Ait Bulgular

Fakültelerde eğitim gören öğrencilerin demografik özellikler tanımlayıcı istatistikler aracılığıyla incelenmiştir (N, %). Elde edilen bulgular Tablo 4'te detaylı olarak gösterilmiştir.

Tablo 4 - Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Bulgular

	N	%
Cinsiyet		
Erkek	136	30,6
Kadın	308	69,4
Fakülte		
İİBF	97	21,8
İslami İlimler Fakültesi	73	16,4
Beden Eğitimi ve Spor bölümü	35	7,9
Sağlık Meslek Yüksek Okulu	98	22,1
Fen Edebiyat Fakültesi	102	23,0
Mühendislik- Mimarlık Fakültesi	93	8,8
Sınıf		
1	104	23,4
2	122	27,5
3	130	29,3
4	88	19,8
Ailenin ikamet ettiği yer		
() Büyük Şehir	96	21,6
İl Merkezi	102	23,0
İlçe Merkezi	150	33,8
Köy	96	21,6
Annenin Eğitim Durumu		
Okuma-yazma bilmiyor	191	43,0
İlköğretim	222	50,0
Lise	25	5,6

Üniversite	6	1,4
Babanın Eğitim Durumu		
Okuma-yazma bilmiyor	38	8,6
İlköğretim	259	58,3
Lise	102	23,0
Üniversite	45	10,1

Öğrencilerin %30,6 kadınlardan, %69,4 ise erkeklerden oluşmaktadır. Okudukları fakültelere incelendiğinde %21,8 İİBF, %16,4 İslami Bilimler, %7,9 Beden Eğitimi ve Spor Bölümü, %22,1 Sağlık Meslek Yüksek Okulu, %23 Fen Edebiyat Fakültesi ve %8,8 Mühendislik ve Mimarlık Fakültesinde eğitim alan öğrencilerden oluştuğu görülmektedir. Devam edilen sınıf bazında bakıldığında sırasıyla %23,4 oranında 1.sınıf, %27,5 oranında 2. Sınıf, %29,3 oranında 3. Sınıf ve %19,8 oranında 4. Sınıf öğrencilerinin olduğu görülmektedir.

Katılımcıların ailelerinin ikamet ettiği yer göz önüne alınırsa %21,6 büyük şehirde, %23 il merkezinde, %33,8 ilçe merkezinde ve %21,6 köyde yaşadıkları görülmektedir. Katılımcıların annelerinin eğitim durumu %43 okuma-yazma bilmiyor, %50 ilköğretim mezunu, %5,6 lise mezunu, %1,4 ise üniversite mezunu olarak görülmektedir. Katılımcıların babalarının eğitim durumuna bakıldığında ise %8,6 okuma-yazma bilmiyor, %58,3 ilköğretim mezunu, %23 lise mezunu, %10,1 üniversite mezunu olduğu sonuçları elde edilmiştir.

3.10.2. Kariyer Planlamasına Ölçeğine Ait Bulgular

Öğrencilerin kariyer planlaması boyutlarına ait bilgiler tanımlayıcı istatistikler aracılığıyla incelenmiştir (N, ortalama, standart sapma, minimum, mod, medyan). Elde edilen bulgular Tablo 5' te gösterilmiştir.

Tablo 5 - Kariyer Planlaması Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler Tablosu

KARİYER PLANLAMASI BOYUTLARI	N	\bar{x}	Standart Sapma	Min	Max	Mod	Medyan
Kariyer Uyumluluğu	444	3,88	0,58	1,73	5,00	4,18	3,90
KP1	444	3,87	1,04	1,00	5,00	4,00	4,00
KP2	444	3,76	0,94	1,00	5,00	4,00	4,00
KP3	444	4,00	0,88	1,00	5,00	4,00	4,00
KP4	444	4,14	0,93	1,00	5,00	4,00	4,00
KP5	444	3,99	0,902	1,00	5,00	4,00	4,00
KP6	444	3,85	0,96	1,00	5,00	4,00	4,00
KP7	444	3,66	0,92	1,00	5,00	4,00	4,00
KP8	444	4,33	0,908	1,00	5,00	5,00	5,00
KP9	444	3,74	1,01	1,00	5,00	4,00	4,00
KP10(-)	444	3,37	1,20	1,00	5,00	4,00	4,00
KP11(-)	444	3,93	1,19	1,00	5,00	5,00	4,00
Kariyer İyimserliği	444	3,73	0,60	2,00	5,00	3,91	3,72
KP12	444	3,96	1,06	1,00	5,00	4,00	4,00
KP13	444	4,10	1,03	1,00	5,00	4,00	4,00
KP14(-)	444	4,19	1,08	1,00	5,00	5,00	5,00
KP15(-)	444	3,73	1,17	1,00	5,00	4,00	4,00
KP16(-)	444	3,49	1,21	1,00	5,00	4,00	4,00
KP17	444	3,84	0,99	1,00	5,00	4,00	4,00
KP18	444	3,96	1,03	1,00	5,00	4,00	4,00
KP19(-)	444	3,51	1,21	1,00	5,00	4,00	4,00
KP20(-)	444	2,98	1,25	1,00	5,00	2,00	3,00
KP21	444	3,58	1,04	1,00	5,00	4,00	4,00
KP22	444	3,65	0,99	1,00	5,00	4,00	4,00
İş Piyasalarına İlişkin Algılanan Bilgi	444	3,30	0,77	1,00	5,00	3,00	3,33
KP23	444	3,44	1,05	1,00	5,00	4,00	4,00
KP24(-)	444	3,46	1,10	1,00	5,00	3,00	3,00
KP25	444	3,01	1,05	1,00	5,00	3,00	3,00

**İtalik olarak belirtilen ifadeler ters kodlanmıştır.*

Kariyer planlama ölçeğine ilişkin ölçeklerin aritmetik ortalaması 3'ün üzerindedir. Kariyer uyumluluğu boyutunun aritmetik ortalaması 3,88, kariyer iyimserliği boyutunun aritmetik ortalaması 3,73 ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi boyutunun aritmetik ortalaması ise 3,30'dür. Aritmetik ortalaması en yüksek ölçekler sırasıyla; KP33, KP14, KP4, KP13, KP3 ölçekleridir. Aritmetik ortalaması en düşük ölçekler ise sırasıyla; KP20, KP25, KP10, KP16 ölçekleridir. Ölçekte işaretlenen en düşük değer

(min) 1 ve en yüksek değer (max) 5'tir. Ölçeklerin mod (en sık tekrarlanan) değeri 2, 3, 4, 5 değerleri olarak değişmektedir. KP8 ölçeğinin medyanı 5, KP24 ve KP25 ölçeklerinin meydanları 3 ve geriye kalan ölçeklerin medyanı ise 4'tür.

3.10.3. Kişilik Ölçeğine Ait Bulgular

Öğrencilerin kişilik boyutlarına ait bilgiler tanımlayıcı istatistikler aracılığıyla incelenmiştir (N,ortalama, standart sapma, minimum, mod,medyan). Elde edilen bulgular tablo 6' da gösterilmiştir.

Tablo 6 – Kişilik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler Tablosu

KİŞİLİK BOYUTLARI	N	\bar{x}	Standart Sapma	Min	Max	Mod	Medyan
Nevrotiklik	444	2,77	0,69	1,00	4,63	3,13	2,75
K1	444	2,20	1,27	1,00	5,00	1,00	2,00
K2(-)	444	2,75	1,25	1,00	5,00	2,00	2,00
K3	444	3,20	1,30	1,00	5,00	4,00	4,00
K4	444	2,89	1,30	1,00	5,00	2,00	3,00
K5(-)	444	3,10	1,36	1,00	5,00	4,00	3,00
K6	444	2,54	1,32	1,00	5,00	2,00	2,00
K7(-)	444	2,90	1,32	1,00	5,00	2,00	2,00
K8	444	2,59	1,25	1,00	5,00	2,00	2,00
Dışa Dönüklük	444	3,40	0,78	1,38	5,00	3,25	3,37
K9	444	3,34	1,31	1,00	5,00	4,00	4,00
K10(-)	444	3,67	1,24	1,00	5,00	5,00	4,00
K11	444	3,57	1,21	1,00	5,00	4,00	4,00
K12	444	3,20	1,24	1,00	5,00	4,00	3,00
K13(-)	444	3,09	1,38	1,00	5,00	4,00	3,00
K14	444	3,87	1,05	1,00	5,00	4,00	4,00
K15(-)	444	2,79	1,34	1,00	5,00	2,00	2,00
K16	444	3,64	1,15	1,00	5,00	4,00	4,00
Açıklık	444	3,50	0,53	1,50	5,00	3,60	3,50
K17	444	3,72	1,04	1,00	5,00	4,00	4,00
K18	444	3,85	1,08	1,00	5,00	4,00	4,00
K19	444	3,80	1,02	1,00	5,00	4,00	4,00
K20	444	3,90	1,00	1,00	5,00	4,00	4,00
K21	444	3,63	1,05	1,00	5,00	4,00	4,00
K22	444	3,55	1,16	1,00	5,00	4,00	4,00
K23(-)	444	2,76	1,24	1,00	5,00	2,00	3,00
K24	444	4,02	0,95	1,00	5,00	4,00	4,00
K25(-)	444	2,72	1,17	1,00	5,00	2,00	3,00
K26	444	3,08	1,11	1,00	5,00	4,00	3,00
Uyumluluk	444	3,61	0,54	1,89	5,00	3,67	3,66

K27(-)	444	3,84	1,27	1,00	5,00	5,00	4,00
K28	444	4,04	1,07	1,00	5,00	4,00	4,00
K29(-)	444	2,03	1,28	1,00	5,00	1,00	2,00
K30	444	3,92	1,18	1,00	5,00	5,00	4,00
K31	444	4,24	0,94	1,00	5,00	5,00	4,00
K32(-)	444	3,78	1,31	1,00	5,00	5,00	4,00
K33	444	3,84	1,12	1,00	5,00	4,00	4,00
K34(-)	444	3,14	1,33	1,00	5,00	2,00	3,00
K35	444	3,61	1,22	1,00	5,00	4,00	4,00
Vicdanlılık	444	3,68	0,67	1,22	5,00	3,89	3,66
K36	444	3,55	1,14	1,00	5,00	4,00	4,00
K37(-)	444	3,12	1,26	1,00	5,00	2,00	3,00
K38	444	4,11	0,99	1,00	5,00	5,00	4,00
K39(-)	444	3,72	1,30	1,00	5,00	5,00	4,00
K40(-)	444	3,81	1,27	1,00	5,00	5,00	4,00
K41	444	4,02	1,05	1,00	5,00	4,00	4,00
K42	444	3,98	0,97	1,00	5,00	4,00	4,00
K43	444	3,73	1,06	1,00	5,00	4,00	4,00
K44(-)	444	3,08	1,40	1,00	5,00	2,00	3,00

**İtalik olarak belirtilen ifadeler ters kodlanmıştır.*

Beş faktör kişilik ölçeği beş alt boyuta ayrılır. Bunlar, nevrotiliklik, dışa dönüklük, açıklık, uyumluluk ve vicdanlılıktır. Nevrotiklik boyutunun aritmetik ortalaması 2,77 çıkmaktadır. Dışa dönüklük boyutunun aritmetik ortalaması 3,40 çıkmaktadır. Açıklık boyutunun aritmetik ortalaması 3,50 iken, uyumluluk boyutunun aritmetik ortalaması 3,61 ve vicdanlılık boyutunun aritmetik ortalaması 3,68 bulunmuştur. En yüksek aritmetik ortalamaya sahip ölçekler sırasıyla K31, K38, K28, K41 VE K24 ölçekleridir. En düşük aritmetik ortalamaya sahip ölçekler ise, sırasıyla K29, K1, K6, K8 ölçekleridir. Ölçekte işaretlenen en düşük değer (min) 1 ve en yüksek değer (max) 5' tir. İfadelerin mod (en sık tekrarlanan) değeri 1, 2, 4, 5 olarak değişmektedir. K1, K2, K6, K7, K8, K15, K29 ölçeklerinin medyanı (ortanca) 2 'dir. K4, K5, K12, K13, K25, K26, K34, K37, K44 ölçeklerinin medyanı (ortanca) 3' tür ve geriye kalan ölçeklerin medyanı ise 4' dür.

3.10.4. Kişilik-Kariyer Planlaması İlişisine Ait Bulgular

Kişilik ile kariyer planlaması arasındaki ilişki belirlemek ve bu ikili ilişkinin derecesini bulmak için korelasyon analizi uygulanmıştır. Tablo 7' de kişilik ile kariyer planlaması arasındaki ilişki ve bu ilişkinin derecesine ait bilgiler bulunmaktadır.

Tablo 7 - Kariyer Planlaması- Kişilik İlişisine Ait Korelasyon Analizi Tablosu

	Ort	S.S.	P1	P2	P3	K1	K2	K3	K4	K5
Kariyer Uyumluluğu	3,88	0,58	-							
Kariyer İyimserliği	3,73	0,60	,59**	-						
İş Piyasalarına İlişkin Algılanan Bilgi			,30**	,41**	-					
Nevrotiklik	2,77	0,69	-,24**	-,33**	-,25**	-				
Dışa Dönüklük	3,40	0,78	,37**	,4**8	,26**	-,50**	-			
Açıklık	3,50	0,53	,41**	,37**	,32**	-,31**	,43**			
Uyumluluk	3,61	0,54	,34**	,36**	,19**	-,23**	,30**	,38**	-	
Vicdanlılık	3,68	0,67	,41**	,45**	,30**	-,25**	,31**	,35**	,47**	-

** 0,01 düzeyinde ve N=444

Korelasyon analizi sonucunda, araştırmanın hipotezlerinde ileri sürülen kariyer planlaması ölçeğinin boyutları ve kişilik ölçeğinin boyutları arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğu görülmektedir. Bu bilgilerden yola çıkarak kariyer planlaması alt boyutları ile kişilik alt boyutu olan nevrotiklik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Kariyer planlaması alt boyutları ile kişilik alt boyutlarından olan dışa dönüklük, açıklık, uyumluluk, vicdanlılık arasında ise pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

Korelasyon katsayılarına bakıldığında, kariyer planlaması ölçeğinin alt boyutlarının tüm değişkenleri ile kişilik ölçeğinin alt boyutlarının tüm değişkenleri arasındaki ilişkinin aynı düzeyde olmadığı görülmektedir. Bu bağlamda, nevrotiklik ile kariyer uyum arasında ($r = -0,24$) düzeyinde; nevrotiklik ile kariyer iyimserliği arasında ($r = -0,33$) düzeyinde ve nevrotiklik ile iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi arasında ($r = -0,25$) düzeyinde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Dışa dönüklük ile kariyer uyumluluğu arasında ($r=0,37$) düzeyinde, dışa dönüklük ile kariyer iyimserliği arasındaki ($r=0,48$) düzeyinde ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi ile dışa dönüklük arasında da ($r=0,26$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Açıklık ile kariyer uyumluluğu arasında ($r=0,41$) düzeyinde, açıklık ile kariyer iyimserliği arasındaki ($r=0,37$) düzeyinde ve açıklık ile iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi arasında da ($r=0,32$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Uyumluluk ile kariyer uyumluluğu arasında ($r=0.34$) düzeyinde, uyumluluk ile kariyer iyimserliği arasındaki ($r=0,36$) düzeyinde ve uyumluluk ile iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi arasında da ($r=0,19$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Vicdanlılık ile kariyer uyumluluğu arasında ($r=0.41$) düzeyinde, vicdanlılık ile kariyer iyimserliği arasındaki ($r=0,45$) düzeyinde ve vicdanlılık ile iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi arasında da ($r=0,30$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

3.10.5. Katılımcıların Özellikleri ile Kariyer Planlaması Boyutları İlişkisi

Bu bölümünde, katılımcıların demografik özellikleri ve kariyer planlama boyutlarına ait özelliklerin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için T-testi ya da Anova testi uygulanmıştır. Aşağıda bu analizlere ait bilgiler bulunmaktadır.

