



**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KİŞİLİK
ÖZELLİKLERİ İLE KARIYER KARARI
YETKİNLİK BEKLENTİSİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Harun BAĞKIRAN

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

2019

(Her hakkı saklıdır.)

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI

**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE KARIYER
KARARI YETKİNLİK BEKLENTİSİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**
(Investigation of the Relationship Between Personality Characteristics and Career Decision
Competence Expectancy of University Students)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Harun BAĞKIRAN

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Muhammed ÇİFTÇİ

Erzurum
Ağustos, 2019

KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Harun BAĞKIRAN tarafından hazırlanan “Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ile Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı çalışması 23/08/2019 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı: Doç. Dr. Fikret GÜLAÇTI

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Muhammed ÇİFTÇİ

Atatürk Üniversitesi

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi İsmail AY

Atatürk Üniversitesi

Bu tezin Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddelerinde belirtilen şartları yerine getirdiğini onaylarım.

17 Eylül 2019

Prof. Dr. Adnan Kışın
Prof. Dr. Mustafa SÖZBİLİR

Enstitü Müdürü ✓

ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ile Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı çalışmanın tarafımdan bilimsel etik ilkelere uyularak yazıldığını ve yararlandığım eserleri kaynakçada gösterdiğimi beyan ederim.

23 /08/ 2019


Harun BAĞKIRAN

Tezle ilgili patent başvurusu yapılması / patent alma sürecinin devam etmesi sebebiyle Enstitü Yönetim Kurulunun .../.../.... tarih ve sayılı kararı ile teze erişim 2 (iki) yıl süreyle engellenmiştir.

Enstitü Yönetim Kurulunun .../.../.... tarih ve sayılı kararı ile teze erişim 6 (altı) ay süreyle engellenmiştir.

TEŞEKKÜR

Üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde değerli bilgilerini benimle paylaşan, süreç boyunca sağlamış olduğu dönütlerle yol gösteren ve karşılaştığım türlü zorlukları aşma konusunda benden desteklerini esirgemeyen saygıdeğer tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Muhammed ÇİFTÇİ' ye sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Hayatımın her aşamasında yanımda olan, bana güvenen, maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen, sevgi ve dualarıyla güç veren; BAĞKIRAN ailesinin değerli üyelerine sevgi ve saygılarımı sunarım. Son olarak bu çalışmanın tüm aşamalarında bana her konuda destek olan, beni motive eden ve sabır gösteren değerli eşim Merve BAĞKIRAN' a çok teşekkür ederim.

Harun BAĞKIRAN

ÖZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE KARIYER KARARI YETKİNLİK BEKLENTİSİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Harun BAĞKIRAN

Ağustos 2019, 136 Sayfa

Amaç: Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik özellikleri ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Yöntem: Araştırma, ilişkisel tarama modellenmiş betimsel bir araştırmadır. Araştırma örneklemini 2017-2018 eğitim öğretim yılında Dicle Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İlahiyat Fakültesi, Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi, Atatürk Sağlık Yüksekokulu ve Diyarbakır Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu akademik birimlerinde öğrenim gören ve tesadüfi olarak seçilmiş 746 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmada ‘Kişisel Bilgi Formu’, ‘Beş Faktör Kişilik Ölçeği’ ve ‘Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu’ kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde istatistik paket programı aracılığı ile; Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi, Non-parametrik testlerden iki grubun karşılaştırılmasında Mann Whitney U testi, ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Ayrıca iki ölçek arasındaki ilişkinin incelenmesinde ise normallik varsayımları karşılanmadığı için Spearman Sıra Farkları Korelasyonu katsayısı dikkate alınmıştır.

Bulgular: Araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentisi toplam puanları ile Beş Faktör Kişilik Ölçeği toplam puanları arasında pozitif yönlü düşük bir ilişki bulunmuştur. Araştırmada ayrıca kariyer kararı yetkinlik beklentisi toplam puanları ile dışa dönüklük, sorumluluk ve açıklık alt kişilik boyutları puanları arasında anlamlı pozitif yönlü düşük bir ilişki tespit edilirken; duygusal dengesizlik ve geçimlilik alt kişilik boyutları arasında ise herhangi anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Sonuçlar: Araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda üniversite öğrencilerinin dışa dönüklük, sorumluluk ve açıklık kişilik özellikleri arttıkça kariyer kararı yetkinlik beklentisi düzeylerinin yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer kararı yetkinlik beklentisi, kişilik, beş faktör kişilik.

ABSTRACT

MASTER THESIS

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN FIVE FACTOR PERSONALITY CHARACTERISTICS AND CAREER DECISION COMPETENCE EXPECTANCY OF UNIVERSITY STUDENTS

August 2019, 136 Pages

Purpose: The aim of this study is to investigate the relationship between five factor personality traits of university students and career decision competency expectancy.

Method: In this study, relational survey model was applied. The research sample consisted of 746 university students chosen randomly and studying in the academic units of Dicle University Faculty of Literature, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Faculty of Theology, Ziya Gökalp Faculty of Education, Atatürk Health College and Diyarbakır Vocational School of Social Sciences. 'Personal Information Form', 'Five Factor Personality Scale' and 'Career Decision Self-Efficacy Scale Short Form' were used in the study. In the analysis of the data obtained from the research by means of the statistical package program; Kolmogorov-Smirnov Normality Test, Mann-Whitney U test for comparison of two groups from non-parametric tests, Kruskal Wallis test was used for comparison of more than two groups. In addition, since the normality assumptions were not met, the Spearman Row Difference Correlation factor was taken into account in the analysis of the relationship between the two scales.

Findings: In the research, positive directional low relationship is found between the total scores of career decision competence expectancy of university students and the total scores of five factor personality scale. In the study, while a meaningful positive directional low relationship was found between the career decision total scores of competency expectancy and extraversion, conscientiousness and openness lower personality dimension scores; There were no significant correlations between neuroticism, agreeableness.

Results: In the light of the findings obtained from the study, it was concluded that the level of career decision competence expectancy levels of university students increased as the extraversion, conscientiousness and openness personality traits increased.

Keywords: Career decision competence expectancy, personality, five factor personality

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY TUTANAĞI.....	ii
ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar DİZİNİ.....	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xi
KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ.....	xii
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
Giriş.....	1
Problem.....	1
Araştırmanın Amacı.....	6
Araştırmanın Önemi.....	8
Sınırlılıklar.....	9
Sayıltılar.....	9
Tanımlar.....	10
İKİNCİ BÖLÜM.....	11
Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar.....	11
Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı.....	11
Bilişsel birey değişkenleri.....	12
Öz yetkinlik.....	13
Kariyer kararı yetkinlik beklentisi.....	16
Birey dışı ortama özgü değişkenler.....	17
Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	18
Sosyal bilişsel kariyer kuramı ile ilgili yurt içinde yapılan araştırmalar.....	18
Sosyal bilişsel kariyer kuramı ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmalar.....	22
Kişilik.....	25
Kişiliğin bileşenleri.....	27
Kişiliğin başlıca özellikleri.....	27
Kişilik Yaklaşımlarına Genel Bir Bakış.....	28
Psikanalitik yaklaşım.....	28
Fenomenolojik yaklaşım.....	31

Davranışsal/ Sosyal öğrenme yaklaşımı.....	35
Bilişsel yaklaşım.	41
Biyolojik yaklaşım.	44
Ayırıcı özellik yaklaşımı.	47
Beş Faktör Kişilik Modeli.....	49
Kişiliğin merkezi bileşenleri.	53
Kişiliğin periferik bileşenleri.	53
İş yerindeki beş faktör.	54
Beş Faktör Kişilik ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	55
Beş faktör kişilik ile ilgili yurt içinde yapılan araştırmalar.....	55
Beş faktör kişilik ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmalar.....	63
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	67
Yöntem.....	67
Araştırma Yöntemi.....	67
Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	67
Veri Toplama Araçları.....	69
Kişisel bilgi formu.	69
Beş faktör kişilik ölçeği.	69
Beş faktör kişilik ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları.....	70
Kariyer kararı yetkinlik beklentisi ölçeği kısa formu.	71
Kariyer kararı yetkinlik beklentisi ölçeğinin kısa formunun geçerlik ve güvenirlik çalışmaları.	72
Verilerin Toplanması.....	73
Verilerin Analizi.....	73
Beş faktörlü kişilik özellikleri ölçeği alt boyutları ile kariyer kararı beklentisi ölçeği alt boyutlarına ilişkin normallik analizleri.	73
Kariyer kararı yetkinlik beklentisi puanlarının cinsiyet değişkenine göre normallik analizleri.	75
Kariyer kararı yetkinlik beklentisi puanlarının akademik birim değişkenine göre normallik analizleri.	76
Kariyer kararı yetkinlik beklentisi puanlarının sınıf değişkenine göre normallik analizleri.....	77
Kariyer kararı yetkinlik beklentisi puanlarının genel akademik not ortalaması değişkenine göre normallik analizleri.	78

Kariyer kararı yetkinlik beklentisi puanlarının anne eğitim durumu değişkenine göre normallik analizleri.	79
Kariyer kararı yetkinlik beklentisi puanlarının baba eğitim durumu değişkenine göre normallik analizleri.	80
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	82
Bulgular	82
Birinci Problem ve Alt Problemlere İlişkin Bulgular	82
İkinci Problem ve Alt Problemlere İlişkin Bulgular	83
BEŞİNCİ BÖLÜM	88
Sonuç Tartışma ve Öneriler	88
Sonuç ve Tartışma.....	88
Üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik özellikleri alt boyut puanları ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi puanları arasındaki ilişkinin tartışılması.	88
Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentisi düzeylerinin cinsiyet, akademik birim, sınıf düzeyi, genel akademik ortalama, anne eğitim durumu ve baba eğitim durumu değişkenlerine göre farklılaşma durumunun tartışılması.	90
Öneriler	91
KAYNAKÇA	93
EKLER	101
EK 1. Kişisel Bilgi Formu.....	101
EK 2. Beş Faktör Kişilik Ölçeği	102
EK 3. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu	103
EK 4. Araştırma İzin Yazıları	104
EK 5. Ölçek Kullanım İzinleri	121
ÖZGEÇMİŞ	122

TABLULAR DİZİNİ

Tablo 1. Araştırma Örneklemine İlişkin Bilgiler	68
Tablo 2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Alt Boyutlarının Güvenirlilik Katsayıları	70
Tablo 3. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu Güvenirlilik Katsayıları	72
Tablo 4. Ölçeklerden Elde Edilen Verilerin Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi Sonuçları	74
Tablo 5. Her İki Ölçek ve Alt Boyutlarına İlişkin Elde Edilen Puanların Normallik Değerleri	74
Tablo 6. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi Sonuçları	75
Tablo 7. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Normallik Değerleri	75
Tablo 8. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Akademik Birim Değişkenine Göre Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi Sonuçları	76
Tablo 9. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Akademik Değişkenine Göre Normallik Değerleri	76
Tablo 10. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Sınıf Değişkenine Göre Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi Sonuçları	77
Tablo 11. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Sınıf Değişkenine Göre Normallik Değerleri	77
Tablo 12. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Genel Akademik Not Ortalaması Değişkenine Göre Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi Sonuçları	78
Tablo 13. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Genel Not Ortalaması Değişkenine Göre Normallik Değerleri	78
Tablo 14. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Anne Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi Sonuçları	79
Tablo 15. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Anne Eğitim Durumu Değişkenine Göre Normallik Değerleri	79
Tablo 16. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Baba Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi Sonuçları	80
Tablo 17. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Baba Eğitim Durumu Değişkenine Göre Normallik Değerleri	80
Tablo 18. Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Alt Boyut Puanları ile Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları	82

Tablo 19. <i>Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Akademik Birim Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu</i>	84
Tablo 20. <i>Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Farklılaşma Durumu</i>	84
Tablo 21. <i>Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Genel Akademik Ortalama Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu</i>	85
Tablo 22. <i>Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Sınıf Değişkeni Açısından Farklılaşma Durumu</i>	86
Tablo 23. <i>Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Anne Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Farklılaşma Durumu</i>	86
Tablo 24. <i>Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Baba Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Farklılaşma Durumu</i>	87

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidi.....	34
Şekil 2. Bandura'nın karşılıklı belirleyicilik modeli.....	39
Şekil 3. Eysenck' in iki kutuplu iki boyutlu kişilik tipolojisi modeli.	46



KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ

BFKÖ	: Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği
BMÖDD	: Bireysel ve Mesleki Özellikleri Doğru Olarak Değerlendirme
GPY	: Gerçekçi Plan Yapma
KKÖÖ-KF	: Kariyer Kararları Öz Yetkinliği Ölçeği Kısa Formu
KKYB	: Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi
KKYBÖ-KF	: Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu
KVYÖ	: Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği
MBT	: Mesleki Bilgi Toplama
MKVYÖ	: Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği
SBKK	: Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı
STEM	: Bilim-Teknoloji-Mühendislik- Matematik

BİRİNCİ BÖLÜM

Giriş

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın problemi ortaya konulmuştur. Araştırmanın probleminden sonra araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın sayıltıları ve sınırlılıkları açıklanmış ve araştırmada sıklıkla kullanılan tanımlara yer verilmiştir.

Problem

Bireyler, yaşamları boyunca çeşitli kararlar alır ve seçimlerini bu doğrultuda yapar. Aldığı kararlar bireyin yaşam tarzını, kiminle evleneceğini, ailesiyle birlikte nerede yaşayacağını, alacağı eğitimi ve yapacağı mesleği doğrudan ya da dolaylı olarak etkiler. Bireyin yaşamını bu denli etkileyen karar ve seçimlerin doğru, gerçekçi ve zamanında olması önem taşımaktadır. Yapılan bir araştırmada rasyonel karar veren bireylerin öznel iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur (Dilmaç & Bozgeyikli, 2009). Bu doğrultuda doğru, zamanında ve gerçekçi olarak alınan kararlar ve yapılan seçimler ile bireyin mutluluğu ve yaşamdan alacağı doyumun artacağı söylenebilir. Yanlış, gerçeklikten uzak ve geç alınan kararlar ise bireyin üzüntü ve stres yaşamasına ve yaşamdan yeterince doyum almamasına neden olabilir. Meslek seçimi, bireyin yaşamı boyunca aldığı önemli kararlardan ve yaptığı önemli seçimlerden biridir. Çünkü meslek; bireyin kendini, yaşamını ve yaşamdaki konumunu anlamlandırmasını sağlar (Yeşilyaprak, 2015a). Meslek seçimi; bireyin çalışacağı ortamı, kimlerle iletişim kuracağını, yaşam biçimini, nerede ve kiminle hayat süreceğini ve alacağı eğitimi etkileyebilir.