3.10.5.1. Katılımcıların Cinsiyetine Ait Bulgular

Öğrencilerin kariyer planlaması puanlarının cinsiyet açısından anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığı, bağımsız örneklem t-testi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgular tablo 8’ de gösterilmiştir.

Tablo 8 - Kariyer Planlaması Boyutlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{x}	Std. Sapma	T	P
Uyum	Erkek	136	3,898	0,603	0,382	0,702
	Kadın	308	3,875	0,574		
İyimserlik	Erkek	136	3,714	0,633	-0,366	0,715
	Kadın	308	3,737	0,589		
Bilgi	Erkek	136	3,561	0,775	4,728	0,000*
	Kadın	308	3,193	0,745		

*: $p < 0,05$

Tablo 8 incelendiğinde, kariyer planlamasının uyum alt boyutu için erkek öğrencilerin puan ortalamasının (3,898) kadın öğrencilerin puan ortalamasından (3,875) daha yüksek olduğu, ancak bu farkın anlamlı olmadığı görülmektedir. Benzer şekilde kariyer planlamasının iyimserlik alt boyutunda erkek öğrencilerin puan ortalamasının (3,714) kadın öğrencilerin puan ortalamasından (3,737) daha düşüktür ve bu fark

anlamli değildir. Öte yandan kariyer planlamasının bilgi alt boyutu için erkek öğrencilerin puan ortalaması (3,561) kadın öğrencilerin puan ortalamasından (3,193) daha yüksektir ve bu fark istatistiksel olarak anlamli bulunmuştur. Yani cinsiyet faktörü kariyer planlaması alt boyutlarından olan bilgi alt boyutunu etkilemektedir.

3.10.5.2. Katılımcıların Eğitim Aldıkları Fakülteye Ait Bulgular

Öğrencilerin kariyer planlaması puanlarının devam ettikleri fakültelele göre anlamli bir farklılık gösterip göstermediği tek yönlü ANOVA ile incelenmiştir. Diğer taraftan öğrencilerin kariyer planlaması puanlarının devam ettikleri fakültelerle arasındaki farkın hangi grup ortalamaları arasında olduğunu belirlemek için Tukey testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9 - Kariyer Planlaması Boyutlarının Fakültelele Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek Boyutları	Bölüm	N	\bar{X}	S.S	Homojenlik		ANOVA		Tukey Testi
					Levene	p	F	P	
Uyum	İİBF	97	3,985	0,428	3,183	0,008	1,659	0,143	
	İİ	73	3,774	0,639					
	BESYO	35	3,950	0,521					
	SM	98	3,859	0,612					
	FE	102	3,824	0,671					
	MM	39	3,976	0,494					
İyimserlik	İİBF	97	3,739	0,574	1,151	0,332	0,314	0,905	
	İİ	73	3,767	0,607					
	BESYO	35	3,719	0,674					
	SM	98	3,668	0,622					
	FE	102	3,760	0,555					
	MM	39	3,724	0,685					
Bilgi	İİBF	97	3,250	0,880	2,280	0,046	0,633	0,675	
	İİ	73	3,251	0,644					
	BESYO	35	3,495	0,538					
	SM	98	3,319	0,780					
	FE	102	3,300	0,810					
	MM	39	3,559	0,781					
Toplam	İİBF	97	3,789	0,446	1,007	0,413	0,4448	0,815	
	İİ	73	3,708	0,534					
	BESYO	35	3,794	0,519					
	SM	98	3,710	0,532					
	FE	102	3,733	0,530					
	MM	39	3,791	0,513					

Not: İİBF: İktisadi İdari Bilimler., İİ: İslami İlimler., BESYO: Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu., SM: Sağlık Meslek Yüksek Okulu., FE:Fen Edebiyat Fakültesi., MM: mühendislik ve Mimarlık Fakültesi

Tablo 9’ da öğrencilerin okuduğu fakülteler açısından, kariyer planlamasının uyum alt boyutunda İİBF öğrencilerinin puan ortalamasının (3,985), diğer fakültelerde okuyan öğrencilerin puan ortalamasından yüksek olduğu, ancak bu farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. İyimserlik alt boyutunda İslami İlimler öğrencilerinin puan ortalamasının (3,767), diğer fakültelerde okuyan öğrencilerin puanlarından daha yüksek olduğu, ancak bu farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Bilgi alt boyut için Mühendislik ve Mimarlık Fakültesindeki öğrencilerinin puan ortalamasının (3,559), diğer fakültelerde okuyan öğrencilerin puan ortalamasından daha yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. Aynı zamanda kariyer planlaması ortalaması açısından bakıldığında mühendislik ve Mimarlık Fakültesindeki öğrencilerinin puan ortalamasının (3,791), diğer fakültelerde okuyan öğrencilerin puan ortalamalarından yüksek olduğu ancak bu farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur.

3.10.5.3. Katılımcıların Okudukları Sınıfa Ait Bulgular

Öğrencilerin kariyer planlaması puanlarının devam ettikleri sınıflara göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tek yönlü ANOVA ile incelenmiştir. Diğer taraftan öğrencilerin kariyer planlaması puanlarının devam ettikleri sınıflarla arasındaki farkın hangi grup ortalamaları arasında olduğunu belirlemek için Tukey testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10 - Kariyer Planlaması Boyutlarının Sınıflara Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek Boyutları	Sınıf	N	\bar{X}	S.S	Homojenlik		ANOVA		Tukey Testi
					Levene	p	F	p	
Uyum	1.sınıf	104	3,686	0,670	2,362	0,071	5,677	0,001	1.-2.sınıf 1.-3.sınıf 1.-4.sınıf
	2.sınıf	122	3,918	0,545					
	3.sınıf	130	3,928	0,545					
	4.sınıf	88	3,997	0,525					
İyimserlik	1.sınıf	104	3,667	0,628	0,331	0,803	0,507	0,678	
	2.sınıf	122	3,747	0,579					
	3.sınıf	130	3,746	0,617					
	4.sınıf	88	3,758	0,585					

Bilgi	1.sınıf	104	3,304	0,763	0,901	0,441	0,212	0,888	
	2.sınıf	122	3,262	0,789					
	3.sınıf	130	3,328	0,753					
	4.sınıf	88	3,337	0,799					
Toplam	1.sınıf	104	3,631	0,565	1,433	0,233	2,466	0,062	
	2.sınıf	122	3,764	0,487					
	3.sınıf	130	3,776	0,501					
	4.sınıf	88	3,813	0,471					

Tablo 10' a bakıldığında öğrencilerin okuduğu sınıf açısından, kariyer planlamasının uyum alt boyutunda 4. sınıf öğrencilerinin puan ortalamasının (3,997), diğer sınıflarda okuyan öğrencilerin puan ortalamalarından yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı olduğu görülmüştür. Yani katılımcıların eğitim aldıkları sınıf faktörü kariyer planlaması alt boyutlarından olan uyum alt boyutunu etkilemektedir. Grup ortalamaları arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Tukey testinin sonucunda kariyer planlamasının uyum alt boyutunda “1.-2. Sınıf”, “1.-3. Sınıf” ve “1.-4. Sınıf” da anlamlı olduğu görülmüştür. İyimserlik alt boyutunda 4. Sınıf öğrencilerinin puan ortalamasının (3,758), diğer sınıflarda okuyan öğrencilerin puan ortalamalarından daha yüksek olduğu, ancak bu farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Bilgi alt boyutunda 4. Sınıfta okuyan öğrencilerin puan ortalamasının (3,337), diğer sınıflarda okuyan öğrencilerin puan ortalamalarından daha yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. Aynı zamanda kariyer planlaması ortalaması açısından bakıldığında da 4. Sınıftaki öğrencilerinin puan ortalamasının (3,813), diğer fakültelerde okuyan öğrencilerin puan ortalamalarından yüksek olduğu ancak bu farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur.

3.10.5.4. Katılımcıların Ailelerinin İkamet Ettiği Yere Ait Bulgular

Öğrencilerin kariyer planlaması puanlarının ailenin ikamet ettiği yere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tek yönlü ANOVA ile incelenmiştir. Diğer taraftan öğrencilerin kariyer planlaması puanlarının ailenin ikamet ettiği yer ile arasındaki farkın hangi grup ortalamaları arasında olduğunu belirlemek için Tukey testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11 - Kariyer Planlaması Boyutlarının Ailenin İkamet Ettiği Yere Göre T-Testi Sonuçları

Ölçek Boyutları	İkamet Edilen Yer	N	\bar{X}	S.S	Homojenlik		ANOVA		Tukey Testi
					Levene	p	F	P	
Uyum	B.şehir	96	3,899	0,628	1,548	0,201	3,359	0,019	İlçe-Köy
	İl	102	3,891	0,560					
	İlçe	150	3,964	0,516					
	Köy	96	3,727	0,632					
İyimserlik	B.şehir	96	3,768	0,614	0,547	0,651	2,326	0,074	
	İl	102	3,771	0,580					
	İlçe	150	3,769	0,570					
	Köy	96	3,758	0,649					
Bilgi	B.şehir	96	3,465	0,798	3,312	0,020	2,211	0,086	
	İl	102	3,320	0,632					
	İlçe	150	3,328	0,802					
	Köy	96	3,191	0,820					
Toplam	B.şehir	96	3,790	0,531	0,809	0,490	3,408	0,018	B.şehir-Köy İlçe-Köy
	İl	102	3,770	0,478					
	İlçe	150	3,795	0,481					
	Köy	96	3,601	0,545					

Tablo 11 incelendiğinde ailelerin ikamet ettiği yer açısından, kariyer planlamasının uyum alt boyutunda ilçede yaşayanların puan ortalamasının (3,964), diğer yerleşim yerlerinde yaşayan ailelerin puan ortalamalarından daha yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı olduğu görülmüştür. Yani katılımcıların ailelerinin ikamet ettiği yer faktörü kariyer planlaması alt boyutlarından olan uyum boyutunu etkilemektedir. Grup ortalamaları arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulabilmek için yapılan Tukey testinin sonucunda kariyer planlamasının uyum alt boyutunda “İlçe-Köy” de anlamlı olduğu görülmüştür. İyimserlik alt boyutunda ilde yaşayan ailelerin puan ortalamasının (3,771), diğer yerlerde yaşayan ailelerin puan ortalamalarından daha yüksek olduğu, ancak bu farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. Bilgi alt boyutunda büyük şehirde yaşayan ailelerin puan ortalamasının (3,465), diğer yerleşim yerlerinde yaşayan ailelerin puan ortalamalarından daha yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Aynı zamanda kariyer planlaması ortalaması açısından bakıldığında da ilçede yaşayan ailelerin puan ortalamasının (3,795), diğer yerleşim yerlerinde yaşayan ailelerin puan ortalamalarından yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. Yani katılımcıların ailelerinin ikamet ettiği yer faktörü kariyer

planlaması ortalamasını etkilemektedir. Grup ortalamaları arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu araştırmak için yapılan Tukey testinin sonucunda kariyer planlaması ortalamasında “Büyük şehir-Köy” ve “İlçe-Köy”de anlamlı olduğu görülmüştür.

3.10.5.5. Katılımcıların Ebeveynlerinin Eğitim Durumuna Ait Bulgular

Öğrencilerin kariyer planlaması puanlarının annenin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tek yönlü ANOVA ile incelenmiştir. Diğer taraftan öğrencilerin kariyer planlaması puanlarının annenin eğitim durumu ile arasındaki farkın hangi grup ortalamaları arasında olduğunu belirlemek için Tukey testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12 - Kariyer Planlaması Boyutlarının Annenin Eğitim Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Ölçek Boyutları	Annenin Eğitimi	N	\bar{X}	S.S	Homojenlik		ANOVA		Tukey Testi
					Levene	p	F	p	
Uyum	Okuma-yazma bilmiyor	191	3,859	0,610	1,798	0,147	0,587	0,624	
	İlköğretim	222	3,906	0,555					
	Lise	25	3,836	0,663					
	Üniversite	6	4,090	0,207					
İyimserlik	Okuma-yazma bilmiyor	191	3,696	0,628	1,156	0,326	0,950	0,416	
	İlköğretim	222	3,737	0,586					
	Lise	25	3,890	0,547					
	Üniversite	6	3,893	0,555					
Bilgi	Okuma-yazma bilmiyor	191	3,296	0,812	1,245	0,293	0,741	0,528	
	İlköğretim	222	3,286	0,749					
	Lise	25	3,506	0,739					
	Üniversite	6	3,893	0,408					
Toplam	Okuma-yazma bilmiyor	191	3,717	0,542	1,652	0,177	0,681	0,564	
	İlköğretim	222	3,757	0,487					
	Lise	25	3,820	0,495					
	Üniversite	6	3,933	0,340					

Tablo 12’ ye bakıldığında annenin eğitim durumu açısından, kariyer planlamasının uyum alt boyutunda üniversite mezunu annelerin puan ortalamasının

(4,090), diğer okullardan mezun olan annelerin puan ortalamalarından yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı olmadığı görölmüştür. İyimserlik alt boyutunda üniversite mezunu annelerin puan ortalamasının (3,893), diğer okullardan mezun olan annelerin puan ortalamalarından yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı olmadığı görölmüştür. Bilgi alt boyutunda da üniversite mezunu annelerin puan ortalamasının (3,893), diğer okullardan mezun olan annelerin puan ortalamasından daha yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Öte yandan kariyer planlaması ortalaması açısından bakıldığında da en yüksek puan ortalamasının yine üniversite mezunu annelerin puan ortalaması (3,933) olduğu görölmektedir fakat bu farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur.

Öğrencilerin kariyer planlaması puanlarının babanın eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tek yönlü ANOVA ile incelenmiştir. Diğer taraftan öğrencilerin kariyer planlaması puanlarının babanın eğitim durumu ile arasındaki farkın hangi grup ortalamaları arasında olduğunu belirlemek için Tukey testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13 - Kariyer Planlaması Boyutlarının Babanın Eğitim Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Ölçek Boyutları	Babanın Eğitimi	N	\bar{X}	S.S	Homojenlik		ANOVA		Tukey Testi
					Levene	p	F	P	
Uyum	Okuma-yazma bilmiyor	38	3,885	0,650	0,491	0,689	0,857	0,463	
	İlköğretim	259	3,850	0,587					
	Lise	102	3,959	0,566					
	Üniversite	45	3,892	0,533					
İyimserlik	Okuma-yazma bilmiyor	38	3,741	0,626	0,068	0,977	0,837	0,474	.
	İlköğretim	259	3,697	0,602					
	Lise	102	3,808	0,591					
	Üniversite	45	3,735	0,613					
Bilgi	Okuma-yazma bilmiyor	38	3,298	0,851	1,033	0,378	0,489	0,690	
	İlköğretim	259	3,289	0,783					
	Lise	102	3,382	0,778					
	Üniversite	45	3,237	0,630					
Toplam	Okuma-yazma bilmiyor	38	3,751	0,591	0,494	0,686	1,095	0,351	
	İlköğretim	259	3,715	0,510					
	Lise	102	3,823	0,482					
	Üniversite	45	3,744	0,498					

Tablo 13' e gelindiğinde ise babanın eğitim durumu açısından, kariyer planlamasının uyum alt boyutunda lise mezunu babaların puan ortalamasının (3,959), diğer okullardan mezun olan babaların puan ortalamalarından yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. İyimserlik alt boyutunda da lise mezunu babaların puan ortalamasının (3,808), diğer okullardan mezun olan babaların puan ortalamalarından daha yüksek olduğu, ancak bu farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. Bilgi alt boyutunda yine lise mezunu babaların puan ortalamasının (3,382), diğer okullardan mezun olan babaların puan ortalamasından daha yüksek olduğu ancak bu farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Öte yandan kariyer planlaması ortalaması açısından bakıldığında da en yüksek puan ortalamasının yine lise mezunu babaların puan ortalaması (3,823) olduğu tespit edilmiş, fakat bu farkın da anlamlı olmadığı bulunmuştur.

3.10.6. Katılımcıların Özellikleri ile Kişilik Boyutları İlişkisi

Bu bölümünde, katılımcıların demografik özellikleri ve kişilik boyutlarına ait özelliklerin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için T-testi ya da Anova testi uygulanmıştır. Aşağıda bu analizlere ait bilgiler bulunmaktadır.

3.10.6.1. Katılımcıların Cinsiyetine Ait Bulgular

Öğrencilerin kişilik ölçeği boyutlarının cinsiyet açısından anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığı, bağımsız örneklem t-testi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgular tablo 14’ de gösterilmiştir.

Tablo 14 - Kişilik Boyutlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{x}	Std. Sapma	T	P
Nevrotiklik	Erkek	136	2,657	0,684	-2,415	0,016
	Kadın	308	2,828	0,692		
Dışa dönüklük	Erkek	136	3,395	0,720	-0,117	0,907
	Kadın	308	3,404	0,761		
Açıklık	Erkek	136	3,527	0,556	0,497	0,620
	Kadın	308	3,499	0,530		
Uyumluluk	Erkek	136	3,567	0,544	-1,107	0,269
	Kadın	308	3,629	0,545		
Vicdanlılık	Erkek	136	3,676	0,727	-0,171	0,864
	Kadın	308	3,688	0,645		

*: $p < 0,05$

Tablo 14 incelendiğinde, kişilik ölçeğinin nevroitiklik alt boyutu için kadın öğrencilerin puan ortalamasının (2,828) erkek öğrencilerin puan ortalamasından (2,657) daha yüksek olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Öte yandan kişilik ölçeğinin dışa dönüklük alt boyutunda kadın öğrencilerin ortalamasının (3,404) erkek öğrencilerin ortalamasından (3,395) daha yüksek olduğu fakat bu farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. Kişilik ölçeğinin açıklık alt boyutu için erkek öğrencilerin ortalaması (3,527) kadın öğrencilerin ortalamasından (3,499) daha yüksektir ancak bu fark da anlamlı değildir. Kişilik ölçeğinin uyumluluk alt boyutuna bakıldığında kadın öğrencilerin ortalaması (3,629) erkek öğrencilerin ortalamasından (3,567) daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmış ancak bu farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. Kişilik ölçeğinin vicdanlılık alt boyutuna bakıldığında kadın öğrencilerin ortalaması (3,688)

erkek öğrencilerin ortalamasından (3,676) daha yüksek olduğu ancak bu farkın anlamlı olmadığı görülmüştür.

3.10.6.2. Katılımcıların Eğitim Aldıkları Fakülteye Ait Bulgular

Öğrencilerin kişilik boyutlarının devam ettikleri fakülteye göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tek yönlü ANOVA ile incelenmiştir. Diğer taraftan öğrencilerin kişilik ölçeği puanlarının devam ettikleri fakültelerle arasındaki farkın hangi grup ortalamaları arasında olduğunu belirlemek için Tukey testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 15’de verilmiştir.

Tablo 15 - Kişilik Boyutlarının Fakülteye Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek Boyutları	Fakülte	N	\bar{X}	S.S	Homojenlik		ANOVA		Tukey Testi
					Levene	p	F	P	
Nevrotiklik	İİBF	97	2,808	0,728	0,964	0,439	1,693	0,135	
	İİ	73	2,794	0,609					
	BESYO	35	2,539	0,619					
	SM	98	2,898	0,693					
	FE	102	2,708	0,705					
	MM	39	2,746	0,754					
Dışa dönüklük	İİBF	97	3,444	0,760	1,256	0,282	0,905	0,477	
	İİ	73	3,118	0,761					
	BESYO	35	3,550	0,572					
	SM	98	3,308	0,745					
	FE	102	3,438	0,799					
	MM	39	3,451	0,703					
Açıklık	İİBF	97	3,556	0,525	0,355	0,879	1,542	0,175	
	İİ	73	3,417	0,563					
	BESYO	35	3,660	0,531					
	SM	98	3,550	0,554					
	FE	102	3,449	0,541					
	MM	39	3,469	0,445					
Uyumluluk	İİBF	97	3,633	0,543	1,298	0,264	1,154	0,331	
	İİ	73	3,566	0,596					
	BESYO	35	3,441	0,501					
	SM	98	3,658	0,558					
	FE	102	3,656	0,501					
	MM	39	3,555	0,558					
Vicdanlılık	İİBF	97	3,725	0,630	0,634	0,674	1,342	0,245	
	İİ	73	3,558	0,660					
	BESYO	35	3,441	0,594					
	SM	98	3,658	0,697					

	FE	102	3,651	0,669					
	MM	39	3,555	0,764					
Toplam	İİBF	97	3,304	0,255	2,303	0,044	2,259	0,048	İİBF-İİ İİBF-MM İİBF-FE İİ-SM SM-MM
	İİ	73	3,203	0,345					
	BESYO	35	3,223	0,330					
	SM	98	3,300	0,307					
	FE	102	3,216	0,344					
	MM	39	3,173	0,210					

Not: İİBF: İktisadi İdari Bilimler., İİ: İslami İlimler., BESYO: Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu., SM: Sağlık Meslek Yüksek Okulu., FE:Fen Edebiyat Fakültesi., MM: mühendislik ve Mimarlık Fakültesi

Tablo 15' de öğrencilerin okuduğu fakülteler açısından, kişilik ölçeğinin nevrotiklik alt boyutunda SM öğrencilerinin ortalamasının (2,898), diğer fakültelerde okuyan öğrencilerin ortalamasından yüksek olduğu, ancak bu farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. Dışa dönüklük alt boyutunda MM öğrencilerinin ortalamasının (3,451), diğer fakültelerdeki öğrencilerin ortalamasından daha yüksek olduğu, ancak bu farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Açıklık alt boyut için BESYO öğrencilerinin ortalamasının (3,660), diğer fakültelerde okuyan öğrencilerin ortalamasından daha yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. Uyumluluk alt boyut için SM öğrencilerinin ortalamasının (3,658), diğer fakültelerde okuyan öğrencilerin ortalamasından daha yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. Kişilik ölçeğinin vicdanlılık alt boyutunda İİBF öğrencilerinin ortalamasının (3,725), diğer fakültelerde okuyan öğrencilerin ortalamasından daha yüksek olduğu ve bu farkın da anlamlı olmadığı görülmüştür. Aynı zamanda kişilik ölçeği ortalaması açısından bakıldığında İİBF öğrencilerinin ortalamasının (3,304), diğer fakültelerde okuyan öğrencilerin ortalamalarından yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı olduğu görülmüştür. Yani katılımcıların okudukları fakülte faktörü kişilik ölçeği ortalamasını etkilemektedir. Grup ortalamaları arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu araştırmak için yapılan Tukey testinin sonucunda kişilik ölçeği ortalamasında İİBF-İİ, İİBF-MM, İİBF-FE, İİ-SM, SM-MM fakülteleri arasında anlamlı olduğu bulunmuştur.

3.10.6.3. Katılımcıların Okudukları Sınıfa Ait Bulgular

Öğrencilerin kişilik boyutlarının devam ettikleri sınıflara göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tek yönlü ANOVA ile incelenmiştir. Diğer taraftan öğrencilerin

kişilik ölçeği puanlarının devam ettikleri sınıflarla arasındaki farkın hangi grup ortalamaları arasında olduğunu belirlemek için Tukey testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16 - Kişilik Boyutlarının Sınıflara Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek Boyutları	Sınıf	N	\bar{X}	S.S	Homojenlik		ANOVA		Tukey Testi
					Levene	p	F	P	
Nevrotiklik	1.sınıf	104	2,905	0,696	1,430	0,233	1,604	0,188	
	2.sınıf	122	2,722	0,648					
	3.sınıf	130	2,751	0,729					
	4.sınıf	88	2,735	0,690					
Dışa dönüklük	1.sınıf	104	3,316	0,717	0,422	0,738	10267	0,285	
	2.sınıf	122	3,363	0,781					
	3.sınıf	130	3,429	0,736					
	4.sınıf	88	3,518	0,751					
Açıklık	1.sınıf	104	3,444	0,570	0,820	0,483	1,451	0,227	
	2.sınıf	122	3,468	0,528					
	3.sınıf	130	3,572	0,538					
	4.sınıf	88	3,543	0,506					
Uyumluluk	1.sınıf	104	3,583	0,538	0,306	0,821	1,871	0,134	
	2.sınıf	122	3,683	0,541					
	3.sınıf	130	3,533	0,517					
	4.sınıf	88	3,654	0,589					
Vicdanlılık	1.sınıf	104	3,586	0,683	0,390	0,760	1,058	0,367	
	2.sınıf	122	3,697	0,695					
	3.sınıf	130	3,710	0,668					
	4.sınıf	88	3,744	0,622					
Toplam	1.sınıf	104	3,262	0,339	1,322	0,267	1,253	0,290	
	2.sınıf	122	3,214	0,299					
	3.sınıf	130	3,283	0,317					
	4.sınıf	88	3,228	0,272					

Tablo 16’ ya bakıldığında öğrencilerin okuduğu sınıf açısından, kişilik ölçeğinin nevroitiklik alt boyutunda 1. sınıf öğrencilerinin ortalamasının (2,905), diğer sınıflarda okuyan öğrencilerin ortalamasından yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. Dışa dönüklük alt boyutunda 4. Sınıf öğrencilerinin ortalamasının (3,518), diğer sınıflarda okuyan öğrencilerin ortalamasından daha yüksek olduğu, ancak bu farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Açıklık alt boyutunda 3. Sınıfta okuyan öğrencilerin ortalamasının (3,572), diğer sınıflarda okuyan öğrencilerin ortalamasından daha yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. Uyumluluk alt boyutunda 2. Sınıfta okuyan öğrencilerin ortalamasının (3,683), diğer sınıflarda okuyan

öğrencilerin ortalamasından daha yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. Vicdanlılık alt boyutunda 4. Sınıfta okuyan öğrencilerin ortalamasının (3,744), diğer sınıflarda okuyan öğrencilerin ortalamasından daha yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. Aynı zamanda kişilik ölçeği ortalaması açısından bakıldığında da 3. Sınıftaki öğrencilerinin ortalamasının (3,283), diğer fakültelerde okuyan öğrencilerin ortalamalarından yüksek olduğu ancak bu farkın da anlamlı olmadığı bulunmuştur.