Kariyer, Türkçe’de tam karşılığı olmayan ancak Fransızca “carrierre” ve İngilizce “career” sözcüklerinin karşılığı olarak Türkçeye giren bir kavramdır. Sözlük anlamı arena, koşu alanı ve taş ocağı olan kariyer kavramı; genellikle hayat, ömür ve meslek anlamına gelir (Bozdemir, 2015). Meslek ve kariyer sözcükleri popüler söylemde bazen eş anlamda kullanılsa da psikologlar meslek terimini, bireyin iş yaşamı boyunca yaptığı işlerin bir koleksiyonunu ifade etmek için kullanır. Bu anlamda bireyler, tek bir kariyer boyunca birden çok iş türüne sahip olabilir (Lent, 2013). Türkçe’de giderek daha çok yer alan ve genellikle “mesleki gelişim” anlamında kullanılan kariyer kavramı, bireylerin yaşamı boyunca üstlendiği ardışık rolleri kapsar. Çalışan rolü, bu rollerden sadece biridir ve bunun dışında bireylerin üstlendiği öğrenci, eş, çocuk ve vatandaş gibi başka rolleri de vardır. Genellikle meslek sözcüğünün yerine kullanılan kariyer kavramı; bireyin yaşam biçimini etkileyen, eğitiminin

ilk yıllarından emekliliğine kadar süregelen ve yaşamının tümünü kapsayan olaylar dizisini ifade eder (Özyürek, 2013).

Kariyer, bireyin yaşamı boyunca devam eden bir süreç olup bir mesleği seçmekle tamamlanmaz. Çünkü kariyer kavramı; bireyin mesleği seçmeden önce, mesleği yaparken ve meslekten sonraki görevlerini ifade ettiği gibi boş zaman etkinliklerini, toplumsal yaşamda üstlendiği diğer rolleri ve bu rolleri yerine getirirken gösterdiği gelişim ve uyumu da ifade eder (Yeşilyaprak, 2015a). Kariyer gelişimi, çocuklukta başlayan ve yaşamın büyük bölümünü kapsayan bir süreçtir. Yetişkinlik döneminde işe girme, zamanla işe uyum sağlama, emekliliğe geçiş ve buna uyum sağlama ile sonuçlanır. Bir kişinin kariyer basamaklarını tırmanma metaforunda olduğu gibi zamanla ayakta kalmak için kariyerini kademeli olarak geliştirdiği sürece kariyer gelişimi denir (Lent, 2013). Kariyer gelişimi sürecinde kişi seçtiği kariyerde bir takım değişim ve ilerlemeler gösterir. Lisans eğitiminden sonra lisansüstü eğitime başvurmak, çalışılan şirkette yönetici pozisyonuna yükselmek ve alanında uluslararası başarı kazanmak bu değişim ve ilerlemelere örnek gösterilebilir.

Bireyler, kariyer gelişimi sürecinde birtakım davranışlar gösterir. Kariyerleri ile ilgili çeşitli kararlar alır ve seçimlerini bu kararlar doğrultusunda yapar. Kariyer gelişimini sağlayacak mesleki ve diğer yaşam rollerini yerine getirir. Bireylerin yaşam boyu süren kariyer gelişimini, kariyer davranışlarını ve kariyer davranışlarının özel müdahalelerle nasıl değişebileceğini açıklamak amacıyla kariyer gelişim kuramları ortaya çıkmıştır. Kuramlar, olaylara ve olgulara yönelik yaptığımız gözlemlerin düzenlenmesi ve yorumlanmasını sağlayan genel kavram ve düşüncelerin sistemli açıklamasıdır. Mesleki gelişim kuramları ise bireyde meslek düşüncesinin nasıl oluştuğunu, meslek kararı ve seçimlerin işleme biçimini ve bu seçimleri etkileyen faktörlerle birlikte mesleki gelişim sürecini açıklamaya çalışan bilimsel görüşlerdir (Yeşilyaprak, 2015b).

20. yüzyılın başlarından itibaren kullanılan mesleki rehberlik kavramı, ilk olarak bireyin ve mesleki çevrenin özelliklerinin birbiriyle göstermiş olduğu uyumun mesleki başarıyı ve iş doyumunu artıracığı anlayışına dayanıyordu. O dönemden günümüze kadar mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanında yol gösterici birçok kariyer gelişim kuram ve yaklaşımı ortaya çıkmıştır. Bu kuramların bazıları günümüzde popülaritesini kaybetmiş olsa da geçerliliğini sürdüren kariyer gelişimi yaklaşımları da vardır. Kariyer danışmanlığı alanında kariyer davranışlarının daha iyi anlaşılması için bilişsel yaklaşımlar giderek daha fazla kullanılmaya başlanmıştır. Bunun için sosyal bilişsel yaklaşımların yanında öğrenme temelli ve bilgi işleme modellerinden de yararlanılmaktadır. 80'li yıllarda meslek psikolojisinde sessiz bir devrim yaşanmıştır. Bu devrimle birlikte insanlar, kariyer

gelişimlerini biçimlendiren özneler olarak görülmeye başlanmıştır. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK) da bu bütünleşmeye katkı sağlamaktadır (Özyürek, 2015).

SBKK, psikolojinin etkili isimlerinden Albert Bandura'nın genel Sosyal Bilişsel Kuram'ı üzerine temellendirilmiş bir kariyer gelişim kuramıdır. SBKK, insanların çevrelerini ve kendi gelişimlerini etkileme kapasiteleriyle ilgili yapıcı varsayımlar içerir. SBKK, diğer bilişsel, psikolojik danışma ve mesleki psikoloji alanlarından etkilenen ve esinlenen bir kariyer gelişim kuramıdır (Lent, Brown & Hackett, 2002). Lent, Brown ve Hackett (1994) tarafından ortaya konulan SBKK, Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Kuramı'nda olduğu gibi bireylerin mesleksi ilgilerini, değerlerini ve tercihlerini şekillendiren öğrenme yaşantılarına vurgu yapar. Ayrıca kariyer kararı üzerinde etkili olan genetik faktörleri, özel yetenekleri ve çevresel koşulların etkilerini dikkate alır (Ünsal, 2014). SBKK, ilk olarak 1980'li yıllarda ortaya çıkan ve "Kariyer Öz Yetkinlik Kuramı" olarak bilinen bir kariyer gelişim kuramıdır. Kuram, bir şeyleri başarılı bir şekilde yapma konusunda bireylerin geliştirdikleri inançlara odaklanır. Bireylerin geliştirdikleri bu inançların onların kariyer seçimi, ilgi, değer ve yeteneklerinde önemli rol oynadığı savunulmaktadır. Hem Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Kuramı hem de SBKK; Bandura'nın çevreye, kişisel faktörlere ve davranışa odaklanan karşılıklı etkileşim sistemini kullanır. Her iki kuramda kariyer kararı vermede ve kariyer gelişiminde araçsal ve ilişkisel öğrenmenin rolüne vurgu yapmaktadır. İki kuramda bireylerin inançlarını, tercihlerini, kendilik algılarını içeren düşünce ve bilişlerini kariyer kararı vermenin ve kariyer gelişiminin bir parçası olarak görür (Sharf, 2013/2017).

Lent *vd.* (1994), SBKK'yi birbirini tamamlayan iki düzeyli bir analizle açıklamıştır. Birinci düzey değişkenleri; kariyer gelişiminde kişinin kontrolünü sağlayan bireysel birey değişkenleri olan kişisel hedefler, yetkinlik beklentisi ve sonuç beklentisidir. İkinci düzey değişkenleri ise kişinin cinsiyet, ırk gibi fiziksel özellikleri, çevrenin özellikleri ve bilişsel öğrenme yaşantılarını içine alan ortama özgü ve bireyin kontrolünde olmayan değişkenlerdir. SBKK, kariyer gelişiminin kişisel belirleyicilerini kavramsallaştırırken, öz yetkinlik, sonuç beklentileri ve kişisel hedefler olmak üzere Sosyal Bilişsel Kuram'ın üç ana kavramını bir araya getirir. SBKK'ye göre bu üç ana değişken kariyer gelişimini inşa eder ve insanların kontrol mekanizmalarını sağlayan bir anahtar görevi görür (Özyürek, 2015).

Crites (1976) tarafından kariyer gelişim modelinde kendini doğru bir şekilde değerlendirme, mesleklerle ilgili bilgi toplama, hedef belirleme, gelecek için plan yapma ve problem çözme olarak ifade edilen kariyer gelişimi için gerekli olan görevleri yerine getirme konusunda bireyin kendine güvenmesidir (Akt., Betz, 2000). Bu kariyer görevlerinden bireyin kendisini doğru bir şekilde değerlendirmesi, kişinin kendi kişilik özelliklerini bilmesi, güçlü

ve zayıf yönlerini fark etmesiyle mümkün olabilir. Yetenek, değer, ilgi ve tutum gibi birbirinden farklı ancak birbiriyle etkileşim içinde olan faktörler kişiliği oluşturan faktörlerdir. Bu özellikler davranışların gözlemlenmesi ile ya da test ve envanterler yardımıyla saptanabilir. Birey, bu özelliklerini bildiğinde aynı zamanda zayıf ve güçlü yanlarının da farkına varmış olur (Kuzgun, 2013).

Bireylerin davranış şeklini belirleyen kişilik, birçok yönüyle kariyer gelişimiyle ilişkili bir kavramdır. Bireylerin kariyerlerini oluşturan temel esaslar kişilik tarafından belirlenmektedir. Kişilik yapısı; bireyin erken kariyer araştırması, meslek tercihi, iş performansı ve kariyer değişiklikleri gibi temel kariyer kararlarını etkilemektedir. Mesleklerin gerektirdiği kişilik özellikleri de tıpkı insanların kişilik özellikleri gibi birbirinden farklılık gösterir. Eğer bireylerin kişilik özellikleri ile bir mesleğin ya da işin gerektirdiği kişilik özellikleri uyuyorsa bireyin verimliliği ve iş tatmini artar. Bu nedenle meslek seçimi aşamasında bireylerin yetenek, ilgi ve meslek değerlerinin yanında kişilik özelliklerini de bilmesi ve kariyer tercihlerinde bunu da dikkate alması gerekir (Pişkin, 2015).

Cattell, kişiliği “Bir bireyin belli durumlarda nasıl davranacağını tahmin etmemize yarayan araç.” olarak tanımlamıştır. Allport ise kişiliği, “bireyin düşünce ve davranışlarının psikofiziksel sistemlerin dinamik bir biçimde örgütlenerek belirlenmesi” olarak ifade etmiştir (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012). Burger (1989/2016)’e göre ise kişilik, bireyden kaynaklanan tutarlı davranış biçimleri ve kişilik içi süreçlerdir. Kişilik, tutarlı davranış kalıplarıdır. Şuan dışa dönük olan birinin sonra da dışa dönük olması beklenir. Kişilik içi süreçler ise bireyin içinde gelişen ve bireyin nasıl hissedeceğine ve davranacağına etki eden duygusal, güdüsel ve bilişsel süreçlerdir.

Bireyin bariz, tutarlı ve değişmeyen özelliklerini ifade eden kişilik; davranış, düşünce ve duygularda meydana gelen benzerlik ve farklılıkları oluşturan özelliklerin tümüdür. Kişiliği oluşturan önemli noktalar şunlardır: Benzersiz veya biricik olması, tutarlı olması ve değişmez veya durağan olması (Kırel, 2004). Benzersiz ve biricik olmasıyla bireylerin duygu ve davranışlarının diğerlerinden farklı olduğu ifade edilir. Her birey kendine özgü ve tektir. Kişilik, bireyi diğerlerinden ayıran özelliklerin tümünden oluşur. Tutarlı olması ile kişiliğin farklı zamanlarda, ortam ve durumlarda benzer biçimde davranması anlatılır. Yani bugün okulda utangaç olan bir bireyin diğer zamanlarda ve farklı sosyal alanlarda da utangaç olması beklenir. Kişiliğin değişmez veya durağan olması ise bireyin davranış ve tutumlarının düzenlilik göstermesidir. Bireyin kişiliği zamanla farklı faktörlerce değişebilir. Ancak kişiliği oluşturan temel özellikler kolay değişmez. Örneğin, misafir ağırlamayı sevmeyen bir kişi içinde yaşadığı çevreye uyarak misafirperver olabilir. Ancak dışa dönük olan birinin

değişerek içe dönük ve çekingen biri olması kolay olmaz. Çünkü dışa dönüklük, kişiliğin durağan temel özelliklerinden biridir.

Kişilik kavramına ilişkin farklı yaklaşımlar söz konusudur. Her yaklaşım insan kişiliğinin bir yönünü ifade eder ve inceler. Bir kuram, insan kişiliğinin bir yönünü açıklamakta diğer kuramlardan daha başarılı olabilir. Kişiliğe ilişkin farklı olguları açıklamak için sürekli aynı yaklaşımı kullanmak gibi bir zorunluluk yoktur. Saldırganlık için bilişsel yaklaşım uygun görülürken, depresyon için insancıl yaklaşım benimsenebilir. Kuramlar, insan kişiliğini oluşturan mekanizmaların bireyin davranışlarının ortaya çıkmasındaki rolünü açıklamaya çalışır. Kuramcılar, çoğu zaman kişilikte oluşan farklılıkları ve bunların oluşma biçimini açıklamaya çalışır (Burger, 1989/2016).

Kişiliğin temel boyutlarının belirlenmesi ve ayırıcı özellik çalışmaları Robert McCrae ve Paul Costa'nın yaptığı çalışmalarla yeni bir noktaya ulaşmıştır. McCrae ve Costa, faktör analitik temelli kişilik çalışmalarında önce dışa dönüklük ve nevrozizm (duygusal dengesizlik) boyutlarına odaklanmıştır. Kısa zaman sonra "açıklık" boyutunu bulmuştur. 1985 yılına kadar üç boyutlu modeli benimseyen ve daha sonra yaptıkları çalışmalar sonucunda kişiliğin beş temel boyutunun bulunduğunu keşfeden McCrae ve Costa, kişiliğin beş boyutunu ölçmek için bir veri toplama aracı da geliştirmiştir (Costa & McCrae, 1992). McCrae ve Costa (2003), yaptıkları faktör analitik temelli kişilik çalışmalarında beş kişilik boyutunu dışa dönüklük, duygusal dengesizlik, açıklık, geçimlilik ve sorumluluk olarak ifade etmiştir. McCrae ve Costa (2008), yaptıkları araştırmada beş faktörün tümünün güvenilirlik ve geçerlilik gösterdiğini ve yetişkinlik döneminde de nispeten sabit kaldığını ortaya koymuştur.

İnsanların öz yetkinlik inançları onların kişiliklerini etkiler. Öz yetkinlik inançlarının yüksek olması bireylerin daha olumlu kişilik özellikleri geliştirmelerine yardımcı olacağı düşünülmektedir. Örneğin, insanlarla iletişim kurma konusunda yüksek öz yetkinlik inançlarına sahip olan bir ortaokul çocuğunun arkadaşlarıyla sorun yaşadığında bu sorunu iletişim kurarak çözmesi daha olasıdır. Çocuk bu sayede diğer insanlara karşı daha uyumlu bir kişilik özelliği gösterebilir. Eğer bu çocuğun iletişim kurma konusunda düşük öz yetkinlik inançları olsaydı sorunlarını iletişim kurarak çözmek yerine arkadaşlarına zorbalık yaparak sorunlarını çözmeyi tercih edebilirdi. Bu da onun diğer insanlara karşı daha uyumsuz kişilik özelliği göstermesine neden olacaktır (Tanrıku, 2018).