3.10.6.4. Katılımcıların Ailelerinin İkamet Ettiği Yere Ait Bulgular

Öğrencilerin kişilik boyutlarının ailenin ikamet ettiği yere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tek yönlü ANOVA ile incelenmiştir. Diğer taraftan öğrencilerin kişilik ölçeği puanlarının ailenin ikamet ettiği yer ile arasındaki farkın hangi grup ortalamaları arasında olduğunu belirlemek için Tukey testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17 - Kişilik Boyutlarının Ailenin İkamet Ettiği Yere Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek Boyutları	İkamet Yeri	N	\bar{X}	S.S	Homojenlik		ANOVA		Tukey Testi
					Levene	P	F	P	
Nevrotiklik	B.şehir	96	2,635	0,721	2,861	0,037	1,885	0,131	
	İl	102	2,801	0,719					
	İlçe	150	2,795	0,721					
	Köy	96	2,860	0,574					
Dışa dönüklük	B.şehir	96	3,576	0,727	0,562	0,641	4,109	0,007	B.şehir-Köy
	İl	102	3,389	0,792					
	İlçe	150	3,423	0,691					
	Köy	96	3,204	0,771					
Açıklık	B.şehir	96	3,583	0,538	0,365	0,779	0,869	0,457	
	İl	102	3,507	0,510					
	İlçe	150	3,480	0,541					
	Köy	96	3,476	0,561					
Uyumluluk	B.şehir	96	3,637	0,532	0,278	0,841	0,532	0,660	
	İl	102	3,631	0,545					
	İlçe	150	3,613	0,557					
	Köy	96	3,549	0,541					
Vicdanlılık	B.şehir	96	3,718	0,651	0,161	0,923	0,707	0,548	
	İl	102	3,699	0,640					
	İlçe	150	3,708	0,692					
	Köy	96	3,597	0,688					

Toplam	B.şehir	96	3,269	0,298	2,937	0,033	0,214	0,887	
	İl	102	3,251	0,318					
	İlçe	150	3,239	0,258					
	Köy	96	3,248	0,380					

Tablo 17 incelendiğinde ailelerin ikamet ettiği yer açısından, kişilik ölçeği nevrotilik alt boyutunda köyde yaşayanların ortalamasının (2,860), diğer yerleşim yerlerinde yaşayan ailelerin ortalamasından yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. Dışa dönüklük alt boyutunda büyük şehirde yaşayanların ortalamasının (3,576), diğer yerlerde yaşayan ailelerin ortalamasından daha yüksek olduğu, ancak bu farkın anlamlı olduğu görülmüştür. Yani katılımcıların ailelerinin yaşadığı yer faktörü kişilik ölçeği alt boyutlarından dışa dönüklük alt boyutunu etkilemektedir. Grup ortalamaları arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu araştırmak için yapılan Tukey testinin sonucunda dışa dönüklük alt boyutunda “Büyük şehir-Köy” yerleşim yerleri arasında anlamlı olduğu görülmüştür. Açıklık alt boyutunda büyük şehirde yaşayanların ailelerin ortalamasının (3,583), diğer yerleşim yerlerinde yaşayan ailelerin ortalamasından daha yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Uyumluluk alt boyutunda büyük şehirde yaşayanların ailelerin ortalamasının (3,637), diğer yerleşim yerlerinde yaşayan ailelerin ortalamasından daha yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Vicdanlılık alt boyutunda büyük şehirde yaşayanların ailelerin ortalamasının (3,718), diğer yerleşim yerlerinde yaşayan ailelerin ortalamasından daha yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Aynı zamanda kişilik ölçeği ortalaması açısından bakıldığında da büyük şehirde yaşayan ailelerin ortalamasının (3,269), diğer yerleşim yerlerinde yaşayanların ortalamalarından yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur.

3.10.6.5. Katılımcıların Ebeveynlerinin Eğitim Durumuna Ait Bulgular

Öğrencilerin kişilik boyutunun annenin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tek yönlü ANOVA ile incelenmiştir. Diğer taraftan öğrencilerin kişilik ölçeği puanlarının annenin eğitim durumu ile arasındaki farkın hangi grup ortalamaları arasında olduğunu belirlemek için Tukey testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18 - Kişilik Boyutlarının Annenin Eğitim Durumuna Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek Boyutları	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	S.S	Homojenlik		ANOVA		Tukey Testi
					Levene	p	F	P	
Nevrotiklik	Okuma-yazma bilmiyor	191	2,787	0,668	0,419	0,740	1,115	0,343	
	İlköğretim	222	2,790	0,715					
	Lise	25	2,535	0,664					
	Üniversite	6	2,895	0,788					
Dışa dönüklük	Okuma-yazma bilmiyor	191	3,403	0,769	0,611	0,608	0,165	0,920	
	İlköğretim	222	3,404	0,740					
	Lise	25	3,410	0,638					
	Üniversite	6	3,187	0,934					
Açıklık	Okuma-yazma bilmiyor	191	3,497	0,560	1,506	0,212	0,632	0,595	
	İlköğretim	222	3,526	0,532					
	Lise	25	3,392	0,459					
	Üniversite	6	3,650	0,242					
Uyumluluk	Okuma-yazma bilmiyor	191	3,639	0,543	0,353	0,787	2,221	0,085	
	İlköğretim	222	3,596	0,545					
	Lise	25	3,417	0,538					
	Üniversite	6	3,981	0,406					
Vicdanlılık	Okuma-yazma bilmiyor	191	3,690	0,681	0,161	0,922	0,276	0,843	
	İlköğretim	222	3,689	0,672					
	Lise	25	3,573	0,604					
	Üniversite	6	3,777	0,616					
Toplam	Okuma-yazma bilmiyor	191	3,259	0,327	0,985	0,400	1,586	0,192	
	İlköğretim	222	3,252	0,301					
	Lise	25	3,121	0,229					
	Üniversite	6	3,318	0,309					

Tablo 18' e bakıldığında annenin eğitim durumu açısından, kişilik ölçeği nevrotiklik alt boyutunda üniversite mezunu annelerin ortalamasının (2,895), diğer okullardan mezun olan annelerin ortalamalarından yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. Dışa dönüklük alt boyutunda lise mezunu annelerin ortalamasının (3,410), diğer okullardan mezun olan annelerin ortalamasından daha yüksek olduğu, ancak bu farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. Açıklık alt boyutunda da üniversite mezunu annelerin ortalamasının (3,650), diğer okullardan mezun olan annelerin ortalamasından daha yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı olmadığı

bulunmuştur. Uyumluluk alt boyutunda da üniversite mezunu annelerin ortalamasının (3,650), diğer okullardan mezun olan annelerin ortalamasından daha yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Vicdanlılık alt boyutunda da üniversite mezunu annelerin ortalamasının (3,777), diğer okullardan mezun olan annelerin ortalamasından daha yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Aynı zamanda kişilik ölçeği ortalaması açısından bakıldığında da en yüksek ortalamanın yine üniversite mezunu annelerin ortalaması (3,318) olduğu görülmektedir fakat bu farkın da anlamlı olmadığı bulunmuştur.

Öğrencilerin kişilik ölçeği boyutlarının babanın eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tek yönlü ANOVA ile incelenmiştir. Diğer taraftan öğrencilerin kişilik ölçeği puanlarının babanın eğitim durumu ile arasındaki farkın hangi grup ortalamaları arasında olduğunu belirlemek için Tukey testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19 - Kişilik Boyutlarının Babanın Eğitim Durumuna Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek Boyutları	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	S.S	Homojenlik		ANOVA		Tukey Testi
					Levene	p	F	P	
Nevrotiklik	Okuma-yazma bilmiyor	38	2,812	0,629	1,433	0,232	0,141	0,935	
	İlköğretim	259	2,787	0,683					
	Lise	102	2,750	0,685					
	Üniversite	45	2,741	0,832					
Dışa dönüklük	Okuma-yazma bilmiyor	38	3,256	0,749	1,533	0,205	0,657	0,579	
	İlköğretim	259	3,403	0,770					
	Lise	102	3,455	0,682					
	Üniversite	45	3,388	0,769					
Açıklık	Okuma-yazma bilmiyor	38	3,460	0,656	1,225	0,300	0,131	0,941	
	İlköğretim	259	3,507	0,547					
	Lise	102	3,523	0,482					
	Üniversite	45	3,517	0,506					
Uyumluluk	Okuma-yazma bilmiyor	38	3,652	0,566	0,855	0,464	2,938	0,033	Lise-Üni.
	İlköğretim	259	3,634	0,521					
	Lise	102	3,480	0,584					

	Üniversite	45	3,730	0,535					
Vicdanlılık	Okuma-yazma bilmiyor	38	3,578	0,751	0,315	0,814	1,343	0,260	
	İlköğretim	259	3,736	0,649					
	Lise	102	3,636	0,676					
	Üniversite	45	3,585	0,700					
Toplam	Okuma-yazma bilmiyor	38	3,249	0,378	0,444	0,721	0,045	0,987	
	İlköğretim	259	3,244	0,296					
	Lise	102	3,256	0,318					
	Üniversite	45	3,255	0,311					

Tablo 19' a gelindiğinde ise babanın eğitim durumu açısından, kişilik ölçeği nevroitiklik alt boyutunda okuma-yazma bilmeyen babaların ortalamasının (2,812), diğer okullardan mezun olan babaların ortalamalarından yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. Dışa dönüklük alt boyutunda da lise mezunu babaların ortalamasının (3,455), diğer okullardan mezun olan babaların ortalamasından daha yüksek olduğu, ancak bu farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. Açıklık alt boyutunda yine lise mezunu babaların ortalamasının (3,523), diğer okullardan mezun olan babaların ortalamasından daha yüksek olduğu ancak bu farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Öte yandan uyumluluk alt boyutunda üniversite mezunu babaların ortalamasının (3,730), diğer okullardan mezun olan babaların ortalamasından daha yüksek olduğu, ancak bu farkın anlamlı olduğu görülmüştür. Yani katılımcıların babalarının mezuniyet durumunun kişilik ölçeği alt boyutlarından uyumluluk alt boyutunu etkilemektedir. Grup ortalamaları arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu araştırmak için yapılan Tukey testinin sonucunda uyumluluk alt boyutunda “Lise-Üniversite” mezuniyetleri arasında anlamlı olduğu görülmüştür. Vicdanlılık alt boyutunda da lise mezunu babaların ortalamasının (3,736), diğer okullardan mezun olan babaların ortalamasından daha yüksek olduğu, ancak bu farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. Ayrıca kişilik ölçeği ortalaması açısından bakıldığında da en yüksek ortalamanın lise mezunu babaların puan ortalaması (3,256) olduğu tespit edilmiş fakat bu farkın da anlamlı olmadığı bulunmuştur.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Küreselleşmenin, rekabetin arttığı günümüzde hem iş görenin verimliliği, başarısı, iş hayatındaki memnuniyeti açısından; hem de örgüt verimliliği, karlılığı, iş sürekliliği açısından kariyer ve kariyer planlaması kavramlarının önemi artmaktadır. İşgörenlerin buldukları örgüt yapıları içerisinde; örgütlerin ise buldukları sektörde fark yaratabilmeleri için kariyer ve kariyer planlaması kavramlarını doğru anlamaları ve doğru şekilde hayata geçirmeleri gerekmektedir. Bireylerin kişiliklerine, yeteneklerine uygun kariyer hedefleri belirleyip bu doğrultuda hareket etmesi ve örgütlerin de personelinin özelliklerinden haberdar olup bireyleri bu yönde yönlendirmesi faydalı olacaktır.

Yapılan literatür taramasında kariyer planlaması ve kişilik, bireysel kariyer ve kişilik olgusu üzerine çalışmaların yapıldığı görülmektedir (Onay ve Vezneli, 2012; Şeyhanlıoğlu; 2018; Kıyak, 2015; Bal, 2017). Fakat üniversite öğrencileri üzerinde kariyer planlaması ve kişilik ilişkisine yönelik çalışma sayısının yetersizliğinden dolayı mevcut çalışmanın birçok araştırmaya katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışma kariyer planlamasının kişilik ile ilişkisini ve bu ilişkinin üniversite öğrencileri açısından durumunu incelemek üzere yapılmıştır. Aynı zamanda, öğrencilerin cinsiyet, okuduğu sınıf, fakülte, ailenin ikamet ettiği yer, anne ve babanın eğitim durumu gibi demografik değişkenlerinin kariyer planlaması ve kişilik ölçeği açısından farklılık oluşturup oluşturmadığı incelenmiş ve elde edilen veriler detaylandırılmaya çalışılmıştır.

Araştırma verileri analiz edilirken çalışmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeklere ilişkin Cronbach's Alfa güvenilirlik katsayıları hesaplanmış ve ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin 0,70' in üzerinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç çalışmanın güvenilirliğinin iyi bir seviyede olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2019). Çalışmanın devamında öğrencilerin demografik özellikleri istatistiki analizler aracılığı ile incelenmiştir. Ve daha sonra kariyer planlama ölçeği ve kişilik ölçeği alt boyutlarını inceleyebilmek için bazı istatistiki analizlerden yararlanılmıştır. Kariyer planlaması ölçeği alt boyutlarında en yüksek ortalama kariyer uyumluluğunda iken en düşük ortalama iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi boyutundadır. Çalışmada uygulanan ölçeklerden bir diğeri de kişilik ölçeğidir. Katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda kişilik alt boyutlarında en düşük ortalama puanı nevroitiklik boyutunda;

en yüksek ortalama puanı ise vicdanlılık alt boyutundadır. Buradan hareketle katılımcıların başarıma isteklerinin yüksek olduğu, düzenli, disiplinli, tedbirli ve titiz çalışan bireyler olduğu söylenebilir (Costa vd., 1991:889; Goldberg, 1990: 1218-1225). Aynı zamanda katılımcıların huzursuzluk, sabırsızlık ve stres değerlerinin düşük olduğu, utangaç olmayan, kendilerine güvenleri yüksek, duygusal iniş-çıkışları fazla olmayan bireyler olduklarını sonucuna ulaşılabilir (Zhang, 2003: 1432; İnanç ve Yerlikaya, 2012; 288).

Kariyer planlaması boyutunun cinsiyete göre değerlendirilmesine ait analiz sonucunda erkek öğrencilerin kariyer planlama eğilimlerinin kadın öğrenciler kariyer planlama eğilimlerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu farkın ortaya çıkış sebepleri arasında erkeklerin kadınlara oranla kariyer planlamasını daha fazla ciddiye aldıkları, kadınların iş hayatının yanında ev yaşamı, aile, çocuk gibi sorumluluklarının olmasından dolayı kariyer planlamasını ikinci planda tutmaları gibi sebepler gösterilebilir. Yapılan literatür taramasında Karadağ (2012) içsel benlik motivasyonu ile uyumluluk kişilik özelliği alt boyutlarının kadın ve erkeklere göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşırken, Şeyhanlıoğlu (2018) kariyer planlama eğiliminin cinsiyete göre farklılık göstermesi ve kariyer planlamaya ilişkin eğilimin kadın çalışanlarda erkek çalışanlara göre anlamlı fark yaratacak derecede yüksek olduğu sonucuna ulaşmış, Çetiner (2014) araştırmasında çalışanların kariyer planlaması ve kişisel özelliklerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılığın olmadığını bulmuştur. Kıyak (2015) yapılan çalışmalarda ilgili değişkenlerin cinsiyete göre farklılık göstermesinin nedeninin çalışmaların farklı kurumlarda yapılmasından kaynaklanmış olabileceğini söylemektedir.