Mesleki tercih ve yönelişler, meslek seçimi ve kariyer gelişim sürecindeki mesleki gelişim için gerekli olan görevler; genellikle eğitim sürecinde yerine getirilen görev ve davranışlardır (Yeşilyaprak, 2015a). Üniversiteler, bireylerin mesleki gelişim görevlerini yerine getirdiği ve mesleki ve kariyer gelişimleri için gerekli bilgi ve becerileri edindikleri

kurumlardır. Bireyler, lise yıllarının sonunda ve üniversite yıllarının başında kendisine uygun kariyer alternatiflerini araştırır, planlar ve kariyer kararını bu doğrultuda verir. Bireyin kariyer kararını verirken yetenek, ilgi, değer ve tutum gibi kişilik özelliklerini bilmesi gerekir. Kişilik, bireylerin güçlü ve zayıf yönlerini ortaya koyan en önemli faktörlerdendir. SBKK'ye göre kişilik özellikleri öğrenme deneyimleri yoluyla kariyer kararı öz yetkinliğin gelişmesinde önemli rol oynamaktadır (Kim & Park, 2017). Kişilik özelliklerini bilmeyen bireylerin kendini doğru ve gerçekçi bir şekilde değerlendirmesinden söz edilemez. Kendini doğru bir şekilde değerlendiremeyen bireyin ise kariyer gelişimi için gerekli olan görevleri başarılı bir biçimde yerine getirmesi pek mümkün değildir. Bu açıdan bakıldığında kişiliğin kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Alanyazın incelendiğinde SBKK'nin önemli kavramlarından olan kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile ilgili yurt içi ve yurt dışında birçok araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Taylor ve Popma (1990) tarafından yapılan çalışmada üniversite öğrencilerinde mesleki kararsızlığın en önemli yordayıcısı olarak kariyer kararı yetkinlik beklentisi bulunmuştur. Kariyer kararı yetkinlik beklentisi arttıkça kariyer kararı verme güçlüklerinin azaldığı (Morgan & Ness, 2003), sürekli kaygının azaldığı (Creagh-Kaiser, 2003), mesleki kimliğin belirginleştiği ve kariyer araştırma faaliyetlerine katılımın arttığı (Gushue, Scanlan, Pantzer & Clarke, 2006) ve durumluk- sürekli kaygının azaldığı ve öznel iyi oluşun arttığı (Koyuncu, 2015) şeklinde araştırma sonuçları bulunur. Yurt dışında Hartman ve Betz (2007) tarafından yapılan başka bir araştırma sonucuna bakıldığında sorumluluk ve dışa dönüklük kişilik özelliği arttıkça kariyer kararı yetkinlik beklentisinin arttığı, duygusal dengesizlik kişilik özelliği arttıkça kariyer kararı yetkinlik beklentisinin azaldığı bulunmuştur. Yapılan çalışmalara bakıldığında yurt içinde kariyer kararı yetkinlik beklentisinin Beş faktör kişilik özellikleri ile ilişkisini inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmadan elde edilen bulguların yurt dışında yapılan benzer araştırma sonuçlarıyla karşılaştırma olanağı sunması bakımından alanyazına, kariyer danışmanlığı alanında çalışan psikolojik danışmanlara ve karar verme aşamasındaki bireylere katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, farklı lisans ve ön lisans programlarında öğrenim gören üniversite öğrencilerinin Beş faktör Kişilik özellikleri ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasındaki ilişkisinin incelenmesidir.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

A. Üniversite öğrencilerinin “Beş Faktör Kişilik Özellikleri” alt boyut puanları ile “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanları arasında anlamlı ilişki bulunmakta mıdır?

A₁. Üniversite öğrencilerinin “Dışa Dönüklük” kişilik puanları ile “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanları arasında anlamlı ilişki bulunmakta mıdır?

A₂. Üniversite öğrencilerinin “Sorumluluk” kişilik puanları ile “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanları arasında anlamlı ilişki bulunmakta mıdır?

A₃. Üniversite öğrencilerinin “Açıklık” kişilik puanları ile “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanları arasında anlamlı ilişki bulunmakta mıdır?

A₄. Üniversite öğrencilerinin “Geçimlilik” kişilik puanları ile “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanları arasında anlamlı ilişki bulunmakta mıdır?

A₅. Üniversite öğrencilerinin “Duygusal Dengesizlik” kişilik puanları ile “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanları arasında anlamlı ilişki bulunmakta mıdır?

B. Üniversite öğrencilerinin “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanlarında akademik birim (fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokulu), cinsiyet, genel akademik ortalama, sınıf, anne eğitim durumu ve baba eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

B₁. Üniversite öğrencilerinin “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanlarında akademik birim (fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokulu) değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

B₂. Üniversite öğrencilerinin “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanlarında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

B₃. Üniversite öğrencilerinde “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanlarında genel akademik ortalama değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

B₄. Üniversite öğrencilerinin “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanlarında sınıf değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

B₅. Üniversite öğrencilerinin “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanlarında anne eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

B₆. Üniversite öğrencilerinin “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanlarında baba eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

Araştırmanın Önemi

İnsanlar, belki de okul öncesi dönemden itibaren geleceği ile ilgili planlar yapar ve ilerde ne olacağını düşünür. Başta tümüyle duygusal ve hayali olan meslek tercihi, ileriki yaşlarda daha realist temeller üzerine kurulmaya başlar. Ancak gençlerin çoğu, temel eğitimi ya da ortaöğretimi bitirdikten sonra bütün hayatlarını geçirecekleri uğraşı alanlarını kapsayan meslek seçimini genellikle tesadüflere bırakır. Toplumun insan gücü gereksinimini, kendi yetenek ve ilgilerini hesaba katmadan tercihler yapan gençler hem kendilerine ve yakınlarına hayal kırıklığı yaşatmakta hem de içinde yaşadığı toplumun ilerlemesi için gereksinim duyulan insan gücü israfına neden olmaktadır (Kuzgun, 2013). Meslek seçiminde dikkate alınması gereken yetenek, ilgi, değer ve tutum gibi özellikler kişiliği oluşturan psikolojik faktörlerdir. Kişiliği oluşturan bu faktörler test ve envanterler yardımıyla saptanabilir.

Kişilik testleri, yıllardır bireyleri işe alma ve terfi ettirme kararları verirken işverenler tarafından kullanılmaktadır. Bireyler, kişilik özelliklerine uygun işlere yerleştirilir ve bu doğrultuda terfi ettirilir. Kişilik testlerinin iş yerindeki başarıyı kestirmede ne kadar önemli olduğu, yıllardır araştırmacılar tarafından tartışılan bir konudur. Bu tartışma, 'Büyük Beşli Modeli' nin geliştirilmesiyle yön değiştirmiştir. İş yerindeki başarıyı kestirmede çok sayıda kişilik değişkeninin etkisinin olup olmadığını kestirmektense, beş kişilik boyutu kullanılarak kişilik ve performans arasındaki ilişkiyi incelemek daha çok tercih edilmeye başlanmıştır. Beş faktör kişilik özelliklerinin hepsi de önemlidir. Ancak Barrick ve Mount (1991); sorumluluk kişilik özelliğinin iş performansının en iyi göstergesi olduğunu ortaya koymuştur. Beş Faktör Kişilik Ölçeği' nde sorumluluk kişilik boyutundan yüksek puan alan kişiler daha dikkatli, titiz ve güvenlidirler. İşini doğru ve eksiksiz yapmak için zaman ayırırlar ve baştan savma iş yapmazlar. Bu kişiler; kararlı, düzenli ve başarı odaklıdır. İşe başlamadan önce plan yaparlar. Sorumluluk düzeyi yüksek olan kişiler, üstleri tarafından genellikle olumlu değerlendirilmeler alır. Barrick, Mount ve Strauss (1994), sorumluluğu yüksek kişilerin şirketlerin işçi çıkardıkları dönemlerde işten çıkarılma olasılığı en düşük kişiler olduğunu ortaya koymuştur. Geçimliliği yüksek kişiler; güvenilir, işbirlikçi, yardımsever ve iş yerinde bulunmaktan keyif alan ve takım çalışmasına yatkın kişilerdir. Araştırmaların bazıları, dışa dönüklerin iş dünyasında içe dönüklere göre daha avantajlı olduğunu göstermiştir. Yine bazı araştırmalar deneyime açık olmanın bazı iş ortamlarında yararlı olabileceğini ortaya koymuştur. Kısacası bir kişinin Beş faktör kişilik boyutlarından hangisini gösterdiğini bilmek, o kişiyi işe almada oldukça yararlı bilgiler sağlar (Burger, 1989/2016).

Kariyer kararı yetkinlik beklentisi, bireyin kariyeri ile ilgili görevleri yerine getirme konusunda kendine olan güvenini ifade eder. Bu kariyer görevlerinden bireyin kendisini

doğru bir Şekilde değerlendirmesi, kişinin kendi kişilik özelliklerinin farkında olmasıyla mümkün olabilir.  nk  kişilik; bireyin ilgilerini, yeteneklerini, tutum ve değerlerini kapsar. Kendi kişilik özelliklerini bilmeyen ve farkında olmayan bireyin kendisini doğru bir Şekilde değerlendirmesi mümkün olmaz. Kendisini doğru bir Şekilde değerlendiremeyen bireyin kariyeriyle ilgili diğer görevleri sağlıklı bir Şekilde yerine getirmesi de mümkün olamayacaktır. Dolayısıyla bireyin kişilik özelliklerinin kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Alanyazına bakıldığında kişilik özellikleri ile kariyer gelişimi ile ilgili kavramlar arasındaki ilişkiyi inceleyen yurt içi ve yurt dışı araŐtırmalarının olduğu görülmektedir. Yurt dışı alanyazında Beş faktör kişilik özellikleri ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasındaki ilişkiyi ortaya koyan araştırmalar görülse de yurt içi alanyazında Beş faktör kişilik özellikleri ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasındaki ilişkiyi araştıran herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yurt içi alanyazında Beş faktör kişilik ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasındaki ilişkiyi inceleyen tarama modeli araştırmalarda bir boŐluk olduğu görülmüştür. Araştırma, bu boŐluęu doldurmasıyla özellikle yurt içi alanyazına katkı sağlaması ve yurt dışında yapılan ve Beş faktör kişilik özellikleri ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarla karşılaştırma olanağı sağlaması açısından önemlidir. Araştırmanın bu bakımdan özgün olduğu söylenebilir. Bu araştırma, aynı zamanda  niversite  ğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentisi düzeylerini farklı demografik değişkenler açısından ortaya koymasına ve önceki araştırma bulgularını ile karşılaştırma imk nı sağlaması bakımından da önemlidir. Bireylerin sahip olduğu kişilik özellikleri ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasındaki ilişkinin belirlenmesi açısından bu araştırmanın kariyer danışmanlığı ve rehberliği alanına yararlar sağlayacağı düşünülmektedir

Sınırlılıklar

Araştırma kapsamında elde edilen veriler; 2017-2018 eğitim  ğretim yılında Dicle  niversitesi'nde yer alan 4 fakülte, 1 yüksekokul ve 1 meslek yüksekokulunda öğrenim gören 746  niversite  ğrencisi ve araştırmada uygulanan  l me araçlarının ölçtüğü alt boyutlar ile sınırlıdır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular benzer gruplara genellenirken bu durum dikkate alınmalıdır.

Sayıtlar

Örnekleme oluşturan  niversite  ğrencilerinin araştırma kapsamında kullanılan veri toplama ara larındaki sorulara içten ve doğru bir Şekilde cevap verdikleri ve araştırmada kullanılan  l me araçlarının geçerli olduğu varsayılmıŐtır.

Tanımlar

Kişilik: Bireyin kendisinden kaynaklanan kişilik içi süreçler ve tutarlı davranış kalıplarıdır. (Burger, 1989/2016).

Beş Faktör Kişilik Modeli: Dışa dönüklük, açıklık, geçimlilik, sorumluluk ve duygusal dengesizlik olarak ifade edilen kişiliğin beş temel boyutlu hiyerarşik organizasyonudur (McCrae & John, 1992).

Öz Yetkinlik: Belli faaliyet ve performans alanlarına yönelik geliştirilen dinamik inançlar kümesidir (Lent, 2013).

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi: Crites (1976) tarafından kendini doğru bir şekilde değerlendirme, mesleklerle ilgili bilgi toplama, hedef belirleme, gelecek için plan yapma ve problem çözme olarak ifade edilen kariyer gelişimi için gerekli olan görevleri yerine getirme konusunda bireyin kendine güvenmesidir (Akt., Betz, 2000).

İKİNCİ BÖLÜM

Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar

Araştırmanın bu bölümünde “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi”, “Kişilik” ve “Beş faktör kişilik özellikleri” ile ilgili kuramsal ve kavramsal açıklamalar sunulmuş ve bu konularla ilgili yapılan bazı araştırmalar özetlenmiştir.

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

Kariyer gelişim kuramlarının geçmişi, 1909 yılında “Bir Meslek Seçmek” isimli kitabın yazarı Frank Parsons’a dayanmaktadır. Parsons; o dönemde meslek seçimi için bireylerin özelliklerinin bilinmesi, farklı mesleklerin ve iş alanlarının özelliklerinin bilinmesi ve bu iki bilginin eşleştirilmesi sonucunda bireye en uygun işin ya da mesleğin belirlenmesi gerektiğini savunuyordu (Ünsal, 2014). Kariyer gelişim kuramları alanında ortaya atılan bu ilk görüşe göre bireyin özellikleri ile mesleğin özellikleri arasında gösterilen uyum iş doyumunu ve mesleki başarıyı sağlıyordu. Bireye en uygun mesleği seçmek için bireyin özellikleri ve mesleğin özelliklerinin bilinmesi ve eşleştirilmesi gerekiyordu. O dönemden günümüze kadar kariyer gelişimi, kariyer davranışları ve kariyer davranışlarının özel müdahalelerle nasıl değişebileceğini açıklamak amacıyla mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanında yol gösterici birçok kariyer gelişim kuramları ortaya çıkmıştır. Son birkaç on yıl boyunca kariyer gelişimi ile ilgili kuram ve araştırmalarda çarpıcı birtakım eğilimler görülmüştür. Yaşanan bu eğilimler ile kariyer gelişiminde bilişsel değişkenlere ve bireylerin kendi kariyer davranışlarını yönetmelerine yardımcı olan süreçlere vurgu yapılmaya başlanmıştır. Bu eğilim, kariyer gelişimine sosyal bilişsel bir bakış açısı sunmaktadır. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK) olarak adlandırılan bu bakış açısı, insanların kendi gelişimlerini ve çevrelerini etkileme kapasitesine sahip olduğu varsayımını benimser. SBKK, diğer kariyer gelişim kuramlarıyla kavramsal bağlantılar oluşturur ve diğer mesleki psikoloji, psikolojik danışma alanları ve bilişsel bilimlerde yaşanan önemli gelişimlerden ilham alır ve etkilenir. (Lent, Brown & Hackett, 2002).

SBKK, Albert Bandura tarafından geliştirilen genel Sosyal Bilişsel Kuram’a dayanmaktadır. Sosyal Bilişsel Kuram, insan davranışlarının ve insanın yaşadığı ortamların birbirini karşılıklı olarak etkilediğini vurgulamaktadır (Lent, 2013). SBKK, insanın kendi gelişimini ve çevresini etkileme kapasitesine yönelik yapılandırmacı varsayımları barındıran bir kariyer gelişim kuramıdır (Özyürek, 2015). Temeli Albert Bandura’ nın Sosyal Bilişsel

Kuram'ına dayanan SBKK, Lent vd. (1994) tarafından psikososyal işleyişin birçok alanını incelemek amacıyla geliştirilen bir kariyer gelişim kuramıdır (Lent, Brown & Hackett, 2002).

Lent vd. kadınların kariyer seçiminde öz yetkinliğin rolünü incelemek amacıyla birçok çalışmayı derlemiştir. Bu yolla hem erkekler hem de kadınlar için kariyer ve akademik ilgileri, seçim ve performansı içeren kapsamlı bir kuram geliştirilmiştir. SBKK' ye göre öz yetkinliğin ilk bilişsel kavramı olan sonuç beklentileri ile hedef seçimi, akademik ve kariyer kararı verme sürecindeki önemli faktörlerdir. Bu faktörler, bireylerin kendi yeterliliklerini görme ve kendilerinin neyi başarabilecekleri konusundaki inançlarını etkilemektedir. SBKK, insanların kariyer seçimlerinde ve onların karşı karşıya kaldıkları engeller konusunda birbirinden farklı özellikler gösterebileceklerini savunur. SBKK, insanların kariyer seçimlerinde ve onların en son elde ettiği kariyer basamağını etkileyen cinsiyet ve kültürel konularla yakından ilgilenir. Danışanların potansiyel sonuç beklentilerine, amaçlarına ve kendi yeterliliklerine ilişkin inanç düzeylerini artırmaları konusunda yardımcı olur ve danışanlara akademik ve kariyer seçimleri yapmaları konusunda yardımcı olacak öneriler sunar (Sharf, 2013/2017).

SBKK, öz yetkinlik gibi bilişsel birey değişkenlerinin insanların kariyer gelişimlerini şekillendiren cinsiyet, kültür, engeller ve destekler gibi diğer kişisel ve çevresel faktörlerle etkileşim biçimini ortaya koyan bir kariyer gelişim kuramıdır. SBKK, her ne kadar insanların kendi kariyer gelişimlerinin temel biçimlendiricisi olduğunu savunsa da insanların iş ve okul yaşamlarını etkileyen diğer faktörleri de kabul eder. Lent vd., öğrencilerin içinde yaşadığı ortam ve sistemlere odaklanılması gerektiğini ifade eder. Kişisel ve çevresel/durumsal faktörlerin kariyer gelişimi üzerindeki etkisini tartışır (Lent, 2013). SBKK' ye göre bilişsel birey değişkenleri ve birey dışı ortama özgü değişkenler birbirini etkileyerek kariyer gelişimini inşa eder.

Bilişsel birey değişkenleri ve birey dışı ortama özgü değişkenler şöyle açıklanabilir:

Bilişsel birey değişkenleri.

SBKK, genel Sosyal Bilişsel Kuram'ın merkezi üç farklı değişkenini bir araya getirmiş ve bu üçlü nedensel sistem içerisinde kariyer gelişiminin kişisel belirleyicilerini kavramsallaştırmıştır. Bu değişkenler: Öz yetkinlik, sonuç beklentileri ve kişisel hedeflerdir (Özyürek, 2015). SBKK' de öz yetkinlik, mesleki sonuç beklentileri ve kişisel hedefler arasındaki ilişkiler açıklanır.

Öz yetkinlik.

Bandura (1995); öz yetkinliği, bireyin muhtemel durumları yönetmek için gerekli eylemleri organize etme ve yürütme yeteneklerine ilişkin geliştirdiği inançlar olarak tanımlamıştır. Öz yetkinlik; sabit ve bölünmez değildir ve ortamdaki bağımsız olarak kalıcılık özelliği taşımaz. Öz saygı, değişmeye dirençli global bir psikolojik yapıdır. Ancak öz yetkinlik, genel olmayan ve belirli bir performans alanına özgü inançlardır. Öz yetkinlik algıları, benlik ile ilgili inançların etkin bir grubuyla ilgilidir ve diğer karmaşık bireysel, çevresel ve davranışsal faktörlerle etkileşim içerisindedir. Bu nedenle performansa özgü öz yetkinlik algıları ile öz saygı birbiriyle karıştırılmamalıdır. Örneğin; bir öğrencinin öz saygısı düşük olabilirken, piyano çalma konusunda öz yetkinlik algısı yüksek olabilir. Öz saygı, öz yetkinliğe göre nispeten değişime dirençlidir ancak öz yetkinlik inançları belirli durumlarda kazanılabilir ve oldukça dinamiktir. Yani öz yetkinlik, başarılı yaşantılar ve geri bildirimlerle değişikliğe uğrayabilir (Özyürek, 2015).

Bireyin kendi kişisel kapasitesiyle ilgili yaptığı yanlış değerlendirmeler onun zamanını ve emeğini israf etmesine yol açabilirken, yaptığı doğru değerlendirmeler onun ileride pişman olmayacağı kararlar vermesine imkân sağlar. Bireyler kendi kapasitelerini aştıklarını düşündükleri aktivitelerden kaçınır ve başarılı bir biçimde yapabileceklerine inandıkları aktivitelere yönelirler (Ünsal, 2014). Örneğin; “Ben bağlama hiç çalamam.” şeklindeki inanca sahip bir kişi, bağlama kursuna katılmaktan kaçınacak ve “Ben piyano çalabilirim.” inancını taşıdığı piyano kursuna katılmak isteyecektir. Öz yetkinlik inançlarının bireylerin niyetini veya hedefini etkilediğini ileri süren SBKK geliştiricileri öğrencilerin yapabildikleri ve yapamadıkları şeyleri hesaba katarak üniversite ve kariyer olanaklarını sınırladığını savunmuşlardır. Küçük çocukların yeteneklerine karşı güven geliştirmeleri ve kişisel hedeflerine ulaşmaları için kendilerine yön verecek davranışlar sergilemeyi öğrenmelerine yardımcı olmak gerekir (Lent, 2013).

Öz yetkinlik inançları dört temel bilgilendirici kaynak ya da öğrenme yaşantısından etkilenerek kazanılır ve değişime uğrar. Bunlar: başarılı ya da başarısız kişisel performanslar, dolaylı öğrenme ve örnek alma, sosyal ikna ve fizyolojik durum ve tepkilerdir. Belli konularda başarılı performans göstermek çok önemlidir. Kişinin elde ettiği başarılar öz yetkinlik inancını güçlendirir, başarısızlıklar ise öz yetkinlik inancını zayıflatır. İnsanlar, başkalarının yaptıklarından ya da doğrudan gözlem ile öğrenebilir ve kendini geliştirebilir. Sosyal ikna ise bireyin başkaları tarafından aktif bir biçimde cesaretlendirilmesi ya da tersi bir şekilde cesaretinin kırılmasıdır. Birey; performansını gösterirken yoğun bir şekilde heyecanlanma, sıkıntı ve baş dönmesi gibi durumlar hissederse öz yetkinlik inancı zayıflar,

keyifle etkinlikleri yaparsa o konuyla ilgili öz yetkinlik inancı yükselir (Özyürek, 2015). Bunların yanı sıra kişinin içinde bulunduğu ruh hali de kişisel kapasitesini değerlendirmesinde etkilidir. Bireyde var olan pozitif ruh hali, onun öz yetkinlik inancını yükseltirken; negatif ruh hali ise onun öz yetkinlik inancını düşürür. Kişinin gerçekte ne yaşadığı değil yaşadıklarına yönelik değerlendirmesi önemlidir. Kaygılı olan bir kişi bu kaygıyı olumsuz bir duygu olarak düşünmezse ve yapmış olduğu ufak hataları gereğinden fazla büyütmezse performansı da bu durumdan olumlu bir şekilde etkilenebilir (Ünsal, 2014).

Bireylerin kendi yeteneklerini görme biçimi; onların akademik, kariyer ve diğer seçimlerini etkileyebilir (Sharf, 2013/2017). Örneğin; üniversite sınavına hazırlanan bir öğrenci matematik dersini sevmemekte ve matematik derslerine katılmayı hiç istememektedir. Bu öğrenci, sınavlarda matematiği yeteri kadar yapamadığına inanmakta ve matematiği asla yeteri kadar öğrenemeyeceğini düşünmektedir. Öğrenci bu durumuyla ilgili arkadaşlarıyla konuştuğunda arkadaşlarının da matematik dersine karşı aynı şeyleri düşündüğünü gördüğünde bu, onun matematik dersine ilişkin öz yetkinlik inancını pekiştirir. Ancak bu öğrencinin sınavlarda matematikten aldığı puanlar ile matematik dersine ilişkin öz yetkinlik inancı arasında açık bir fark vardır. Bu öğrencinin matematik dersinin çok iyi olmadığına ilişkin inancı, onun gelecekteki eğitim ve kariyer planını etkileyebilir.

Sonuç beklentileri.

Sonuç beklentileri, davranışların sonuçlarıyla ilgili geliştirilen inançları ifade eder. Öz yetkinlik inançları kişinin “Ben bunu yapabilir miyim?” şeklinde ifade edilen yetenekleriyle ilgiliyken, sonuç beklentileri ise “Bunu yaparsam ne olacak?” şeklinde ifade edilen davranışın hayali sonuçlarıyla ilgilidir (Lent, 2013). Sonuç beklentileri ne olabileceğine gönderme yapar. Öz yetkinlik ise bir şeyleri başarma yeteneğini tahmin etmeyle ilgilidir (Sharf, 2013/2017). Örneğin; bir okul psikolojik danışmanın “Ben öğrencilerle etkili iletişim kurabilir miyim?” biçiminde ifade edilen yetkinlik beklentisi olabilir. Aynı psikolojik danışmanın “Öğrencilerle etkili iletişim kurduğumda bunun ne gibi faydası olacak?” şeklinde sonuç beklentisi de olabilir.

İnsanların, değerli gördüğü ve kendilerini olumlu sonuçlara götürecek faaliyetlere katılma olasılıkları daha yüksektir. SBKK’ ye göre insanların etkinliklere katılımları; gösterdikleri çaba, ettikleri sebat ve kazandıkları nihai başarıları, öz yetkinlik inancı ve sonuç beklentileri ile ilgilidir (Lent, Brown & Hackett, 2002). Bireyde yetkinlik beklentisi yüksek, sonuç beklentisi düşük olabilir. Örneğin; müzik konusunda çok yetenekli olduğunu düşünen biri, konservatuara yönelmek istemeyebilir. Çünkü bu öğrencinin konservatuara gitme

konusunda iş bulma sorunu, eğitiminin çok zor olması ya da konservatuar öğrencilerine karşı toplumda var olan ön yargılar gibi olumsuz sonuç beklentileri olabilir (Özyürek, 2015).

Sonuç beklentileri, bireyin bir işi yaptıktan sonra elde edeceği maddi ödüller olabildiği gibi o işi yapmaktan duyulan mutluluk gibi manevi ödüller de olabilir. Bir işi yaptıktan sonra diğer insanların hayranlığını kazanmak da sonuç beklentisi olabilir. Sonuç beklentileri de öz yetkinlik inançlarında olduğu gibi öğrenme yaşantılarından etkilenmektedir. Başka bir kişinin belli bir davranışı yaptıktan sonra elde ettiği sonucu gören bir kişi, benzer ödülü almak için güdülenip o davranışı yapmak isteyebilir (Ünsal, 2014). Örneğin; çalışkan olan sınıf arkadaşının bursluluk sınavını kazandığını ve her ay düzenli burs aldığını gören bir ortaokul 7. sınıf öğrencisi, aynı sonucu elde etmek için derslerine daha çok zaman ayırmaya başlayabilir.

Kişisel hedefler.

Kişisel hedefler, belirli bir aktiviteye katılma veya belirli bir performans seviyesine ulaşma konusunda gösterilen niyet olarak tanımlanabilir (Lent, Brown & Hackett, 2002). Kişisel hedefler, “Bunu ne kadar iyi yapabilirim?” şeklindeki sorularla ilgilidir. SBKK, seçim ve performans hedefi olmak üzere iki tür hedeften söz eder. Seçim hedefi, bireyin devam etmek istediği faaliyet veya kariyerdir. Performans hedefi ise bireyin verilen görev ve etki alanı içerisinde ulaşmaya çalıştığı performans seviyesi ya da niteliğidir (Lent, 2013). Örneğin; bir öğrencinin LGS sonucunda Fen Lisesini kazanmak istemesi seçim hedefi, bu hedefine ulaşmak için hangi konulara günde kaç saat çalışacağını belirlemesi ise performans hedefidir.

SBKK’ ye göre insanların kişisel hedefleri, onların sahip olduğu öz yetkinlik ve sonuç beklentilerine bağlıdır. İnsanlar, sahip oldukları yeteneklerine ve yapacağı davranışın sonucu ile ilgili inançlarına göre kişisel hedeflerini belirleme eğilimindedir (Lent, Brown & Hackett, 2002). Kişisel hedefler, öz yetkinlik ve sonuç beklentisi birbirini karmaşık olarak etkiler. Örneğin; hedeflerin öz yetkinliğin gelişimine etki ettiği varsayılmaktadır. Daha sonra da öz yetkinlik ve sonuç beklentileri kişinin belirlediği ve ulaşmaya çalıştığı hedefleri etkilemektedir. Yetkin oldukça, performans hedefleri yeniden belirlenebilir ve daha pozitif sonuç beklentileri geliştirilebilir (Özyürek, 2015). SBKK’ ye göre insanların seçim ve performans hedefleri, öz yetkinlik inançlarından ve sonuç beklentilerinden etkilenir (Lent, 2013). Örneğin; piyano çalma konusunda yüksek öz yetkinlik ve sonuç beklentilerine sahip birinin piyano öğrenmeye daha çok zaman ayırması ve piyano kursuna katılması beklenir.

Kişisel hedefler belirleyen birey, herhangi bir dış güçlendirme olmadan kendi davranışlarını düzenleyebilir, yönlendirebilir ve sürdürebilir (Lent, Brown & Hackett, 2002).

Kişisel hedeflere doğru ilerlemek, bireylerin iş tatminini olumlu etkilemektedir. Bu nedenle bireylerin gerçekçi hedefler belirlemesi ve bu hedeflerini takip etmesi önemlidir. Kariyer gelişimi sosyal öğrenme ile gerçekleşir. İyi eğitim alma gibi destekleyici koşullar kariyer gelişimini olumlu etkiler. Finansal kaynak eksikliği gibi engeller ise kariyer gelişimini olumsuz etkiler (Brown, 2013).

Kariyer kararı yetkinlik beklentisi.