Kariyer planlaması ölçeğine öğrencilerin okuduğu fakülte bazında bakıldığında uyumluluk alt boyutunda en yüksek ortalama İİBF de okuyan öğrencilerde bulunmaktadır. Buradan yola çıkarak İİBF öğrencilerinin takım çalışmasında uyumlu, yardımlaşmayı seven, fikirlerini söylemekten çekinmeyen bireyler olduğu sonucuna ulaşılabilir. Kariyer planlaması alt boyutu olan iyimserlik boyutunda en yüksek ortalama İslami İlimler Fakültesinde okuyan öğrencilerdedir. Bu durum fakültedeki öğrencilerin kendilerini başkalarının yerine koyabildiği, olaylara daha sakin yaklaşabildikleri anlamına gelmektedir. Benzer şekilde, kariyer planlama boyutu olan

bilgi alt boyutundaki en yüksek ortalama Mühendislik ve Mimarlık Fakültesinde okuyan öğrencilerdedir.

Kariyer planlaması ölçeğine okunulan sınıf düzeyi göz önüne alındığında, kariyer planlamasının alt boyutlarından olan kariyer iyimserliği ve iş piyasasına ait algılanan bilgi ortalamalarına bakıldığında 4. Sınıf öğrencilerinin puanlarının en yüksek olduğu görülmüştür. Mezun olmanın eşiğinde olan bu öğrenciler için kariyer planlaması konusu alt sınıflara göre daha fazla önemsenilen, daha fazla düşünülen bir konu haline gelmiştir. Öğrencilerin okuduğu sınıf açısından kariyer planlaması uyum alt boyutu puan ortalaması incelendiğinde 1. sınıfta okuyan öğrencilerin puanlarının diğer sınıflarda okuyan öğrencilerin ortalama puanlarından anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kariyer planlaması uyum alt boyutu arasındaki farkın; 1. Sınıf ile 2. Sınıf, 3. Sınıf ve 4. Sınıf arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kariyer planlamasını etkileyen bir diğer faktör de ailenin ikamet ettiği yerdir. Tüm alt boyutlara bakıldığında ortalama puanlarının yüksekten düşüğe göre sırasıyla büyük şehir, il ve ilçe merkezlerinde olduğu görülmektedir. Bu durum sosyal şartların, eğitimin, ekonomik durumun daha iyi olduğu bu yerleşim yerlerindeki öğrencilerin kariyer ve kariyer planlamasına daha fazla önem verdikleri ve bu yönde girişimde buldukları anlamına gelebilir. Öğrencilerin ailelerinin ikamet ettiği yer açısından kariyer planlaması uyum alt boyutu puan ortalaması incelendiğinde ilçede ikamet eden ailelerin ortalama puanlarının diğer yerleşim yerlerinde ikamet eden ailelerin ortalama puanlarından anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kariyer planlaması uyum alt boyutu arasındaki farkın; ilçe ile köy arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğrencilerin ailelerinin ikamet ettiği yer açısından genel olarak kariyer planlaması puan ortalaması incelendiğinde ilçede ikamet eden ailelerin puanlarının diğer yerleşim yerlerinde ikamet eden ailelerin ortalama puanlarından anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kariyer planlaması puanları ortalamaları arasındaki farkın; büyük şehir ile köy, ilçe ile köy arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kariyer planlamasına anne ve babanın eğitim durumu baz alınarak bakıldığında eğitim seviyesi yükseldikçe alt boyutlardaki ortalama puanlarının arttığı görülmektedir. Hem anne hem de baba eğitim durumunda ortalama puanı en yüksek olan mezuniyet durumları lise ve üniversite mezuniyetidir. Fakat ortaya çıkan bu sonuç kariyer

planlaması açısından anlamlı değildir. Yani eğitim seviyesinde oluşan değişiklikler kariyer planlamasını etkilememektedir.

Çalışmada ulaşılan diğer sonuçlar ise, kişilik ölçeği boyutlarının demografik özelliklerle değerlendirilmesi ile ortaya çıkmıştır. Kişilik ölçeği boyutunun nevroitiklik alt boyutu ve cinsiyete göre değerlendirilmesiyle ulaşılan sonuç; erkek öğrencilerin kişilik ölçeğinin nevroitiklik alt boyutu ortalaması kadın öğrencilere göre daha düşük olduğudur. Buradan hareketle kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha huzursuz ve sabırsız oldukları, endişe değerlerinin daha yüksek olduğu; bundan dolayı kendilerini stresli durumlara sokmaya eğimli, utangaç, kendine güvenleri çok düşük, karamsar, çabuk öfkelenen veya hüznlenen, duygusal iniş çıkışları fazla olan kişiler oldukları sonucuna ulaşılabilir (Zhang, 2003: 1432; İnanç ve Yerlikaya, 2012: 288). Ayrıca erkek öğrencilerin kişilik ölçeğinin dışa dönüklük ortalaması kadın öğrencilere göre daha düşük olduğu görülmüştür. Yani dışa dönüklük puanı yüksek olan kadın öğrenciler erkek öğrencilere göre iletişim konusunda daha rahat, neşeli, sempatik, dost canlısı, özgüvenleri yüksek, buldukları ortamlarda rahat olan, lider duyguları ağır olan, hırslı, açık sözlü, heyecanlı, cesur bireyler oldukları söylenebilir (Benet, Martinez, John, 1998: 730; Burger, 2006: 254; Goldberg, 1992: 31; Somer, Korkmaz, Tatar, 2002: 23). Kişilik ölçeği alt boyutlarından olan açıklık boyutunda erkek öğrencilerin ortalaması kadın öğrencilerin ortalamasından yüksektir. Bu veriden hareketle erkek öğrencilerin kadınlara oranla hayal gücünün daha geniş olduğu, meraklı kişiler olduğu, yeni fikirlere açık ve yeni fikir üretmeye meyilli, kültür seviyeleri yüksek, sanat gibi birçok ilgi alanına sahip olan, estetik bakış açısına sahip, yaratıcı, macerayı seven ve cesur, analitik düşünen ve gelenekselliği sorgulayan kişiler olduğu söylenebilir (Costa ve McCrae, 1992: 657; Somer vd., 2002: 24). Kişilik ölçeği alt boyutu olan uyumluluk boyutu incelendiğinde kadın öğrencilerin ortalamasının erkek öğrencilerin ortalamasından daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Yani kadın öğrenciler erkeklere göre işbirliği yapmayı seven, merhamet duygusu yüksek, dost canlısı, fedakar, saygılı, etik değerleri önemseyen ve bu değerler doğrultusunda hareket eden, affetmeyi seven, başkaları ile çatışmayı sevmeyen kişilerdir denilebilir (Costa ve McCrae, 1992: 656; Digman, 1990: 422; Moody, 2007: 28; Somer vd., 2002: 23). Son olarak kişilik alt boyutu olan vicdanlılık boyutuna bakıldığında erkek öğrencilerin ortalamasının kadın öğrencilerin ortalamasından daha düşük olduğu görülmüştür. Yani vicdanlılık puanı yüksek olan

kadın öğrencilerde başarıma isteği yüksek, düzenli ve disiplinli olma, titiz çalışma, tedbirli olma gibi özellikler yoğun olarak bulunmaktadır; disiplinsiz davranma, plansız yaşama, tembellik, umursamaz olma, ihmalkar davranma, tutarsız davranışlar sergileme, üşengeçlik gibi özelliklerin olması ihtimali ise düşüktür denilebilir (Costa vd., 1991: 889, Goldberg, 1990: 1218-1225).

Kişilik ölçeğine öğrencilerin okuduğu fakülte baz alınarak bakıldığında nevrotilik alt boyutunda en yüksek ortalama SM de okuyan öğrencilerde bulunmaktadır. Buradan yola çıkarak SM öğrencilerinin diğer fakültedeki öğrencilere kıyasla daha huzursuz ve sabırsız oldukları, daha endişeli oldukları, stres seviyelerinin daha yoğun olduğu, daha karamsar, çabuk öfkelenen veya hüznlenen, duygusal iniş çıkışları fazla olan kişiler oldukları sonucuna ulaşılabılır. Bu nevrotilik durumu sağlık sektörünün zor olmasından, hasta ve hastane iş yükünün çok olmasından kaynaklanıyor olabilir. Kişilik ölçeği alt boyutu olan dışa dönüklük boyutunda en yüksek ortalama BESYO' da okuyan öğrencilerdedir. Bu durum bu fakültedeki öğrencilerin iletişim kurmakta zorlanmayan, neşeli, arkadaş ilişkilerine önem veren, özgüvenleri yüksek, buldukları ortamlarda rahat olan, hırslı, açık sözlü, heyecanlı, cesur bireyler olduğu söylenebilir. Benzer şekilde, kişilik ölçeği alt boyutu olan açıklık boyutunda en yüksek ortalama BESYO' da okuyan öğrencilerdedir. Yine bu öğrencilerin hayal gücünün daha geniş, meraklı kişiler olduğu, yeni fikirlere açık ve yeni fikir üretmeye meyilli, kültür seviyeleri yüksek, sanat gibi birçok ilgi alanına sahip olan, estetik bakış açısına sahip, yaratıcı, macerayı seven ve cesur, analitik düşünen ve gelenekselliği sorgulayan kişiler olduğu söylenebilir. Kişilik ölçeği alt boyutlarından uyumluluk alt boyutunda en yüksek ortalama SM okuyan öğrencilerdedir. Bu öğrenciler diğer fakültelerdeki öğrencilere göre işbirliği yapmayı seven, merhamet duygusu daha yüksek, dost canlısı, fedakar, saygılı olan, ahlaki değerleri önemseyen ve bu değerler doğrultusunda hareket eden, affetmeyi seven, başkaları ile çatışmayı sevmeyen bireylerdir denilebilir (Costa ve McCrae, 1992: 656; Digman, 1990: 422; Moody, 2007: 28; Somer vd., 2002: 23). Son olarak kişilik ölçeği alt boyutu olan vicdanlılık boyutuna bakıldığında en yüksek ortalama İİBF okuyan öğrencilerde bulunmuştur. Bu fakültedeki öğrencilerde başarıma isteği yüksek, düzenli ve disiplinli olma, titiz çalışma, tedbirli olma gibi özellikler yoğun olarak bulunmaktadır; disiplinsiz davranma, plansız yaşama, tembellik, umursamaz olma, ihmalkar davranma, tutarsız davranışlar sergileme, üşengeçlik gibi

özelliklerin olması ihtimali ise düşüktür denilebilir (Costa vd., 1991: 889, Goldberg, 1990: 1218-1225). Öğrencilerin okuduğu fakülteler açısından genel olarak kişilik ölçeği puan ortalaması incelendiğinde İİBF' nde okuyan öğrencilerin puanlarının diğer fakültelerde okuyan öğrencilerin ortalama puanlarından anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kariyer planlaması puanları ortalamaları arasındaki farkın; İİBF ile İİ, MM ve FE; İİ ile SM; SM ile MM arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kişilik ölçeğine öğrencilerin okuduğu sınıf açısından bakıldığında nevroitiklik alt boyutunda en yüksek ortalama 1. sınıfta okuyan öğrencilerde bulunmaktadır. Buradan yola çıkarak 1. sınıfta okuyan öğrencilerin diğer sınıflardaki öğrencilere göre huzursuzluk, stres ve sabırsızlık, endişeli olma, karamsar olma gibi özelliklerinin olduğu söylenebilir (Zhang, 2003: 1432; İnanç ve Yerlikaya, 2012: 288). Nevrotiklik oranının 1. Sınıflarda daha yüksek çıkmasının sebepleri arasında ergenlikten yeni çıkmış olmaları, bireylerin hayatlarındaki en büyük sorumluluklardan birini alarak okumaya gelmesi, bazılarının ise ailelerinden ayrılarak farklı bir şehirde okumaya gelmesi, hayata dair sorumluluklarının artması ve ne yapacaklarını tam olarak bilememeleri gibi sebepler gösterilebilir. Kişilik ölçeği alt boyutu olan dışa dönüklük boyutunda en yüksek ortalama 4. Sınıfta okuyan öğrencilerdedir. Bu durum 4. Sınıftaki öğrencilerin iletişim kurmakta zorlanmayan, neşeli, arkadaş ilişkilerine önem veren, özgüvenleri yüksek, buldukları ortamlarda rahat olan, hırslı, açık sözlü, heyecanlı, cesur bireyler olduklarını söyleyebiliriz. Kişilik ölçeği alt boyutu olan açıklık boyutunda en yüksek ortalama 3. sınıfta okuyan öğrencilerdedir. 3. Sınıftaki öğrencilerin diğer sınıftaki öğrencilere oranla hayal güçleri daha gelişmiş, meraklı kişilerdir, yeni fikirlere açıktır ve yeni fikir üretmeyi severler, kültür seviyeleri yüksek, sanat gibi birçok ilgi alanına sahip olan, estetik bakış açısına sahip, yaratıcı, macerayı seven ve cesur, analitik düşünen ve gelenekselliği sorgulayan bireyler olduğu söylenebilir. Kişilik ölçeği alt boyutlarından uyumluluk alt boyutunda en yüksek ortalama 2. sınıfta okuyan öğrencilerdedir. Bu öğrenciler diğer sınıflara göre işbirliğine daha yatkın, merhamet kavramı daha yüksek, arkadaş olmayı seven, fedakar, saygılı, ahlaki değerleri önemseyen ve bu değerler etrafında hareket eden, bağışlayıcı, başkaları ile çatışmayı sevmeyen bireylerdir diyebiliriz (Costa ve McCrae, 1992: 656; Digman, 1990: 422; Moody, 2007: 28; Somer vd., 2002: 23). Son olarak kişilik ölçeği alt boyutu olan vicdanlılık boyutuna bakıldığında en yüksek ortalama 4. Sınıfta okuyan öğrencilerde

bulunmuştur. Bu sınıftaki öğrencilerde başarıma arzusunun yüksek olduğu, düzenli, disiplinli ve titiz çalışan, tedbirli bireyler oldukları söylenebilir (Costa vd., 1991: 889, Goldberg, 1990: 1218-1225).