Kariyer kararı yetkinlik beklentisi kavramı, yurt içi alanyazında Işık (2010)'ın doktora çalışması kapsamında Taylor ve Betz tarafından geliştirilen Kariyer Kararları Öz Yetkinliği Ölçeği Kısa Formunu (KKÖÖ- KF) Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu (KKYBÖ- KF) adı altında Türkçeye uyarlamasıyla kullanılan bir kavramdır. Kariyer kararı yetkinlik beklentisi, SBKK' nin önemli kavramlarından olan "kariyer öz yetkinliği" kavramı ile aynı anlamı taşımaktadır. Öz yetkinlik teorisinin mesleki davranışa uygulanabilirliği ilk olarak Betz ve Hackett (1981) tarafından önerilmiş ve daha sonra birçok araştırmada incelenmiştir (Betz, 2000). Hackett ve Betz, öz yetkinlik algılarının çeşitli meslek alanlarına yönelik kariyer ve meslek seçimlerini etkileyebileceğini düşünerek Bandura' nın öz yetkinlik kavramını kariyer kararları alanına uyarlayarak kadınların bazı mesleklerde erkeklerden sayıca az olmasının nedenlerini açıklamaya çalışmışlardır. Hackett ve Betz, erkeklerin hem kadın hem de erkek mesleklerine yönelik benzer düzeyde öz yetkinlik algılarına sahip olduklarını tespit etmiştir. Kadınların ise geleneksel mesleklere yönelik öz yetkinlik seviyelerinin erkeklere göre daha yüksek olduğunu ve geleneksel olmayan mesleklere yönelik öz yetkinliklerinin erkeklerden daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Kariyer öz yetkinliği, kariyerle ilgili verilen kararlara ve yapılması gerekenlere yönelik olarak incelenmiştir. Bu kavram kısaca "Kariyer Kararları Öz Yetkinliği" olarak adlandırılabilir. Kariyer kararları öz yetkinliği, bireyin kariyer seçimi ve bir kariyer alanına bağlanabilmesiyle ilgili görevleri başarılı bir biçimde yerine getirmesi konusunda kendisine güvenmesidir (Ünsal, 2014).

Crites (1976), kariyer olgunluğu modelinde kariyer gelişimi için gerekli olan görevleri: kendini doğru bir şekilde değerlendirme, mesleklerle ilgili bilgi toplama, hedef belirleme, gelecek için plan yapma ve problem çözme olarak ifade etmiştir (Akt., Betz, 2000). Kariyer kararı yetkinlik beklentisi yüksek olan bireylerin kendi yetenek, ilgi ve değerleri gibi özelliklerini iyi bir şekilde değerlendirme, seçeceği mesleklerle ilgili doğru bilgiler elde edebilme, ulaşılabilir ve gerçek hedefler belirleyebilme, gelecekle ilgili planlar yapabilme ve problem çözme konusunda kendilerine güvenlerinin fazla olduğu söylenebilir.

Birey dışı ortama özgü değişkenler.

Çevresel etkiler.

SBKK' de bireyler geçmişte ve şimdi oluşan çevresel etkilerin sadece pasif deposu olarak görülmez. Kontrolleri ve farkındalıklarının ötesindeki olaylardan olumlu ya da olumsuz olarak etkilenir (Lent, Brown & Hackett, 2000). Çevresel etkileri; sosyal ortam etkileri, uzak ve yakın çevresel etkiler ve çevrenin objektif ve algılanmış yanları olarak sıralayabiliriz. Sosyal ortam etkilerine, çevrenin bireye sağladığı fırsatlar da denilebilir. Meslek seçimi sürecinde bireye sağlanan ekonomik koşullar ve bireyin bunlara yönelik algıları önem taşımaktadır. Bireyin çevresine ilişkin algıları bilişsel değerlendirmelerini etkilediği için SBKK, çevresel ve ortamsal etkilere önem verir. Bireyin etkin fenomenolojik yönü olumlu ve olumsuz çevresel etkilerin algılanmasında önemlidir. Eğer sadece yaşadığı çevreden bireye sağlanan olanaklar yeterli olsaydı bütün varlıklı insanların başarılı, fakir insanların ise başarısız olması gerekirdi. Bu nedenle anne baba davranışları, arkadaş etkileri ve ekonomik şartlar gibi çevrenin objektif olarak eksikliği giderici yanları kadar; bireyin çevre tarafından sağlanan olanaklara hangi tepkiler verdiği ve bu olanakları mantıklı bir biçimde nasıl değerlendirdiği önemlidir. SBKK' ye göre çevrenin objektif ve algılanmış yönlerinin yanında çevresel etkilerin olduğu zaman dilimi de önem taşımaktadır. Uzak çevresel etkilere; beceri gelişimi konusunda ortaya çıkan fırsatlar, cinsiyet ve kültürel rol ile ilgili yaşanan toplumsallaşma süreci ve bireyin potansiyel olarak karşılaştığı eğitsel ve kariyer rol modelleri örnek gösterilebilir. Yakın çevresel etkilere ise duygusal ve maddi destekler, seçilen alanda iş bulma olanakları ve sosyokültürel engeller örnek gösterilebilir. (Özyürek, 2015).

Kariyer engelleri.

Kariyer engelleri; bireyin kariyer gelişimini zorlaştıran, bireyin içinde veya çevresinde meydana gelen şartlar ve olaylar olarak ifade edilebilir. Bireyin bir işi yapabileceğine ilişkin geliştirdiği öz yetkinlik inançları, yapacağı işin sonucunda kendisine fayda sağlayıp sağlamamasıyla ilgili geliştirdiği sonuç beklentileri ve başarmayı amaçladığı şeylerin derecesini ifade eden kişisel hedefleri onun kariyer gelişiminde engel oluşturabilir (Amil, 2019). Düşük öz yetkinlik algısı, bireyin içinde oluşan kariyer engeline örnek verilebilir. Bir işi yaparken başkalarının onayı almak ise çevreden kaynaklanan kariyer engellerine örnek gösterilebilir. Lent (2005), kariyer engelleri konusunda danışanları desteklemek amacıyla bazı yol gösterici adımlar ortaya koymuştur. Birinci adımda danışanlardan seçim aşamasında hangi engellerle karşılaşacağını tahmin etmeleri istenir. İkinci adımda bu tür engellerle karşılaşma

durumlarını analiz etmelerine yardımcı olunur. Son adımda ise danışanlara aile, akranlar ve sosyal ortam olmak üzere kariyer destekleri oluşturulur (Akt., Ünsal, 2014).

Kariyer destekleri.

SBKK' de destekler ve destek sistemleri, bireyin kariyer seçimini ve takibini kolaylaştıran çevresel değişkenlerdir (Lent, Brown & Hackett, 2000). Kariyer destekleri, bireylerin kariyer tercihlerini yapmalarını ve kendilerini ileriye taşımalarını kolaylaştırabilir (Özyürek, 2015). Kariyer desteklerine, üniversite sınavına hazırlanan bir kişinin ağabeyinin matematik dersi çalıştırması örnek olarak gösterilebilir.

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Sosyal bilişsel kariyer kuramı ile ilgili yurt içinde yapılan araştırmalar.

Yurt içi alanyazın incelendiğinde SBKK ile ilgili birçok araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Yapılan araştırmalar genellikle SBKK 'nin temel kavramı olan kariyer karar verme öz yetkinliği ile farklı değişkenler arasındaki ilişkinin incelendiğini ve uygulanan kariyer grup müdahalelerinin kariyer kararı öz yetkinliği artırmadaki etkinliği araştırılmıştır. Yine yurt içi alanyazına bakıldığında SBKK' nin önemli kavramları olan kariyer öz yetkinliği ve mesleki karar verme öz yetkinliği vb. düzeylerin belirlenmesi amacıyla geliştirilen ölçeklerin Türkçeye uyarlanması ve geliştirilmesiyle ilgili araştırmaların yapıldığı görülmektedir.

İlköğretim 8. sınıf öğrencilerinin meslek kararı verme yetkinlik düzeylerini ölçmek amacıyla Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği (MKVYÖ) geliştirilmiştir. Geliştirilen ölçme aracı üç alt boyut ve 27 maddeden oluşmaktadır. Ölçek likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları, 480 8. sınıf öğrencisi üzerinde yapılan araştırmadan elde edilen veriler ile yapılmıştır. Geçerlik ve güvenilirlik katsayılarına ilişkin çalışmalar MKVYÖ' nün geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu ortaya koymuştur (Bozgeyikli, 2004).

Bozgeyikli (2005), tarafından yapılan araştırmanın deney ve kontrol gruplarını 25 (13 kız, 12 erkek)'er öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmada deney grubu öğrencileriyle haftada iki oturum şeklinde toplamda 7 hafta süreyle mesleki grup rehberliği uygulanmıştır. Deney ve kontrol grubu öğrencilerinin mesleki karar verme yetkinlik düzeylerini belirlemek amacıyla Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği (MKVYÖ) kullanılmıştır. Araştırma kapsamında ön-test son-test uygulamasından sonra yapılan analizler ve ulaşılan sonuçlara bakıldığında denenen mesleki grup uygulamasının, öğrencilerin mesleki karar verme yetkinliklerini artırmada etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın sonuç bölümünde denenen

mesleki grup uygulamasının, öğrencilerin meslek seçimlerinde yardımcı olması amacıyla kullanılması önerilmiştir.

Bozgeyikli, Bacanlı ve Doğan (2009) tarafından yapılan araştırmada elde edilen bulgulara bakıldığında kariyer gelişimi ve cinsiyetin, Bireysel ve Mesleki Özellikleri Doğru Olarak Değerlendirme (BMÖDD), Mesleki Bilgi Toplama (MBT) ve Gerçekçi Plan Yapma (GPY) olmak üzere meslek kararı verme öz yetkinliğinin üç alt boyutunu da anlamlı olarak yordadıkları bulunmuştur.

Işık (2010) tarafından yapılan bir araştırmada SBKK' ye dayalı olarak geliştirilen bir grup müdahalesinin, üniversite öğrencilerinin kariyer karar yetkinlik beklentisi ve mesleki sonuç beklentisi düzeylerine etkisi belirlenmek istenmiştir. Araştırma kapsamında deney grubuna 16 öğrenci ve kontrol grubuna 16 öğrenci olmak üzere toplam 32 gönüllü öğrenci alınmıştır. Deney grubu için her biri 90 dakika süren 10 haftalık bir kariyer grup müdahalesi uygulanmış, kontrol grubuna ise herhangi bir müdahale uygulanmamıştır. Deney grubu ve kontrol grubu öğrencilerine ön test ve son test uygulamaları yapmak amacıyla araştırmacı tarafından Türkçeye uyarlanan, Betz, Klein ve Taylor (1996) tarafından geliştirilen Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği ve McWhirter, Rasheed ve Crothers (2000) tarafından geliştirilen Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonucunda kontrol grubunda anlamlı herhangi bir farklılaşma tespit edilmemiştir. Denenen kariyer grup uygulamasının üniversite öğrencilerinin kariyer karar yetkinlik beklentisi düzeylerini anlamlı bir oranda artırmada başarılı olduğu görülmüştür. Üç ay sonra izleme testi yapılmış ve etkinin devam ettiği gözlenmiştir.

Öztemel (2012) tarafından yapılan bir araştırmada kontrol odağı ve mesleki karar verme öz yetkinliği ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Elde edilen bulgulara bakıldığında kontrol odağı ve mesleki karar verme öz yetkinliğinin kariyer kararsızlığa ilişkin varyansın %32'sini açıkladığı bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmada ayrıca kariyer karar verme öz yetkinliğinin tek başına kariyer kararsızlığı anlamlı olarak yordadığı bulunmuştur.

Kariyer Kararı Öz Yeterlik Ölçeği kısa formunun Türkçe versiyonunun psikometrik özelliklerini incelemek amacıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğin faktör yapısının orijinal ölçeğin faktör yapısıyla uyumlu olduğu gözlenmiştir. Araştırmadan elde edilen genel bulgular, ölçeğin yüksek geçerlilik ve güvenirlik katsayılarına sahip olduğunu, bireylerin kariyer gelişimleri için gerekli olan görevleri başarılı bir biçimde yerine getirme konusunda kendilerine

güvenlerini ölçmek için geçerli ve güvenilir olduğu ortaya konulmuştur (Akın, Sarıçam & Kaya, 2014).

Lise öğrencilerinin öznel iyi oluşları ve sürekli kaygı düzeyleri ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara bakıldığında kariyer kararı yetkinlik beklentisi ölçeğinin alt boyutları ile durumluk ve sürekli kaygı arasında negatif anlamlı ilişkiler gözlenmiştir. Kariyer kararı yetkinlik beklentisi ölçeğinin alt boyutları ile öznel iyi oluş alt boyutları arasında ise pozitif anlamlı ilişki gözlenmiştir. Araştırmada aynı zamanda kariyer kararı yetkinlik beklentisi toplam puanları ile durumluk ve sürekli kaygı toplam puanları arasında negatif anlamlı ilişki tespit edilirken, öznel iyi oluş alt boyutları arasında ise pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur (Koyuncu, 2015). Avara (2015) tarafından yapılan araştırmanın bulgularına bakıldığında akademik güdülenmenin, akademik öz-yeterlik ve kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile pozitif anlamlı ve orta düzeyde ilişkili olduğu gözlenirken; okul tükenmişliği ile negatif anlamlı ve orta düzeyde ilişki gösterdiği tespit edilmiştir.

Kız meslek lisesinde öğrenim gören lise öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentisi düzeyleri üzerinde aile etkisini incelemek amacıyla 602 lise 9., 10. ve 11. sınıf öğrencileri üzerinde yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre, kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile aile etkisi alt ölçeklerinden bilgisayar destek arasında pozitif orta düzeyde anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Araştırmada ayrıca kariyer kararı yetkinlik beklentisinin aile etkisi alt ölçeklerinden ailenin beklentileri ile negatif düşük bir ilişki gösterdiği gözlenirken; maddi destek ve değerler- inançlar ile ise pozitif yönde düşük bir ilişki gösterdiği bulunmuştur (Ülker, 2015).

Altınay (2015), kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile psikolojik doğum sırası arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla lise öğrencileri üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırma bulgularına bakıldığında kendini ailenin ortanca çocuğu olarak algılama ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi tüm alt boyutları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Kendini büyük çocuk olarak algılama ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi tüm boyutları arasında negatif düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Araştırmada kendini ailenin küçük çocuğu olarak algılama ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi alt boyutlarından hedef belirleme arasında pozitif düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmanın regresyon analizi sonuçlarına göre psikolojik doğum sırasının tüm alt boyutlarının kariyer kararı yetkinlik beklentisi toplam varyansının %5'ini açıkladığı bulunurken, kendini ortanca çocuk olarak algılamanın tek anlamlı pozitif yordayıcı olduğu

tespit edilmiştir. Tek anlamlı negatif yordayıcı ise kendini büyük çocuk olarak algılama olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ulaş ve Yıldırım (2016), 'Türkiye' de geliştirilen Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeğinin (KVYÖ) tanıtıldığı bir araştırma yapmıştır. Araştırmada tanıtılan ölçeğin iş/ meslek bilgisi, kendini tanıma, kariyer tercihi, kariyer planı oluşturma yolları ve meslekle ilgili konuları takip etme olmak üzere 5 faktörden ve 45 maddeden oluştuğu ifade edilmiştir. Araştırma bulgularına göre ölçek 5'li derecelendirmeli bir ölçek olup, ölçekten en az 45 en çok 225 puan alınmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan, üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinlik düzeylerinin yüksek olduğunu ve kariyer kararları vermede kendilerini yetkin gördüklerini göstermektedir. Araştırma ölçeğinin tümü için Cronbach Alpha= .97 olarak bulunmuştur. Faktörlerin her biri için ise güvenilirlik katsayıları .74 ile .93 arasında bulunmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara dayanarak KVYÖ' nün üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini ölçmek amacıyla güvenle kullanılabileceği ifade edilmiştir.

Atılğan' ın (2017) yaptığı araştırmada kariyer kararı yetkinlik beklentisi alt boyutlarından problem çözme ile durumluk kaygı puanları arasında pozitif anlamlı ilişki gözlenmiştir. Kariyer kararı yetkinlik beklentisi toplam puanları ve alt boyut puanları ile algılanan stres alt ölçeği yetersiz öz yeterlilik algısı puanı arasında negatif anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Son olarak kariyer kararı yetkinlik beklentisi tüm alt boyutlarının durumluk ve sürekli kaygı ile stres/rahatsızlık algısı puanlarına ilişkin toplam varyansın %10'unu açıkladığı görülmüştür.

Ulaş Kılıç (2018) tarafından "Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Düzeylerini Etkileyen Değişkenler" başlıklı bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği puanlarının iş deneyimi olma ve aldıkları eğitimle mesleki yeterlilik kazanma durumlarına göre anlamlı farklılık gösterdikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmada üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri cinsiyet, genel akademik not ortalaması, staj yapma durumu ve öğrenim gördüğü bölüm değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarının bazıları alanyazını desteklerken, bazı sonuçlar alanyazını desteklememiştir.

Gün (2018), tarafından üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer değerlerinin kariyer kararı yetkinlik beklentisine etkisinde ulusal kültürün alt boyutları belirsizlikten kaçınma ve bireyciliğin aracılık rolünü incelemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda ulusal kültürün bireycilik boyutunun üniversite öğrencilerinin

algıladıkları kariyer değerlerinin kariyer kararı yetkinlik beklentisi üzerindeki etkisinde aracı değişken olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmada ayrıca ulusal kültürün belirsizlikten kaçınma boyutunun kariyer değerleri ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Dursun ve Kara (2019), tarafından ortaöğretim öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve kariyer seçiminde ailenin rolü ile kariyer karar verme güçlükleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırma bulgularına bakıldığında kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve kariyer seçiminde ailenin rolü, kariyer karar verme güçlüklerini anlamlı olarak yordamıştır.

Sosyal bilişsel kariyer kuramı ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmalar.

Morgan ve Ness (2003) tarafından cinsiyet rolü, kimlik statüleri, kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer karar verme öz yetkinliği arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda kariyer karar verme güçlükleri ile kariyer karar verme öz yetkinliği arasında negatif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Reese ve Miller (2006), üniversite öğrencilerinde kariyer karar verme güçlüklerini azaltmak ve kariyer karar verme öz yetkinliklerini artırmak amacıyla tasarlanan 15 saatlik kariyer gelişim kursunun etkililiğini incelemek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucuna bakıldığında tasarlanan kariyer gelişim kursunun üniversite öğrencilerinde algılan kariyer karar verme güçlüklerinin azalmasında ve kariyer karar verme öz yetkinliğinin ise artmasında etkili olduğu bulunmuştur.

Coon (2009), kariyer karar verme öz yetkinliği, kariyer iyimserliği ve baş etme yöntemleri ile kariyer karar verme güçlükleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla 325 üniversite öğrencisinin katıldığı bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara bakıldığında kariyer karar verme öz yetkinliği ve kariyer iyimserliği ile kariyer karar verme güçlükleri arasında negatif anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu sonuçlar doğrultusunda kariyer iyimserliği ve kariyer karar verme öz yetkinlik düzeyleri arttıkça kariyer karar verme güçlüklerinin azaldığı söylenebilir.

Gushue, Scanlan, Pantzer ve Clarke (2006) tarafından Afrikalı Amerikan lise öğrencileri üzerinde yapılan araştırmada, kariyer karar verme öz-yeterliği ile mesleki benlik kavramı ve kariyer araştırma faaliyetlerine katılım arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırma bulguları kariyer rehberliği alanı ve sonraki araştırmalar için tartışılmıştır.

Kariyer karar verme öz yetkinliği ile sürekli kaygı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla 173 üniversite öğrencisi üzerinde yapılan araştırmada sürekli kaygı ile kariyer karar verme öz yetkinliği arasında negatif orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca etnik kimliğin kariyer karar verme öz-yetkinlik ile pozitif anlamlı bir ilişki gösterdiği bulunmuştur (Creagh-Kaiser, 2003).

Taylor ve Popma (1990) tarafından 203'ü kız 204'ü erkek toplam 407 üniversite öğrencisi üzerinde yapılan araştırmada kariyer karar verme öz yeterliği ile kontrol odağı ve mesleki kararsızlık arasında negatif anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca kariyer karar verme öz-yeterlilik ile mesleki karar verme ve mesleki öz yeterlik arasında ise pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Araştırmada aynı zamanda kariyer karar verme öz yeterliği ile kariyer belirginliği arasında ise herhangi anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Araştırmada ayrıca kariyer karar verme öz yeterliği üniversite öğrencilerinde mesleki kararsızlığın tek önemli belirleyicisi olarak bulunmuştur.

Lam ve Santos (2018), üniversite öğrencilerinin kariyer kararı vermelerini kolaylaştırmak amacıyla tasarlanan bir grup müdahalesinin etkinliğini değerlendirmek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Müdahale sonunda grup müdahalesine katılan öğrencilerin katılmayan öğrencilere kıyasla kariyer karar öz yetkinliklerinin arttığı ve kariyer kararsızlıklarının azaldığı gözlenmiştir. Araştırma sonucunda kariyer karar verme zorluklarında da düşüşün olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada kariyer kararsızlığı ve kariyer karar verme zorluklarında cinsiyet farklılığı görülse de grup müdahale sürecinde bunların ortadan kalktığı görülmüştür.

Hartman ve Betz (2007) tarafından Ohio Eyalet Üniversitesi'nde öğrenim gören 301 üniversite öğrencisi ile bir araştırma yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara bakıldığında beş faktör kişilik boyutlarından sorumluluk ve dışa dönüklük ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki bulunurken, duygusal dengesizlik ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasında ise negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki gözlenmiştir. Araştırmada geçimlilik ve açıklık ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasında ise anlamlı herhangi bir ilişki bulunmamıştır.

Jin, Watkins ve Yuen (2009) tarafından 785 Çinli yüksek lisans öğrencisiyle yapılan bir çalışmada beş faktör kişilik özellikleri ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkide kariyer kararı öz yeterliliğin aracılık rolü incelenmiştir. Araştırma bulgularına bakıldığında kariyer kararı öz yeterliliğin duygusal dengesizlik ve sorumluluk kişilik boyutları ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği bulunmuştur. Araştırmada ayrıca dışa dönüklük ve sorumluluk kişilik boyutları ile kariyer kararı öz yeterliliği arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulunurken; duygusal dengesizlik ile kariyer karar öz yeterliliği

arasında ise negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Araştırmada açıklık ve geçimlilik kişilik boyutları ile kariyer karar öz yeterliliği arasında ise çok zayıf ilişkiler tespit edilmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda duygusal dengesizliğin neden olduğu olumsuz duyguların kariyer kararı öz yeterliliği azaltarak doğrudan ya da dolaylı olarak mesleki bağlılığı engellediği söylenebilir. Ayrıca başarı odaklı, etkin ve çalışkan olmak gibi sorumluluk kişilik boyutu özelliklerinin kariyer kararı öz yeterliliği güçlendirerek mesleki bağlılığı artırdığı ifade edilebilir.

Üniversite birinci ve ikinci sınıflarda öğrenim gören 296 üniversite öğrencisi üzerinde yapılan bir araştırmada proaktif kişiliğin kariyer karar verme öz yeterliliği ve kariyer araştırması puanlarını anlamlı olarak açıkladığı bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmada ayrıca dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal zeka ve genel öz yeterlik puanları ile kariyer karar verme öz yeterliliği arasında pozitif orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulunurken; duygusal dengesizlik ile kariyer karar verme öz yeterliliği arasında negatif düşük düzeyde anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Araştırmada son olarak yaş ve cinsiyet ile kariyer karar verme öz yeterliliği arasında anlamlı herhangi bir ilişki tespit edilmezken; proaktif kişilik ve kariyer araştırması ile kariyer karar verme öz yeterliliği arasında ise pozitif yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Kim & Park, 2017).

475' i kadın, 311' i erkek öğrenci olmak üzere 786 üniversite öğrencisiyle yapılan bir araştırmada kariyer kararı öz yeterliliği ile yaşam doyumu arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara bakıldığında kariyer kararı öz yeterliliği alt boyutlarından hedef belirleme, bilgi toplama ve problem çözme ile yaşam doyumu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca problem çözme alt boyutunun hedef belirleme ve bilgi toplama alt boyutlarının yaşam doyumu üzerindeki etkisine kısmen aracılık ettiği tespit edilmiştir (Jiang, Hu, Wang & Jiang, 2017).

Chughtai (2018), Pakistan' ın önde gelen bir yiyecek ve içecek şirketinden seçilen 162 Pakistanlı çalışan üzerinde yaptığı araştırmasında kariyer öz yeterliliğinin otantik liderlik ile hiyerarşik statü arasındaki ilişkiye tamamen, otantik liderlik ile kariyer memnuniyeti arasındaki ilişkiye ise kısmen aracılık ettiği sonucuna ulaşmıştır. Araştırmada ayrıca kariyer öz yeterliliği ile otantik liderlik arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunurken, kariyer öz yeterliliği ile hiyerarşik durum ve kariyer memnuniyeti arasında ise pozitif düşük ilişki gözlenmiştir. Araştırmada kariyer öz yeterliliği ile cinsiyet, yaş ve eğitim seviyesi arasında ise anlamlı herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında kariyer öz yetkinliği yükseldiğinde otantik liderlik, hiyerarşik durum ve kariyer memnuniyetinin arttığı söylenebilir.

Kişilik

Kişilik, yabancı dillerdeki ortak kökeni tiyatro oyuncularının kullandığı ve Latin dilinde “maske” anlamına gelen “persona” sözcüğüne dayanan bir terimdir. O dönemde şarkılar ya da konuşmalar maskenin içinden çıkıyordu. Daha sonra anlamı “içinden tınlama” olan “per-sonare” sözcüğü türemiştir. Bu sözcükte meydana gelen bir anlam farklılaşmasıyla bugünkü kişilik terimi hakkında ipucu veren ve anlamı “bir başına birlik” olan “perseuna” sözcüğü türemiştir. Japon Noh ve Antik tiyatro oyunlarında maskelerin fazla olması dikkat çeker. Renk ve biçimi ile her biri bir kişilik özelliğini temsil eden maskeler, hareket ettirilemez ve donuktur. Sayıları 12 karakteristik biçim ile sınırlıdır. İzleyiciler, maskeyi takan kişinin sergilediği kişilik özelliklerini mesleki yaşamı dışında da taşıdığını düşünür (Yanbastı, 1996). Bireyin hareket ve bedensel yapısı, bilişsel ve duygusal davranış tepkileri, benlik oluşumunun özgün, karmaşık ve dinamik bir bütünü olan kişilik; bireyin yaşamında yer alan olumlu ve olumsuz tüm etkenlerin izlerini taşır. Bilişsel ve bedensel gibi kalıtsal faktörler ve bireyin içinde bulunduğu doğal, ekonomik ve kültürel faktörler birlikte kişiliği oluşturur (Bakırcıoğlu, 2012).

Kişilik, psikolojide üzerinde çok çalışılan ve kapsamı geniş olan bir kavramdır. Kişilik ile ilgili farklı tanımlamalara ve açıklamalara rastlamak mümkündür. Kişilik kuramcıları, kişilik psikologlarının kişilik ile ilgili hangi konuların üzerinde durmaları gerektiği konusunda farklı görüşlere sahiptir. Bir kuramcı bilinçaltı mekanizmalarına yoğunlaşırken, diğeri insanların öğrenme yaşantılarına ve bir diğeri ise insanların düşüncelerini düzenleme biçimlerine yoğunlaşır. Kişilik ile ilgili yaşanan uzlaşma eksikliği kimilerinin kafasını karıştırabilir; ancak kişilik ile ilgili ortaya konulan farklı görüşlerin insanın sahip olduğu karmaşık yapıyı keşfetme açısından zengin ve heyecan uyandıran bir çerçeve oluşturduğunu ifade etmemiz gerekir. (Burger, 1989/2016).

Cattell, kişiliği “Bir bireyin belli durumlarda nasıl davranacağını tahmin etmemize yarayan araç.” olarak tanımlamıştır. Allport’a göre kişilik, bireyin kendine has düşünce ve davranışlarının psikofiziksel sistemlerin dinamik bir biçimde örgütlenerek belirlenmesidir (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012). Burger (1989/2016)’ e göre ise kişilik, bireyden kaynaklanan tutarlı davranış biçimleri ve kişilik içi süreçlerdir. Kişilik, tutarlı davranış kalıplarıdır. Şuan dışa dönük olan birinin sonra da dışa dönük olmasını bekleriz. Kişilik içi süreçler ise içimizde gelişen ve bizim nasıl hissettiğimize ve davrandığımızımıza etki eden duygusal, güdüsel ve bilişsel süreçlerdir.

Kişiliği oluşturan özellikler, kişinin bilişsel yorumlamalarına dayanarak iç ve dış dünyaya uyum amacıyla geliştirdiği davranış, duyuş ve düşünüş örüntülerinden oluşur. Bu

örüntüler; bireyin belli durumlarda belli davranışsal tepkiler gösterebilme yeteneği, engellenme ve çatışma yaşadığında gösterdiği baş etme biçimleri ve savunma mekanizmalarıdır. Kişilik ve kimlik kavramaları çoğu kez birbiriyle karıştırılmaktadır. Kişilik; bireye has, kalıcı özellikleri ifade eder ve kişinin “Nasıl biri?” olduğunu anlatır. Kimlik ise kişinin bireysel, mesleki yaşamındaki ve toplumdaki konumunu yani kişinin ”Kim?” olduğunu ifade eder. Kimlik duygusu bireyin “Ben kimim?” sorusuna karşı bütün cevaplarını içeren bilişsel ve duygusal algılamalarıdır. Kişilik gelişimi; doğumdan önceki, doğumdan sonraki ve çocukluk çağındaki fiziksel ve ruhsal şartlar ile olgunlaşma döneminde meydana gelen öğrenme ve toplumsallaşma faktörleriyle meydana gelir (Öztürk & Uluşahin, 1998-2011).