Kişilik ölçeğine öğrencilerin ailelerinin ikamet ettiği yer açısından bakıldığında nevroitiklik alt boyutunda en yüksek ortalama köyde ikamet eden ailelerde bulunmaktadır. Bu durum köyde ikamet eden ailelerinin diğer ailelere göre huzursuzluk, stres ve sabırsızlık derecelerinin daha yüksek, daha endişeli, daha karamsar, çabuk sinirlenip üzülen bireyler olduğunu göstermektedir (Zhang, 2003: 1432; İnanç ve Yerlikaya, 2012: 288). Nevrotiklik oranının köyde ikamet edenlerde daha yüksek çıkmasının sebebi köy hayatının zorlu şartları, ekonomik olarak geri kalmışlık, sosyal olarak yeterli alternatiflerin olmaması ve teknolojik yönden geride kalmışlık olabilir. Öğrencilerin ailelerinin ikamet ettiği yer açısından kişilik ölçeği dışı dönüklük alt boyutu puan ortalaması incelendiğinde büyük şehirde ikamet edenlerin puanlarının diğer yerleşim yerlerinde yaşayanların ortalama puanlarından anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kişilik ölçeği dışı dönüklük alt boyutu arasındaki farkın; büyük şehir ile köy arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine aynı şekilde kişilik ölçeği alt boyutu olan açıklık boyutunda en yüksek ortalama büyük şehirde ikamet eden ailelerdedir. Büyük şehirde ikamet eden ailelerin diğer yerleşim yerlerinde ikamet eden ailelere oranla daha çok hayal eden ve daha meraklı kişiler olduğu, yeniliklere açık, kültür seviyeleri yüksek, sanat gibi birçok ilgi alanına sahip olan, estetik bakış açısına sahip, yaratıcı, macerayı seven ve cesur, analitik düşünen ve gelenekselliği sorgulayan bireyler oldukları söylenebilir. Kişilik ölçeği alt boyutlarından uyumluluk alt boyutunda en yüksek ortalama büyük şehirde ikamet eden ailelerdedir. Büyük şehirde ikamet eden ailelerin diğer yerleşim yerlerinde ikamet edenlere göre işbirliğine meyilli, merhamet duyguları yüksek, arkadaş olmayı seven, fedakar ve saygılı, ahlaki değerleri önemseyen ve bu değerler etrafında hareket eden, bağışlayıcı, başkaları ile tartışmayı sevmeyen bireyler oldukları söylenebilir (Costa ve McCrae, 1992: 656; Digman, 1990: 422; Moody, 2007: 28; Somer vd., 2002: 23). Son olarak kişilik ölçeği alt boyutu olan vicdanlılık boyutuna bakıldığında en yüksek ortalama büyük şehirde ikamet eden ailelerdedir. Büyük şehirde ikamet eden ailelerin diğer yerleşim yerlerinde ikamet edenlere göre başarıma arzusu yüksektir, düzenli ve disiplinlidirler, titiz çalışırlar, tedbirlidirler diyebiliriz (Costa vd., 1991: 889, Goldberg, 1990: 1218-1225).

Kişilik ölçeğine anne eğitim durumu açısından bakıldığında nevroitiklik alt boyutunda en yüksek ortalama üniversite mezunu annelerde bulunmaktadır. Bu veriler ile üniversite mezunu annelerin diğer annelere oranla daha huzursuz, endişeli, karamsar, stresli ve sabırsız olduğu, daha çabuk sinirlenen bireyler olduğunu göstermektedir (Zhang, 2003: 1432; İnanç ve Yerlikaya, 2012: 288). Kişilik ölçeği dışı dönüklük alt boyutu puan ortalamasına annenin eğitim durumu baz alınarak bakıldığında lise mezunu olanların puanlarının diğer annelerin ortalama puanlarından yüksek olduğu bulunmuştur. Ortalama puanı daha yüksek olan annelerin sohbet etmeyi seven, sıcakkanlı, iletişim kurmayı seven ve girişken anneler olduklarını söylenebilir. Kişilik ölçeği alt boyutu olan açıklık boyutunda en yüksek ortalama üniversite mezunu annelerdedir. Üniversite mezunu annelerin diğer annelere oranla daha çok hayal eden ve meraklı kişiler olduğu, yeniliklere açık, kültür seviyeleri yüksek, sanat gibi birçok ilgi alanına sahip olan, estetik bakış açısına sahip, yaratıcı, macerayı seven ve cesur, analitik düşünen ve gelenekselliği sorgulayan bireyler olduğu söylenebilir. Yine aynı şekilde kişilik ölçeği alt boyutlarından uyumluluk alt boyutunda en yüksek ortalama üniversite mezunu annelerdedir. Bu annelerin ortalama puanları düşük olan annelere göre işbirliğini seven, merhamet duyguları yüksek, arkadaş olmayı seven, fedakar ve saygılı, ahlaki değerleri önemseyen ve bu değerler etrafında hareket eden, bağışlayıcı, başkaları ile tartışmayı sevmeyen bireylerdir denilebilir (Costa ve McCrae, 1992: 656; Digman, 1990: 422; Moody, 2007: 28; Somer vd., 2002: 23). Son olarak kişilik ölçeği alt boyutu olan vicdanlılık boyutuna bakıldığında yine en yüksek ortalamanın üniversite mezunu annelerde olduğu görülmektedir. Üniversite mezunu annelerin diğer annelere oranla başarıma istekleri daha yüksektir, düzensizlik ve disiplinsizlik onlara göre değildir, özverili ve titiz çalışırlar, tedbirlidirler denilebilir (Costa vd., 1991: 889, Goldberg, 1990: 1218-1225).

Kişilik ölçeğine baba eğitim durumu açısından bakıldığında nevroitiklik alt boyutunda en yüksek ortalama okuma- yazma bilmeyen babalarda bulunmaktadır. Okuma-yazma bilmeyen babalar diğer babalara oranla daha huzursuz, endişeli, karamsar, stresli ve sabırsız, daha çabuk sinirlenen ve kendilerine güvenleri daha düşük olan bireyler oldukları söylenebilir (Zhang, 2003: 1432; İnanç ve Yerlikaya, 2012: 288). Kişilik ölçeği dışı dönüklük alt boyutu puan ortalamasına babanın eğitim durumu baz alınarak bakıldığında lise mezunu olanların puanlarının diğer babaların ortalama

puanlarından yüksek olduğu bulunmuştur. Ortalama puanı daha yüksek olan babalar daha girişken, sohbet etmeyi seven, sıcakkanlı, iletişim kurmayı seven, paylaşımına açık bireylerdir. Kişilik ölçeği alt boyutu olan açıklık boyutunda en yüksek ortalama lise mezunu babalardadır. Lise mezunu babaların diğer babalara oranla daha çok hayal eden ve meraklı kişiler olduğu, yeniliklere açık, kültür seviyeleri yüksek, sanat alanlarına ilgi duyan, estetik bakışa sahip, yaratıcı, maceraperest ve cesur, analitik düşünen ve gelenekselliği sorgulayan bireyler olduğu söylenebilir. Kişilik ölçeği alt boyutlarından uyumluluk alt boyutunda en yüksek ortalama üniversite mezunu babalardadır. Bu babaların ortalama puanları düşük olan babalara göre işbirliğini seven, merhametli, arkadaş olmayı seven, fedakar ve saygılı, etik değerleri önemseyen ve bu değerler etrafında hareket eden, affetmeye meyilli, başkaları ile tartışmayı sevmeyen bireyler olduğu sonucuna ulaşılabilir (Costa ve McCrae, 1992: 656; Digman, 1990: 422; Moody, 2007: 28; Somer vd., 2002: 23). Son olarak kişilik ölçeği alt boyutu olan vicdanlılık boyutuna bakıldığında yine en yüksek ortalamanın ilköğretim mezunu babalarda olduğu görülmektedir. ilköğretim mezunu babalar diğer babalara oranla başarmayı daha çok isteyen, düzensizlik ve disiplinsizliği sevmeyen, özverili ve titiz çalışan, tedbirli, plan yapmayı seven ve bu planlara mümkün olduğunca riayet eden bireyler olduğu söylenebilir (Costa vd., 1991: 889, Goldberg, 1990: 1218-1225).

Araştırmanın çıkış noktası olan “Kariyer planlaması ve kişilik arasındaki ilişki”yi inceleyebilmek için değişkenler arası korelasyon analizi yapılmıştır. Bu analizde kariyer planlaması alt boyutlarından uyumluluk, iyimserlik ve bilgi ile kişilik alt boyutlarından olan nevroitiklik, dışa dönüklük, uyumluluk, açıklık ve vicdanlılık bulunmaktadır. Korelasyon analizi sonucunda, kariyer planlaması alt boyutları ile nevroitiklik alt boyutu arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buradan nevroitiklik düzeyi yüksek bireylerin kariyer planlaması yapma eğilimlerinin düşük olduğu ve bu bireylerle çalışmanın başarı sağlamayacağı sonucuna varılabilir. Bunun nedenlerinin bazılarının nevroitiklik düzeyi arttıkça bireylerin kariyer planlamasından daha çok kendi duygusal gelgitlerine yoğunlaşmaları, kendilerine güvensiz, karamsar olmalarından dolayı olaylara doğru açılardan bakamamaları, sınırlı ve sabırsız olmalarından dolayı grup içi etkinliklerine dahil olamamaları gösterilebilir. Elde edilen bu bulguyu destekleyen çalışmalar, literatür taraması incelemesi sonucunda ortaya çıkarılmıştır (bkz. Temeloğlu ve Aksu, 2016;

Özler vd., 2016; Çakıcı ve Özdamar, 2018). Öte yandan, kariyer planlaması boyutları (uyumluluk, iyimserlik, bilgi) ile dışa dönüklük, uyumluluk, açıklık ve vicdanlılık boyutları arasında ise pozitif yönlü olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuca bakılarak, işe alım sürecinde bireylerde dışa dönüklük, uyumluluk, açıklık ve vicdanlılık alt boyutlarının pozitif yönde olduğu bireylerle çalışıldığında verim ve başarı açısından olumlu dönüşler olabileceği söylenebilir. Çünkü bu alt boyutlar ve kariyer planlaması arasındaki ilişki doğru orantılıdır ve birinin artış gösterdiği yerde diğeri de artış gösterecektir. Ortaya çıkan bu sonucu destekler nitelikte çalışmalar literatür taramasında bulunmuştur (Şeyhanlıoğlu, 2018; Kıyak, 2015).

Mevcut çalışmadan elde edilen verilerden yola çıkarak birtakım önerilerde bulunulabilir. Bireylerin iş yaşamına atılmadan önce kendilerinin farkına varmaları çok önemlidir. Bireylerin kendilerini tanıma süreci daha çocuk yaşlarda başlayan bir süreçtir. Çocuklar kariyer kavramının ne olduğunu bilemeyecekleri için onları yönlendirme işi ailelerine ve öğretmenlerine düşmektedir. Çocukların yetenekleri doğrultusunda yönlendirilmesiyle hayatlarının ilerleyen kısmında doğru işler yapmaları sağlanmış olur.

Bireyler, hangi alanda yetenekli olduklarını, hangi iş alanlarının kişiliklerine uygun olduğunu önceden belirlemeli ve bu yönde bir kariyer hedefi belirlemelidirler. Belirlenen bu hedef doğrultusunda yapılacak bir kariyer planlaması bireyleri hem başarıya götürecektir hem de bireylerin mutlu bir çalışma hayatlarının olmasını sağlayacaktır.

Bireylerin yetenek, bilgi, beceri ve kişiliklerine uygun işlerde çalışmaları onlarda iş tatmini sağlayacak, bu durumda bireylerin enerjisi ve verimi artacaktır. Kendisinin farkında olan birey, yapamayacağını bildiği işlerden uzak durarak örgütün performansını ve verimini düşürmeyecektir. Sadece kendi bilgi, yetenek ve kişiliğine uygun işleri seçerek daha faydalı işler yapabilecektir. Doğru yapılan tercihler bireylerin hem kendilerine olan güvenlerini arttırıp daha verimli çalışmalarını sağlayacak hem de örgüt içinde daha kaliteli ve faydalı işler yapmalarını sağlayacaktır.

Ülkemizde öğrenciler genel olarak kariyer planlaması yapmak yerine ailelerinin yönlendirmesiyle ya kısa vadede gelir elde edebilecekleri, mezun olduktan sonra kesin

iş bulabilecekleri alanlara yönlendirilmekte ya da hem ekonomik getirisi hem de prestiji yüksek olan bölümler okumaya yönlendirilmekte veya girilen sınavlarda elde edilen puanlar sonucunda karar vermektedirler. Bu durum kısa vadede çok önemli sonuçlar ortaya çıkarmasa da ilerleyen aşamalarda işini sevmeyen, iş verimliliği ve başarısı düşük bireyler ortaya çıkacaktır. Bu da hem bireyler hem de çalışılan örgüt için dezavantajla sonuçlanabilir. Bunun yerine hem aileler hem de bireyler kendilerine uygun kariyer planlaması yaparak her anlamda mutlu sonuçlanacak bir hayat yaşayabilirler. Daha küçük yaşlarda doğru yönlendirilen bireyler hayatları boyunca doğru kararlar alabilecektir. Bunun için ilköğretim kademesinden başlanarak hem öğretmenler hem de ailelerin desteği ile öğrencilerin kendilerini keşfetmeleri sağlanabilir. Kendinin farkında olan öğrenciler kendilerine uygun meslek seçebilirler. Örgütler açısından bakıldığında etkin kullanılan bir insan kaynakları departmanı, personelini kariyer hedeflerine ulaştırmada uygun bir basamak olabilir. Personelinin kişilik özelliklerini, yetenek ve ilgisinin farkında olan insan kaynakları departmanı bireyleri çalışabilecekleri alanlara kanalize ederek hem birey verimliliğini hem de örgüt verimliliğini arttırabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, A. C., Adal, Z., Ataay, Ğ. D., Dündar, G., Özçelik, A. O., Sadullah, Ö., Tüzüner, L. ve Uyargil, C. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. (3. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Adasal, R. (1979). *Psikososyal Yönleriyle Kişilik ve Karakter Portreleri*. İstanbul: Minnetoğlu Yayınları.
- Akat, İ., Budak, G. ve Budak, G. (1994). *İşletme Yönetimi* İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Akat, İ., Budak-Solakoğlu, G. ve Budak, G. (2004). *İşletme Yönetimi* İzmir: Fakülteler Kitabevi-Barış Yayınları.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akın, A. (2005). “Takım Kariyer Modeli ile Proje Takımlarında Kariyer Geliştirme”, *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, (25),1-39.
- Anafarta, N. (2001). “Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif”, *Akdeniz İİBF Dergisi*, (2),1-17.
- Argon, T. ve Eren, A. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım A.Ş.
- Argüden, M. (1998). *Örgütsel Kariyer Yönetimi ve Yapı Kredi Bankası Uygulaması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Atay, S. (2006). *Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Afyon.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi ve Sorunları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

- Aytaç, S. (1997). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları*. (1. Baskı). İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Bal, G. (2017). *Bireysel Kariyer Planlamasında Kişisel Özelliklerin Kamu Sektöründe Çalışmaya Yönelik Etkisi: Bir Pilot Araştırma*. Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Balak, D. (2013). *Sınırsız Kariyer Perspektifinde İş- Aile Çatışması ve Kariyer Bağlılığının Kariyer Hareketliliği Üzerindeki Etkisi: Kayseri İlindeki İmalat İşletmelerinde Bir Araştırma*. Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir.
- Basım, N., Çetin, F. ve Tabak, A. (2009). “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi”, *Türk Psikoloji Dergisi*, Haziran, 24(63),20-34.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Baymur, F. (1985). *Genel Psikoloji*. (4.Baskı). İstanbul: İnkılap Kitapevi.
- Bayraktaroğlu, S. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Bayram, C. (2008). *Kariyer Planlama ve Yönetimi*. İstanbul: Kumsaati Yayın Dağıtım.
- Bayram, C. (2010). *Kariyer Planlama ve Yönetimi*. İstanbul: Kum Saati Yayınları.
- Benet -Martinez ,V., John, O. P. (1998). “Los Cinco Grandes Across Cultures and Ethnic Groups: Multitrait Multimethod Analysis of The Big Five in Spanish and English”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3),729-750.
- Bingöl, D. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Denizli: Arıkan Basım Yayın Dağıtım.
- Briscoe, Jon P., Douglas T. Hall, Rachel L. Frautschy De Muth. (2006). “Protean and Boundaryless Careers: An Emprical Exploration”, *Journal of Vocational Behavior*, 69 (1),30-47.