Kişilik, kalıtsal özellikler ve çevrenin ortak ürünüdür. Kişilik gelişiminde doğumdan önceki, doğumdan sonraki ve çocukluk çağındaki fiziksel ve ruhsal şartlar etkilidir. Kişilik, aynı zamanda olgunlaşma, öğrenme ve toplumsallaşma süreçleriyle birlikte biçimlenmektedir. Olgunlaşmadan kastedilen doğuştan var olan; ancak henüz gelişmemiş yetilerin, öğrenme yaşantılarından bağımsız bir biçimde gelişerek belli bir düzeye gelmesidir. Toplumsallaşma ve öğrenme ise çevrenin sağladığı eğitim ve deneyimlerle bireysel davranışların biçimlenmesi ve toplum içerisinde yer bulmasıdır (Sayar & Dinç, 2013).

Bireyin sahip olduğu genel ve özel yetenekleri, başarı ve ilgileri kişiliği oluşturan öğelerdir. Bireyin beden yapısı, mizacı, yetenekleri, ilgileri, psikolojik ihtiyaçları, tutumları ve değer yargıları bir örüntü halinde hareket ederek bireyin çevresiyle uyumunu belirleyen kişilik özelliklerini oluşturur. Bireyin kişiliğini oluşturan çok sayıda özelliğini bilmek mümkün değildir. Zaten öyle bir şeye gerek de yoktur. Ancak bireyin liderlik, bağımsız davranabilme, duygusal kararlılık, esneklik ve başkaları ile iş birliği yapabilme gibi özelliklerini bilmek; bireyin okula uyumunu, öğretmen ve arkadaşları ile ilişkilerini anlamak ve onun eğitim ve mesleki planlarını yapmak için gereklidir (Kuzgun, 2013).

İçinde bulunduğumuz durumun mu yoksa kişiliğimizin mi davranışlarımızı şekillendirdiği konusundaki tartışmalar devam etmektedir. Günümüzde bu konuyla ilgili kabul edilen görüş, içinde bulunduğumuz durumun ve kişiliğin birlikte davranışlarımızı şekillendirdiğidir. Hiçbirimiz her durumda benzer şekilde davranmayız. Dışa dönük, içe kapanık, saldırgan, cana yakın, bunalmış, korkmuş ya da heyecanlı olmamız nerede olduğumuza ve olayın ne olduğuna göre değişir (Burger, 1989/2016).

Kişiliğin bileşenleri.

Kişiliğin; mizaç, yetenekler ve karakter olmak üzere üç güçlü bileşeni vardır. Bu bileşenlerden mizaç ve yetenekler doğuştan gelen özellikleri ifade ederken, karakter ise sosyal yapı içerisinde gelişen ve çevresel faktörlerle oluşan özellikleri ifade eder.

Karakter: Kişiliğin ahlaki ve sosyal yönünü temsil eden ve çoğu zaman kişilik ile aynı anlamda kullanılan bir kavramdır. Karakter; bireyin bedensel, zihinsel ve duygusal etkinliklerinin oluşturduğu davranış bütünlüğüne çevrenin verdiği değer olarak tanımlanmaktadır. Bireyin karakteri, kişilik özellikleri ve içinde yaşadığı çevrenin değer yargılarıyla oluşmaktadır (Özer, 2013).

Mizaç (Huy): Erken çocukluk döneminden itibaren belirgin olan biyolojik temelli duygusal ve davranışsal eğilimlerdir (Cervone & Pervin, 2010/2016). Mizaç, bireyin yeni durumlara uyum sağlama derecesidir. Bireyin ilgi alanları ve ruhsal durumlarına göre değişiklikler gösterebilen, bireyin sergiledikleri davranışların gözlenebilen sabit eğilimleridir (Güney, 2009).

Yetenekler: Kişiliğin bir diğer bileşeni ise yeteneklerdir. Yetenek, bireyin yeterli bir eğitim görmesi durumunda belli bir alanda öğrenme veya yeterlilik kazanma kapasitesini ifade eden doğuştan veya sonradan kazanılan özelliklerin toplamıdır (Budak, 2005). Yetenek, bireyin sahip olduğu bedensel ve zihinsel özelliklerini ifade eder. Zihinsel yetenekler; bireyin kavrama, analiz etme ve sonuca gitme gibi zihinsel süreçlerinin tümünü ifade eder (Eroğlu, 2006). Yürüme, koşma, ayakta durma, görme, koku ve tat algılama, ayak-kol-el gibi uzuvları belli bir uyum içerisinde kullanabilme ve renk, derinlik ve ses tonlarını ayırma gibi özellikleri içerir. Yetenekler, bireylerin doğuştan getirdikleri ancak zamanla kullanabilir duruma geldikleridir (Zel, 2011).

Kişiliğin başlıca özellikleri.

Kişiliğin başlıca özellikleri şu şekilde açıklanabilir:

- Kişilik, bireyin doğuştan getirdiği ve sonradan kazandığı eğilimlerin bütününden oluşur.
- Kişilik, kazanılan bu eğilimlerin düzenlenmesiyle oluşan bir yapı olarak karşımıza çıkar.
- Her insanın kişilik özelliği diğerlerinden farklıdır. Yeryüzünde sayılamayacak kadar farklı tipte kişilik özelliği vardır.

- Kişilik, bireyin farklı çevresel koşullarda farklı tutum ve davranışlar sergilemesine neden olan bir sosyal uyum kavramıdır. Yani kişilik, bireylerin eğilimlerini çevreye uydurur.
- Her kişiliğin doğuştan kazandığı, vazgeçilmez tek bir karakteri vardır (Eren, 2017).

Yukarıda özellikleri sıralanan kişiliği, bireyin doğuştan getirdiği ve sonradan kazandığı eğilimlerini düzenleyen ve çevreye uyumlu hale getiren, kendine özgü ve vazgeçilmez bir karakteri olan ve bireyi diğerlerinden ayıran özellikleri içeren bir yapı olarak tanımlamak mümkündür.

Kişilik Yaklaşımlarına Genel Bir Bakış

İnsan kişiliği karmaşık bir yapıya sahiptir. Bugüne kadar çok farklı araştırmalar yapılmasına karşın insan kişiliği ile ilgili henüz bir görüş birlikteliği mevcut değildir. İnsan kişiliği ile ilgili oluşturulan teorilerin bazıları insan kişiliğinin görünüş biçiminden, bazıları ise oluşum biçiminden yola çıkılarak oluşturulmuştur (Zel, 2011). Bu kapsamda insan kişiliği ile ilgili en çok kabul gören kuramlar aşağıda verilmiştir.

Psikanalitik yaklaşım.

Kişilik ile ilgili birçok kuram olsa da bilinen ilk kişilik kuramı 1800'li yıllarda yaşamış Avusturyalı nörolog Sigmund Freud tarafından geliştirilen Psikanalitik Kuram'dır (Burger, 1989/2016). Freud, psikoloji tarihinde insan doğasına yönelik en iddialı ve cesur açıklamalar yapan kuramcıdır. Freud'un insan kişiliği ile ilgili açıkladığı kuramı kendisinden sonraki birçok kuram ve kuramcıyı etkilemiştir. Diğer kişilik kuramcıları Freud'un görüşlerini ya eleştirip çürütmeye çalışarak ya da alternatifler üretip genişleterek kuramlarını oluşturmuşlardır (Üçok & Öztür, 2018).

Psikanalitik Yaklaşım'a göre saldırganlık ve cinsellik insanda bulunan başlıca dürtülerdir. İnsan; saldırganlık ve cinsellik dürtüleriyle güdülenen, hazzın sağlanması için davranan ve gerginliği azaltmak için çaba gösteren bir enerji sistemi olarak görülür. Görünürde yasal ve toplumun beklentilerine uygun olarak davrandığını zanneden insan, aslında çoğu kez davranışlarının nedenlerinin farkında değildir. İçgüdülerini engelleyen toplum kısıtlamalarıyla sürekli bir çatışma ve gerginlik halindedir (Erkal, 2004).

Psikanalitik Yaklaşım'a göre kişiliğin gelişmesi ve davranışların oluşması ile determinizm arasında bir ilişki vardır. Doğadaki hiçbir sonuç sebepsiz olmaz. Benzer şekilde insan kişiliğini oluşturan süreçler de kendi kendine oluşmaz. İnsan kişiliğinin meydana getirdiği her davranışın altında yatan bir neden vardır. Bu nedenin kökenleri ise bebeklik,

çocukluk ve gençlik çağına dayanır (Yanbaşı, 1996). Freud, bireyin kişiliğini bebeklik ve çocukluk döneminde yaşadığı deneyimlerin şekillendirdiğini savunur.

Freud, kişilik ile ilgili görüşlerini “topografik model” ve “yapısal model” olmak üzere iki model ile açıklamıştır.

Topografik model.

Bu model açıklanmadan önce insan davranışlarının nedenleri bilinç düzeyinde açıklanıyordu. Freud; psikolojik karmaşıklığın temelinde engellenmiş ve bastırılmış başka süreçlerin olduğunu savunmuş ve bunların sadece bilinç düzeyinde açıklanamayacağını ileri sürmüştür (Üçok & Öztemür, 2018). Freud; bu modelde kişiliği 3 kısma ayırmıştır. Bunlar bilinç, bilinç öncesi ve bilinçaltıdır. Bunları şöyle açıklamak mümkündür:

Bilinç; farkında olduğumuz duygu, düşünce ve yaşantılardır (Cervone & Pervin, 2010/2016). Bu düşünceler, aklımıza yeni düşünceler geldikçe farklılaşır ve öncekiler bilincimizden kaybolur. Freud’a göre bilinç, ruhsal yapımızın doğrudan farkında olduğumuz tek yüzeydir (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012). *Bilinç öncesi*, kişinin çabası ve dikkati ile bilinçli bir biçimde bilince çağrılan anı ve düşünceleri kapsayan alandır (Üçok & Öztemür, 2018). *Bilinçaltı*, Bilinç düzeyinin altında bulunan ve bilinçli olmayan; ancak bilinç düzeyine çıkarılabilen malzemelerin ve süreçlerin bulunduğu düzeydir (Budak, 2005). Freud’a göre birtakım olağanüstü durumlar dışında bilinçaltı bilgiyi bilinç seviyesine ulaştırmak mümkün değildir. Fakat günlük yaşantımızdaki birçok davranışın altında bilinçaltı süreçler yer alır (Burger, 1989/2016). Psikanalitik bakış açısını anlamak, davranışlar özellikle de anormal davranışlar üzerinde bilinçaltının etkisini anlamamızı sağlayacaktır.

Yapısal model.

Freud’ un ortaya koyduğu yapısal modelde birbiriyle çatışma halinde olan ancak süreç içinde birbirini tamamlayan kavramlar tanımlanır. Bu kavramlar id, ego ve süperego (Erkal, 2004). Yapısal modele göre kişiliği oluşturan bu faktörler sürekli etkileşim halindedir. Bu kavramlar aşağıda açıklanmıştır:

İd (alt-benlik); içgüdüleri kapsayan ve doğuştan getirilen bir tür işlenmemiş psikolojik yapıyı ifade eder. Bilinç dışı kuralsızlıklarla ilişkili olan id, ilkel benlik olarak bilinir. Psikolojik enerjiyi bir depo gibi tutup biriktiren idin dış dünya ile bağlantısı yoktur. Yer ve zaman tanımaz (Üçok & Öztemür, 2018). İd, ruhsal enerjinin kaynağı olup ego ve süperegonun çalışması için gerekli olan enerjiyi sağlar. İd, enerjisini bedensel süreçlerden alır. Çok fazla enerji birikimine gelemmez. Böyle bir durumda organizmada gerginlik meydana gelir. Daha sonra id, oluşan bu gerginliği boşaltma eğilimine girer. Bu duruma “idin haz

ilkesi” denir (Yanbastı, 1996). İd, eyleme geçme ya da sahip olmayı istediği şeyin hayalini kurma yoluyla tatmin olmayı ister. İd için sahip olmak istediği şeyin hayalini kurmak gerçek kadar tatmin edicidir (Cervone & Pervin, 2010/2016). *Ego (benlik)*, yapısal kuramın üç ana yapısından biridir. İdten üretilir ve enerjisini oradan alır (Budak, 2005). Çevresiyle etkileşime geçen iki yaş ve altı çocuklarda gelişmeye başlar. Gerçeklik prensibine göre hareket eder. Egonun ilk görevi, idin dürtülerini içinde bulunulan durumun gerçeklerini dikkate alarak tatmin etmektir. Eğer bu dürtüler toplumsal olarak uygun değilse, ego bunları bilinçaltında tutar. Ego aklımızın bilinç, bilinç öncesi ve bilinçaltı kısımlarında serbest bir biçimde hareket eder. Bu yönüyle idten ayrılır. Egonun ikinci görevi, idin isteklerini yerine getirerek gerginliği azaltmaktır. Ancak bunu yaparken hareketin sonuçlarını da göz önünde bulundurur. *Süperego (üst-benlik)*, kişiliğin en son ve üçüncü sistemidir. Süperego, toplumsal kuralları kapsar. Doğuştan olmayan ancak gelişmeyle ortaya çıkan süperego, içimizdeki bir yargıçtır. Süperego; anne babaların ve toplumun değerlerini temsil eder ve beş yaşlarında oluşmaya başlar. Eğer arkadaşınızın evinde otururken masanın üzerinde bir miktar para görürseniz id bu parayı almanızı ister. Ego parayı yakalanmadan almanız için yollar bulmaya çalışır. Süperego ise parayı yakalanmadan almanın yolunu bulsanız bile bu eylem toplumun ahlaki değerlerine aykırı olduğu için izin vermez. Süperegonun bu durumda kullandığı birinci silah suçluluk duygusudur. Bu nedenle bazı insanlar süperego için “vicdan” sözcüğünü kullanırlar (Burger, 1989/2016). Süperego, toplumsal olarak aktarılan ahlakın bir işlevini temsil eder (Erkal, 2004). Yapısal modele göre kişiliğin biyolojik yönü olan id, psikolojik yönü olan ego ve toplumsal yönü olan süperego bir bütün halinde işler. İd haz ilkesiyle hareket ederken ego ise gerçeklik ilkesine göre hareket eder.