- Budak, G. (2008). *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları.
- Burger, J. (2006). *Kişilik*. (Çev. İ.D. Sarıoğlu). (1.Baskı). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Briscoe, Jon P., Douglas T. Hall, Rachel L. Frautschy De Muth. (2006). “Protean and Boundaryless Careers: An Empirical Exploration”, *Journal of Vocational Behavior*, 69 (1), 30-47.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. (Geliştirilmiş 11. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2019). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (2001). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*. (4. Baskı). Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Caspi, A., (2000). “The Child is Father Of The Man: Personality Continuities From Childhood To Adulthood”, *Journal Of Personality And Social Psychology*, (78),158-172.
- Cohen, L., Mallon, M. (1999). “The Transition From Organisational Employment To Portfolio Working: Perceptions Of Boundarylessness”, *Work, Employment And Societ*, 13(2).
- Costa P. T., McCrae R. R., (1997). “Stability and Change in Personality Assessment: The Revised NEO Personality Inventory in The Year 2000”, *Journal of Personality Assesment*, 68(1),86-94.
- Costa, P. T., McCrae R. R., Dye, D. A. (1991). “Facet Scales for Agreeableness And Conscientiousness: A Revision of the NEO Personality Inventory”, *Personality and Individual Diffirences*, 12(9),887-898.
- Costa, P. T., McCrae, R. R. (1992). “Four Ways Five Factors Are Basic”, *Personality and Individual Differences*, 13(6),653-665.

- Creswell, J. W. (2013). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*. New York: Sage.
- Cüceloğlu, D. (2003). *İnsan ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Çakıcı, C. A. ve Özdamar, M. (2018). “Üniversite Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Dışa Dönüklükleri ve Hizmet Yönelimlerine Göre Kümelendirilmesi”, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(2),42-54.
- Çakır, Ö. (2008). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çolakoğlu Ü., Ayyıldız, T. ve Cengiz, S. (2009). “Çalışanların Demografik Özelliklerin Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası’ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği”, *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1),77-89.
- Daft, R. (1991). *Management*. (2.Baskı), The Dryden Press.
- Demirbilek, T. (1994). “Örgütlerde Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(2),71- 85.
- Develioğlu, K., Tekin, Ö. A. (2013). “Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18(2),15-30.
- Digman, John M. ve Naomi K. Takemoto-Chock, (1981). “Factors in The Natural Language Of Personality: Re-Analysis, Comparison And Interpretation Of Six Major Studies.” [Aktaran: John M. Digman, (1990). “Personality Structure: Emergence Of The Five-Factor Model”, *Annual Reviews Psychol*, 41(1),417-440.
- Dikili, A. (2012), “Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 17(2),473-484.
- Doğan, T. (2013). “Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14 (1),56-64.

- Durna, U. (2005). “A Tipi ve B Tipi Kişilik Yapıları ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 19(1), 275-290.
- Dündar, G. (2009). *Kariyer Geliştirme, İnsan Kaynakları Yönetimi*. (4. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Elitok, Y. (2012). *Bireysel Kariyer Platosu Oluşumuna Etki Eden Faktörlerin Analizi Bingöl Üniversitesine Bağlı Meslek Yüksek Okulları Örneği*. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. Diyarbakır.
- Erdoğan, İ. (1983). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: Evrim Ofset Matbaacılık.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: İ.Ü. İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını.
- Erdoğmuş, N. (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Eren, E. (1984). *Yönetim Psikolojisi*. (2.Baskı). İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını, No:148.
- Eren, E. (2006). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Eroğlu, F. (1998). *Davranış Bilimleri*. (4.Baskı). İstanbul: Beta Yayın Dağıtım.
- Eroğlu, F. (2000). *Davranış Bilimleri*. (5. Basım). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eryiğit, S. (2000). *Kariyer Yönetimi*. Kamu İş Dergisi, 6,(1).
- Fındıkçı, İ. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Flick, U. (2014). *An Introduction To Qualitative Research*. New York: Sage.
- Genç, N. (2012). *Yönetim ve Organizasyon-Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Gezer, M. (2010). *Kariyer Planlamasında Meslek Seçiminin Önemi: Meslek Lisesi Son Sınıf Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Girgin, B. (2007). *Beş Faktör Kişilik Modelinin İş Yerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.
- Gold, M., Fraser, J. (2002), “Managing Self-Management: Successful Transitions To Portfolio Careers”, *Work, Employment And Society*, 16(4),579-597.
- Goldberg, L. R., (1990). “An Alternative “Description of Personality”: The Big-Five Factor Structure”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.
- Goldberg, L. R. (1993). “The Structure of Phenotypic Personality Traits”, *American Psychologist*, 48(1),26-34.
- Goldstein, H. (1981). *Social Learning and Change*, Newyork: Tavistock Publications.
- Gültekin, E. (2009). *Polislerin Temel Kişilik Özelliklerinin İş Başarısı Üzerine Etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Güney, S. (2000). *Davranış Bilimleri*. (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güney, S. (2006). *Davranış Bilimleri*. (3. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güney, S. (2009). *Yönetim Ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gürbüz, S., ve Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürüz, D. ve Yaylacı, G. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetimi: İletişimci Gözüyle*. (4.Baskı), İstanbul: MediaCat Yayınları.
- İbicioğlu, H. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi (Geleneksel ve Stratejik Perspektif)*. Ankara: Alter Yayıncılık.

- İnanç, B. Y., Yerlikaya, E. E. (2012). *Kişilik Kuramları*. (6. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Jain, N. K. (2005). *Organizational Behaviour*. New Delhi: Atlantic Publishers and Distributors.
- Jia, H. H. (2008). *Relationships Between the Big Five Personality Dimensions and Cyberloafing Behavior*. (Unpublished Doctoral Dissertation). Southern Illinois University at Carbondale.
- Kalafat, T. (2012). “Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk Örnekleme İçin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi”. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (38), 169-179.
- Karadağ, M. (2012). *Örgütlerde Çalışanların Kişilik Özellikleri ve Motivasyon-Amprik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Üniversitesi, Muğla.
- Karasar, N. (2019). *Bilimsel Araştırma Yöntemi Kavramlar İlkeler ve Teknikler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kıyak, M., F. (2015). *Lisans Öğrencilerinin Kişilik Özelliklerinin ve Değerlerinin Bireysel Kariyer Planlaması Sürecine Etkisi: Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay.
- Koca, A. (2009). *Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri ile Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi’nde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Kozak, M. (2001). *Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Köknel, Ö. (1982). *Kişilik, Altın Kitaplar Bilimsel Sorunlar Dizisi: 4*. İstanbul.

- Kurtoğlu, E. (2010). *Kariyer Yönetiminin Kamu Kurumlarının Etkinliği Üzerindeki Olası Sonuçlarının İncelenmesi ve Çorum Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Kuşat, A. (2003). “Bir Değerler Sistemi Olarak Kimlik Duygusu ve Atatürk”, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15),45-61.
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Manolescu, A. (2003). *Human Resource Management*. (4th Edition). Bucarest: The Economic Publishing House.
- Marshall, C. & Rossman, G. B. (2014). *Designing Qualitative Research*. New York: Sage.
- Moody, M. C. (2007). *Adaptive Behavior in Intercultural Environments: The Relationship Between Cultural Intelligence Factors and Big Five Personality Traits*. (Unpublished Doctorate Dissertation). George Washington University, Washington.
- Moorhead, G. ve Griffin, R.W. (1992). *Organizational Behavior*. (3. Baskı). Boston: Houghton Mifflin Company.
- Morrisey, G. L. (1992). “Your personal Mission Statement : A Foundation for Your Future” , *Training and Development*, 46(74).
- Mount, M. K., Barrick, M. R., Stewart, G. L. (1998) “Five-Factor Model Of Personality and Performance in Jobs Involving Interpersonal Interactions.” *Human Performance*. 11 (2-3),145-165.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., ve Feldman, D. C. (2005). “Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis”, *Personnel Psychology*, (58),367-408.
- Okakın, N. (2008). *Çalışma Yaşamında İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Oliver, John & Srivastava, Sanjay (1999). *The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives*. University of California at Berkeley. <http://pages.uoregon.edu/sanjay/pubs/bigfive.pdf> (Erişim Tarihi: 22.10.2013).
- Onay, M., ve Kılıcı, S. (2011). “İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2),363-372.
- Onay, M. ve Zel, U. (2011). “Kişi-Kültür Uyumunun Kariyer Planlaması Üzerindeki Etkileri”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(2),265-278.
- Öge, S., (1998). *Kariyer Yönetiminde Karşılaşılan Güncel Sorunlar*. Verimlilik Dergisi: Milli Prodük tivite Yayınları.
- Öner, M. (2001). *Kişisel Kariyer Planlaması*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Özden, M.C. (2001). *Bireysel Kariyer Yönetimi*. Ankara: Ümit Yayıncılık.
- Özen, Y. (2011). “Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler”, *Eğitim-Bir-Sen Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, (2),81-96.
- Özgentürk, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Kitabevi,
- Özler, D. E., Mercan, N. ve Yeni, Z. (2016). “Y Kuşağının Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yetenekleri Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *"İş, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 18 (4),149-162.
- Özsoy, E. (2013). *A ve B Tipi Kişilik ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. (Yayı nlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Sakarya.

- Palmer, M. J. (1993). *Performans Değerlendirmeleri, Kişisel Gelişim ve Yönetim Dizisi: 9*. (Çev: Doğan Şahiner), İstanbul: Rota Yayınları.
- Pilavcı, D. (2007). *Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2013). *Örgütsel Davranış*. (Çev. İnci Erdem). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Robbins, S. P., ve Judge, T. (2016). *Essentials of Organizational Behavior. Englewood Cliffs*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sabuncuoğlu, Z. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Alfa Aktüel Yayıncılık.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tokol, T. (2013). *Genel İşletme*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Somer, O. (1998). “Türkçe’de Kişilik Özelliği Tanımlayan Sıfatların Yapısı ve Beş Faktör Modeli”, *Türk Psikoloji Dergisi*, 13(42),17-32.
- Somer, O., Korkmaz, M., Tatar, A. (2002). “Beş Faktör Kişilik Envanteri’nin Geliştirilmesi – I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması”, *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49),21-33
- Soylu, A. (2002), *Yalın Örgütlerde Kariyer Yönetimi*, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Soysal, A. (2008). “Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Çalışması”, *Çimento İşveren Dergisi*, 22(1),4-19.
- Soysal, A. (2008). *Örgütlerde Kariyer Planlama ve Geliştirme, Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Soysal, A., & Söylemez, C. (2014). “İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin Bireysel Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Kilis 7 Aralık

Üniversitesi Örneği”, *International Journal of Economic & Administrative Studies*, 6(12),24-25.

Soysal, A. (2003). “Küreselleşen İş Hayatında Yeni Kariyer Yaklaşımları”, *II. Ulusal Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi*, 17-18 Mayıs, İzmit, 330-341.

Şeyhanlıoğlu, H. Ö. (2018). *Bireysel Kariyer Planlaması Ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Turizm Çalışanları Örneği*. Sıtkı Koçman Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.

Şimşek, M. Ş. (1999). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T., Soysal, A. (2004). *Kariyer yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Şimşek, M. Ş. ve Öge S. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. (2.Baskı), Ankara: Nobel Yayınları.

Tashakkori, A. & Teddlie, C. (2010). *Sage Handbook Of Mixed Methods in Social & Behavioral Research (2nd Ed.)*. (Thousand Oaks). CA: Sage.

Taşcıoğlu, C. (2006). *Eğitim Sektöründe Kariyer Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Performans Üzerindeki Etkileri: Teori ve Bir Araştırma*. Selçuk Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Konya.

Tatlılıoğlu, K. (2014). “Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Kuramı’na Göre Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Tarih Okulu Dergisi*, 7(17),939-971.

Taymur, İ. ve Türkçapar, M. H. (2012). “Kişilik: tanımı, sınıflaması ve değerlendirmesi”, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(2),154-177.

Teğin, B. (1983). *Davranış Bilimlerine Giriş*. (2.Baskı). Ankara: Açıköğretim Fakültesi Yayınları.

Tekin, Ö. A. (2012). *Yabancılaşma Ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Antalya Kemer' deki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları*

Üzerindeki Uygulama. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Temeloğlu, E., Aksu, M. (2016), “Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin Turizmde Kariyer Yapma İstekleri Üzerindeki Etkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(43),1512-1521.

Tomrukçu, B. (2008). *Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İş Değerleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.

Tuna, Y. (2013). “Kişilik, Birey ve Davranış.” *Ankara: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını* (2329),66-91.

Tunç, A. ve Uygur, A. (2001). *Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Geliştirme.* Ankara: Gazi Yayınları.

Tunçer, P. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi.* Bursa: Ekin Yayınevi.

Türkay, O. ve Tüzemen, A. (2009). “Turizm Öğrencilerinin Çalışma Bölgesi Seçimleri Üzerine Bir Uygulama”, *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(2),215- 229.

Türkel, A. (1999). *Globalleşen Dünyanın Lider Yöneticilerine.* İstanbul: Türkmen Kitabevi Yayınları.

Uyargil, C. (1994). *İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi* İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın.

Uygur, A. (1998). *Örgütlerde Kariyer Geliştirme ve Planlaması; Otel İşletmelerinde Bir Uygulama.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Ankara.

Uzunbacak, H. H. (2004). *Türk Emniyet Teşkilatının Amir Sınıfının Mesleki Durgun Döneminin Geciktirilmesine Yönelik Kariyer Planlaması.* Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Ültanır, E. ve Ültanır G. (2005). “Estonya, İngiltere ve Türkiye’de Yetişkinler Eğitiminde Profesyonel Standartlar”, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1),1-22.
- Ünver,Y. (2005). *İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Performans Değerlendirme Sistemleri*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dönem Projesi, Ankara.
- Yakut, Ö. (2006). *Eğitim Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Yılmaz, A. (2010). *Meslek Yüksekokulları İçin İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yürür, S. (2009). “Yöneticilerin Çatışma Yönetim Tarzları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir Araştırma”, *Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(1),23-42.
- Zel, U. (2001). *Kişilik ve Liderlik*. (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.
- Zel, U. (2001). *Yönetimde Kişilik Özellikleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Zhang, L. F. (2003). “Does the Big Five Predict Learning Approaches?”, *Personality and Individual Differences*, 34(8),1431-1446.

İnternet Kaynakları

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

(Erişim tarihi:01.10.2015)

<http://pages.uoregon.edu/sanjay/pubs/bigfive.pdf> (Erişim Tarihi: 22.10.2013)

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 - Kariyer Gelişiminin Evreleri	8
Şekil 2 - Kariyer Planlama Süreci.....	22



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1 - Freud' e Göre Kişiliğin Üç Bölümü	41
Tablo 2 - Beş Faktör Kişilik Boyutları	48
Tablo 3 - Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları	61
Tablo 4 - Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Bulgular.....	62
Tablo 5 - Kariyer Planlamasına Ait Bulgular.....	64
Tablo 6 - Kişilik Boyutlarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler	65
Tablo 7 - Kariyer Planlaması- Kişilik İlişikisine Ait Korelasyon Analizi Tablosu.....	67
Tablo 8 - Kariyer Planlaması Boyutlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları	68
Tablo 9 - Kariyer Planlaması Boyutlarının Fakültelele Göre ANOVA Testi Sonuçları	69
Tablo 10 - Kariyer Planlaması Boyutlarının Sınıflara Göre ANOVA Testi Sonuçları ..	70
Tablo 11 - Kariyer Planlaması Boyutlarının Ailenin İkamet Ettiği Yere Göre T-Testi Sonuçları	72
Tablo 12 - Kariyer Planlaması Boyutlarının Annenin Eğitim Durumuna Göre T-Testi Sonuçları	73
Tablo 13 - Kariyer Planlaması Boyutlarının Babanın Eğitim Durumuna Göre T-Testi Sonuçları	75
Tablo 14 - Kişilik Boyutlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları	76
Tablo 15 - Kişilik Boyutlarının Fakültelele Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	77
Tablo 16 - Kişilik Boyutlarının Sınıflara Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	79
Tablo 17 - Kişilik Boyutlarının Ailenin İkamet Ettiği Yere Göre T-Testi Sonuçları	80
Tablo 18 - Kişilik Boyutlarının Annenin Eğitim Durumuna Göre T-Testi Sonuçları ...	82
Tablo 19 - Kişilik Boyutlarının Babanın Eğitim Durumuna Göre T-Testi Sonuçları....	83

EKLER

KİŞİSEL SORULAR

1) Cinsiyetiniz : () Erkek () Kadın

2) Fakülteniz :

() İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

() Fen Edebiyat Fakültesi

() İslami İlimler Fakültesi
Fakültesi

() Mühendislik- Mimarlık

() Beden Eğitimi ve Spor Bölümü

() Yabancı Diller Bölümü

() Sağlık Meslek Yüksek Okulu

3) Sınıfımız: () 1 () 2 () 3 () 4

4) Ailenizin ikamet ettiği yer:

() Büyük Şehir () İl Merkezi () İlçe Merkezi () Kasaba () Köy

5) Annenin Eğitim Durumu:

() Okuma-yazma bilmiyor () İlköğretim () Lise () Üniversite

6) Babanın Eğitim Durumu:

() Okuma-yazma bilmiyor () İlköğretim () Lise () Üniversite

Kariyer Planlaması Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Fikrim Yok (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum (5)
1. Yeni iş kurallarına kolaylıkla uyum sağlarım.	1	2	3	4	5
2. Kariyer planlarımdaki değişimlere uyum sağlayabilirim.	1	2	3	4	5
3. Kariyerimde önüme çıkabilecek engellerin üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5
4. İşimle ilgili yeni görevler için çabalamaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5
5. Çalışma yaşamındaki değişimlere uyum sağlayabilirim.	1	2	3	4	5
6. İşimle ilgili değişikliklere kolaylıkla uyum sağlayacağım.	1	2	3	4	5
7. Başkalarına sorulursa, kariyer planlarımdaki değişime uyum sağlayacağımı söyleyeceklerdir.	1	2	3	4	5
8. Kariyer başarıımı kendi çabalarım belirleyecektir.	1	2	3	4	5
9. Kariyerime ilişkin planların beklediğim şekilde gitmemesi durumunda kendimi hızla toparlamaya çalışırım.	1	2	3	4	5
10. Kariyer planlarımda kontrolü nadiren elimde olur.	1	2	3	4	5
11. Kariyerimde elde ettiğim başarımın kontrolü benim elimde değildir.	1	2	3	4	5
12. Kariyerime ilişkin bir şeyler düşündüğümde heyecanlanırım.	1	2	3	4	5
13. Kariyerim hakkında düşünmek bana ilham verir.	1	2	3	4	5
14. Kariyerim hakkında düşünmek sınırlarımı bozar.	1	2	3	4	5
15. Kariyer planı yapmak benim için zordur.	1	2	3	4	5
16. Yeteneklerime uygun bir kariyer planı yapmak zordur.	1	2	3	4	5
17. Kariyerime ilişkin ilgi alanlarımı iyi bilirim.	1	2	3	4	5
18. Kariyerime ilişkin hayallerimi gerçekleştirme konusunda azimliyimdir.	1	2	3	4	5
19. Gelecekte kariyerimde başarılı olacağım konusunda emin değilim.	1	2	3	4	5
20. Doğru kariyer yolunu bulmak oldukça zordur.	1	2	3	4	5
21. Kariyerimi planlamak benim için doğal bir iştir	1	2	3	4	5
22. Kariyerimle ilgili doğru kararları alacağımdan kesinlikle eminim.	1	2	3	4	5
23. İşgücü piyasasındaki eğilimleri anlama konusunda iyiyimdir.	1	2	3	4	5
24. İşgücü piyasasındaki eğilimleri anlamam.	1	2	3	4	5
25. Gelecekteki istihdam eğilimlerini anlamak oldukça kolaydır.	1	2	3	4	5

Kişilik Ölçeği	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Fikrim Yok	(4) Katılıyorum	(5) Tamamen Katılıyorum
1-Kendimi morali bozuk ve keyifsiz biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
2-Kendimi rahat ve stresi etkili bir biçimde yöneten biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
3-Kendimi sinirlenebilen biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
4-Kendimi çok endişelenen biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
5-Kendimi duygusal olarak dengeli ve kolaylıkla üzülmeyen biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
6-Kendimi içine kapanık biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
7-Kendimi gergin durumlarda sakin kalabilen biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
8-Kendimi gergin biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
9-Kendimi konuşkan biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
10-Kendimi karamsar biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
11-Kendimi enerji dolu biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
12-Kendimi çok heyecan yaratan biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
13-Kendimi sessiz olma eğiliminde olan biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
14-Kendimi kendine güvenen bir kişiliğe sahip biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
15-Kendimi bazen utangaç ve duygularını ifade edemeyen biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
16-Kendimi sempatik ve sosyal biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
17-Kendimi özgün ve yeni fikirler üreten biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
18-Kendimi birçok farklı şeye merak duyan biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
19-Kendimi zeki ve derin düşünen biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
20-Kendimi aktif hayal gücüne sahip biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
21-Kendimi yaratıcı biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
22-Kendimi estetik ve sanatsal deneyimlere değer veren biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
23-Kendimi rutin olan işlerde çalışmayı tercih eden biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
24-Fikirler üretmek ve onlar üzerine düşünmek hoşuma gider.	1	2	3	4	5

25-Kendimi sanatsal yönü olan az ilgi alanlarına sahip biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
26-Kendimi sanat, müzik ya da edebiyat alanlarında çok kültürlü biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
27-Kendimi başkalarının kusurlarını bulma eğiliminde olan biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
28-Kendimi başkalarına karşı bencil olmayan ve yardımsever biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
29-Kendimi kavgayı başlatan biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
30-Kendimi affedici yapıya sahip biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
31-Kendimi genellikle güvenilir biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
32-Kendimi soğuk ve ilgisiz biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
33-Kendimi hemen hemen herkese karşı kibar ve düşünceli biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
34-Başkalarına karşı bazen kabayımdır.	1	2	3	4	5
35-Kendimi başkalarıyla işbirliği yapmaktan hoşlanan biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
36-Kendimi eksiksiz ve titiz iş yapan biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
37-Kendimi biraz dikkatsiz olabilen biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
38-Kendimi güvenilir bir çalışan olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
39-Kendimi düzensiz olma eğilimine sahip biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
40-Kendimi tembel olma eğilimine sahip biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
41-Kendimi görev bitirene kadar azimle çalışmaya devam eden biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
42-Kendimi etkili bir şekilde işleri yapan biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
43-Kendimi planlar yapan ve bu yaptığım planları izleyen biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5
44-Kendimi kolaylıkla dikkati dağılan biri olarak görmekteyim.	1	2	3	4	5

Evrak Tarih ve Sayısı: 21/10/2019-E.2738



T.C.
BİTLİS EREN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik



Sayı :66073261/050.03/
Konu :Etik Kurulu Kararı

Sayın Gülşah AKSOY
İşletme Mah. Hal Cad. Başak Apt. 222/4 Tatvan/BİTLİS

İlgi :04.10.2019 tarih ve 8796 evrak kayıt numaralı dilekçeniz.

İlgide kayıtlı dilekçeniz gereği "Kariyer Planlaması ve Kişilik Arasındaki İlişki: Bitlis Eren Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma" adlı çalışmanız Üniversitemiz Etik İlkeleri ve Etik Kurulunun 04.10.2019 tarih ve 2019/ 03-I kararıyla uygun görülmüştür. Bilgilerinize sunulur.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Sabir RÜSTEMLİ
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

21/10/2019 Sür. İşçi	: Ö.C.AKSOY
21/10/2019 Şef V.	: T.DURMUŞ
21/10/2019 Müd.	: M.ÇAM
21/10/2019 G.Sek.Yrd. V.	: N.KUŞİN
21/10/2019 G.Sek. V.	: M.Z.KULDAŞ

Evrakı Doğrulamak İçin : <http://ebd.beu.edu.tr/envision-Sorgula/belgedogrulama.aspx?V=BEAC3HFF8>

Yazı İşleri Müdürlüğü
Rahva Yerleşkesi Beş Minare Mah. Ahmet Eren Bulvarı
13000 Merkez/BİTLİS
E-Posta :yazisleri@beu.edu.tr
Tel: 0 (434) 222 09 59 Faks: 0 (434) 222 01 01

Ayrıntılı bilgi için irtibat : Ömer Can AKSOY
Unvan : Sürekli İşçi
Web Adres : www.beu.edu.tr



Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı :AKSOY, Gülşah
Uyruğu :TC
Doğum Tarihi ve Yeri :04.08.1985- TATVAN
Telefon :05534420250
Faks :.....
E-mail :glshksy@gmail.com



Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans	Van 100.Yıl Üniversitesi	2019
Lisans	Afyon Kocatepe Üniversitesi	2011

Yabancı Dil

İngilizce

Yayınlar

Girişimcilik Niyeti: Bitlis Eren Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma
KOBİ'lerde Kariyer Planlaması ve İş Stresi İlişkisi: Bitlis-Tatvan Örneği

VA



ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

LİSANSÜSTÜ TEZ ORJİNALLİK RAPORU

08/11/2019

Tez Başlığı / Konusu:

**KARİYER PLANLAMASI VE KİŞİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİTLİS EREN ÜNİVERSİTESİ
LİSANS ÖĞRENCİLERİ ÖRNEĞİ**

Yukarıda başlığı/konusu belirlenen tez çalışmamın Kapak sayfası, Giriş, Ana bölümler ve Sonuç bölümlerinden oluşan toplam 130 sayfalık kısmına ilişkin, 08/11/2019 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından iThenticate intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 8 (Yüzde sekiz) dir.

Uygulanan Filtreler Aşağıda Verilmiştir:

- Kabul ve onay sayfası hariç,
- Teşekkür hariç,
- İçindekiler hariç,
- Simge ve kısaltmalar hariç,
- Gereç ve yöntemler hariç,
- Kaynakça hariç,
- Alıntılar hariç,
- Tezden çıkan yayınlar hariç,
- 7 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç (Limit match size to 7words)

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Lisansüstü Tez Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılmasına İlişkin Yönergeyi İnceledim ve bu yönergede belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

08/11/2019
GÜLŞAH AKSOY

Adı Soyadı : Gülşah AKSOY

Öğrenci No :179213189

Anabilim Dalı : İşletme Anabilim Dalı

Programı : Tezli Yüksek Lisans

Statüsü : Y.Lisans (X) Doktora ()

DANIŞMAN
Aysel Öztürkçü AKÇAY

08/11/2019

ENSTİTÜ ONAYI
U Y G U N D U R

...../...../202.....

Doç. Dr. Bekir KOÇLAR
Enstitü Müdürü