Freud’a göre yetişkinlik dönemindeki insan kişiliği hayatın ilk beş ya da altı yaşındaki deneyimlerinden oluşur. Freud, psikolojik olguları çoğunlukla cinsel bir çerçeve içinde değerlendirmiştir. Freud’ un ilk kişilik gelişimiyle ilgili açıklamaları genellikle cinsel temaları içinde barındırır. Her dönemin temel belirleyici özelliği, cinsel açıdan en duyarlı bölgedir (Burger, 1989/2016). Psikanalitik Yaklaşım’a göre kişilik, cinsel dürtülerin bireyde ifade edilme biçimidir (Bornstein, 2003). Freud; kişilik gelişimini oral, anal, fallik, latent (gizil) ve genital dönem olmak üzere beş farklı psikoseksüel gelişim dönem olarak açıklamıştır. Oral dönem, yaşamın ilk 1,5 yılını kapsayan ve ağız, dil ve dudakların cinsel açıdan en duyarlı olduğu dönemdir. Anal dönem, yaşamın 1,5 ile 3 yaş arasını kapsayan ve anüs ve çevresinin cinsel açıdan en duyarlı olduğu dönemdir. Fallik dönem, yaşamın 3 ile 6 yaş arasındaki dönemini kapsayan ve penis ya da klitorisin cinsel açıdan en duyarlı olduğu dönemdir. Latent (gizil) dönem, 6-7 yaşlarından 11-12 yaşlarına kadar olan ve cinsel arzuların azaldığı

dönemdir. Genital dönem ise ergenlik dönemiyle başlayan ve cinsel açıdan penis ya da vajinanın en duyarlı olduğu dönemdir.

Freud'a göre gelişim evrelerindeki başarılı ilerlemeler sağlıklı kişilikleri ortaya çıkarır (Cervone & Pervin, 2010/2016). Büyüyüp gelişen çocuk, gelişim dönemlerini başarılı bir şekilde tamamlayamazsa o gelişim dönemine takılır ve yetişkin dönemde bu dönemin kişilik özelliklerini gösterir. Buna, gelişim döneminde meydana gelen sarsıcı deneyimler sebep olabilir. Freud'un Psikanalitik Yaklaşım'ı, bireylerin erken çocukluk dönemindeki yaşantılarının, kişilik özellikleri üzerinde kalıcı ve değişmez etkiler meydana getirdiğini ileri sürmüştür.

Fenomenolojik yaklaşım.

Fenomenolojik Yaklaşım; Danışan Merkezli Kişilik ve Terapi Kuramı, İnsancıl Yaklaşım, Benlik Kuramı ve Hümanistik Kişilik Kuramı olarak da bilinen bir kişilik yaklaşımıdır. Kuramın öncüsü Carl Rogers' tır. Değişik birçok kaynaktan evrilmiş olan Fenomenolojik Yaklaşım'ın kökleri Amerikalı psikologlar Carl Rogers ile Abraham Maslow' a ve Avrupa merkezli "Varoluşçu Felsefe"ye dayanır (Burger, 1989/2016).

Rogers kuramını "fenomenolojik" deyimi ile ifade etmiştir. Rogers' a göre insana etki eden evrensel gerçekler yoktur. Kişiye özgü gerçekler vardır. Yani kişinin gerçek olarak değerlendirdiği olgular ve fenomenler vardır. Bunlar; kişinin düşündükleri, duydukları, anladıkları, hissettikleri ve yaşadıklarıdır. Fenomenolojik Yaklaşım'da genel olarak insana ve insanın yeteneklerine önem verilmiştir. Problemlerin kişi tarafından oluşturulduğu ve yine kişi tarafından çözülebileceğine inanılmıştır. Fenomenolojik Yaklaşım, her sorunun kişiye özgü olduğunu, dolayısıyla "Oedipus Kompleksi" gibi evrensel problemlerin bulunmadığını varsaymıştır. Bu yaklaşım bireyle toplumun karşılıklı uyum içinde yaşamasının önemli olduğunu savunmuştur (Yanbastı, 1996).

Rogers' e göre insanın tüm yaşantısı onun kişiliğini oluşturur. Bir kişinin yaşantısını anlamak için onun dünyayı nasıl algıladığına bakmak gerekir. Kendini gerçekleştirmeye devam eden bireylere olumlu ve koşulsuz saygı gösterilmelidir (Bakırcıoğlu, 2012). Fenomenolojik Yaklaşım'a göre doğuştan kendini gerçekleştirme ve geliştirme eğilimine sahip olan bireyler, uygun koşullar sağlandığında işlevselliğin en üst basamağına erişebilir. Bu yaklaşıma göre insanlar, kendileri ile çevre arasında görülen çatışmaların içinde kalmak zorunda değildir. Kişiler genel olarak sağlıklı bir doğaya sahiptir. Kurama göre insanların dünyayı deneyimlemesi savunmacı olarak değil açık bir şekilde yapılır. Fenomenolojik Yaklaşım, insanların yaşadığı zorlukların üstesinden kendi içsel kaynaklarıyla gelebileceğini

savunmaktadır (Sayar & Dinç, 2013). Fenomenolojik Yaklaşım'ın kurucusu Rogers, insanların dış dünyadaki nesnelere ve deneyimleri algıladığını ve onlara anlamlar yüklediğini savunmuştur (Cervone & Pervin, 2010/2016).

Rogers'ın insana yaklaşımı bazı özellikler taşımaktadır. Bu özellikler şöyle sıralanabilir:

- İnsan, kendi başına kendisi için karar verebilecek şekilde özgürdür.
- İnsan; doğru ve yanlış değerlendirebilecek kadar mantıklıdır.
- Benlik ile kişilik bir bütünlüğe doğru hareket eder.
- İnsanı sahip olduğu biyolojik yapısı ile içinde bulunduğu çevre birlikte etkiler.
- İnsanın değişme yeteneği vardır.
- İnsanın sahip olduğu özel dünyası, onun gerçek dünyasıdır.
- Her insanın içinde yaşadığı bir fenomenolojik alanı vardır ve insan sahip olduğu iç odakların etkisiyle davranır (Yanbasta, 1996).

Rogers, Freud' un kuramında ifade edildiği gibi davranışın hayvani dürtüler tarafından belirlendiğini kabul etmez. Bunun yerine kişilik gelişimine yönelik ileriye dönük bir eğilim olan kendini gerçekleştirmenin kişilik ile ilgili temel süreçleri oluşturduğunu ifade eder. O'na göre organizma tecrübeyi gerçekleştirmek, korumak ve yükseltmek için temel bir eğilim ve çabaya sahiptir (Cervone & Pervin, 2010/2016).

İnsancıl yaklaşım, bireylerin kendini gerçekleştirme ve geliştirme konusunda doğuştan gelen bir eğilime sahip olduğunu savunur. Uygun koşullar sağlandığında birey işlevselliğini en üst basamağa ulaştırabilir. Bu görüşe göre insanlar, genel olarak sağlıklı bir doğaya sahiptir ve kendi içsel kaynaklarını kullanarak zorlukların üstesinden gelebilir. Rogers, kendini gerçekleştirmenin kişilik için tek motive kaynağı olduğunu savunmaktadır. Kişinin yaptığı her şey kendini gerçekleştirme içindir. Bundan dolayıdır ki; önceden belirlenmiş bir şey yoktur, esas olan sonraki deneyimlerdir. İnsanlar istenmeyen şeylerden kaçınır, arzu edilen şeyleri tekrarlar. Kendini gerçekleştirme eğilimi, içsel olsa da sosyal olarak etkilenmeye açık bir eğilimdir. Bu yaklaşıma göre çocukluk deneyimleri ve kendilik tasarımı çocukluk döneminde biçimlendiği için önemlidir; ancak daha sonraki deneyimler kişilik gelişimi üzerinde daha çok etkiye sahiptir (Sayar & Dinç, 2013).

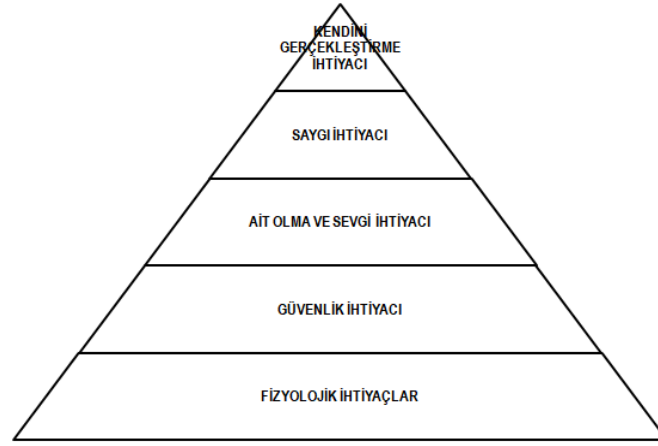
Fenomenolojik Kuram, insanların yıkıcı ve acımasız davranışlar sergilemeye yönelik potansiyellerinin olduğu görüşüne karşı çıkmamaktadır. Ancak, bu potansiyelin içsel güçlerden değil; dışsal güçlerden kaynaklandığını savunmaktadır. Kişiliğin en temel özellikleri içsel olarak olumlu nitelik taşır. Gerçekleştirme eğilimi, içsel olarak olumlu nitelik

taşıyan bu potansiyelleri seçip geliştirir. Fenomenolojik Kuram, tüm psikolojik sorunların gerçekleştirme eğiliminin engellenmesinden kaynaklandığını savunur (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012).

Abraham Maslow ve ihtiyaçlar hiyerarşisi.

Maslow' un da Rogers gibi insan doğasına bakışı iyimserdir. Maslow' un kuramında da insanın özünde iyi olduğu görüşü hakimdir. Kurama göre her insan kendini gerçekleştirme güdüsü ile dünyaya gelir. Kendini gerçekleştirmiş kişiler psikolojik ve sosyal olarak sağlıklı ve diğer insanlar için üretici olan kişilerdir (Çetinkaya Yıldız & Gençtanırım Kurt, 2018). Maslow'a göre insanın iç doğası hayvanların içgüdüleri gibi güçlü, yanılmaz ve egemen değil; zayıf ve hassastır. Dolayısıyla insanın iç doğası; alışkanlıklar, kültürel baskı ya da olumsuz tavırlar karşısında boyun eğer. Maslow, insan psikolojisinin hastalıklı yönüyle birlikte sağlıklı yönünün de ifade edilmesi gerektiğini savunur. Maslow, Freud'un insan tabiatına ilişkin çizdiği kötü ve kasvetli tablo yerine insan doğasına ilişkin iyimser bir çerçeve çizmiştir. Maslow, bilinçaltı dürtülerin varlığını kabul eder ancak dikkatini kişiliğin bilinçli yönüne yoğunlaştırır (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012).

Maslow; eksiklik ve gelişim güduları olmak üzere iki tür güdüden söz etmiştir. Açlık ve susuzluk gibi temel ihtiyaçlar eksiklik güdülerine örnek gösterilebilir. Bu güdüler gereksinim duyulan nesne elde edildiğinde tatmin olur. Bir kişiyi karşılık beklemeden sevmek ve kendini gerçekleştirme gibi ihtiyaçlar ise gelişim güdülerine örnek gösterilebilir. Bu güdüler, eksiklik güdülerinden farklı olarak ihtiyaç duyulan nesnenin elde edilmesiyle doyuma ulaşmaz. Doyum, güdüyü dışa vurmakla sağlanır. Bu güdüleri tatmin etmek eğlenceli olup; ihtiyacın doyurulmasından çok, daha da artmasına neden olabilir. Maslow, hem eksiklik güdülerini hem de gelişim güdülerini beş ana sınıfa ayırmış ve ihtiyaçlar hiyerarşisini ortaya koymuştur. Maslow, bu ihtiyaçları öncelik sırasına koymuş ve bazı ihtiyaçların önce bazılarının ise daha sonra doyurulması gerektiğini ifade etmiştir. Örneğin; aç bir kişinin davranışı yemek bulmaya yöneliktir. Bu ihtiyaç karşılanmadan yeni arkadaşlıklar edinmek ya da romantik bir ilişki yaşamak, kişiyi ilgilendirmeyecektir. İnsanlar yaşamları boyunca kendini gerçekleştirme ihtiyacı baskın hale gelene kadar bu hiyerarşide ilerler. Maslow, insanların çok küçük bir kısmının kendini gerçekleştirme seviyesine ulaşabildiğini ifade etmiştir (Burger, 1989/2016).



Şekil 1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidi. (Burger, 1989/2016, s. 432).

İhtiyaçlar hiyerarşisini şöyle açıklayabiliriz:

Fizyolojik İhtiyaçlar: Susuzluk, açlık, nefes almak ve uyumak gibi daha üst ihtiyaçlara doğru ilerlememiz için tatmin etmemiz gereken ihtiyaçlardır (Burger, 1989/2016).

Güvenlik İhtiyacı: Güvenlik ihtiyacı, kişinin tehlikelerden korunma konusunda geliştirdiği duyguları ifade eder. Birey her alanda dengeyi ister. Bireyin sahip olduğu düzenli yaşamı bu dengeyi sağlamasını kolaylaştırır ve korku ya da kaygı gibi olumsuz duyguları yaşamasına engel olur. Fiziksel ihtiyaçta olduğu gibi güvenlik ihtiyacının da yaşamsal önemi vardır (Çetinkaya Yıldız & Gençtanırım Kurt, 2018). Endişe ve korkudan uzak olma, emniyetli bir hayat yaşama ve istikrar ve düzen içinde yaşamak isteme güvenlik ihtiyaçlarına örnek gösterilebilir.

Ait Olma ve Sevgi İhtiyacı: Maslow'a göre fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları karşılandıktan sonra bireyde ait olma ve sevgi ihtiyacı ortaya çıkar ve bireyi güdüler. Birey böylece bir arkadaş, bir sevgili ve hatta çocuklarının eksikliğini yaşamaya başlar. Daha alt seviyedeki ihtiyaçlar doyurulduğu zaman birey, bir grup ya da ailede bulunmayı ve insanlarla ilişki kurmayı tercih edecektir (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012).

Saygı İhtiyacı: Ait olma ve sevgi ihtiyacı karşılandıktan sonra bireyde saygı ihtiyacı ortaya çıkar. Saygı ihtiyacı, bireyin saygı duyulan önemli biri olduğunu hissetmeyle ilgili yaşadığı kaygıları ifade eder. Birey başarı, tanınırlık ve statü gibi saygınlıklara ihtiyaç duyar. Kişiler başkalarından onay almak ve tanınmak isterler (Özgüner & Özgüner, 2014).

Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Kendini gerçekleştirme, bireyin tüm yetenek ve kapasitesini kullanmasıdır (Çetinkaya Yıldız & Gençtanırım Kurt, 2018). Maslow, çok az bireyin, potansiyelini tam olarak kullandıkları kendini gerçekleştirme seviyesine geldiğini ifade eder. Bizim tek yapmamız gereken şu anda hayal edemediğimiz bu hedefe ulaşmak üzere ilerlemektir (Burger, 1989/2016). Bu ihtiyaç en üst basamakta yer alan ve kişinin

doğuştan getirdiği potansiyelini keşfetmesini ve hayata geçirmesini içeren ihtiyaçlardır (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012).

Davranışsal/ Sosyal öğrenme yaklaşımı.

Davranışçılık.

Davranışçı Yaklaşım, Psikanalitik Yaklaşım'a bir tepki olarak ortaya çıkmıştır. Çünkü Davranışçı Yaklaşım'ın ortaya çıkışına kadar psikolojinin konusu ruhsal fonksiyonlar ve zihinsel işlevlerdir. Davranışçı Yaklaşım'a göre ise psikolojinin konusu sadece davranış ve davranışsal birimlerdir. Davranışçılara göre, psikolojinin konusu nesnel olarak ölçülebilen ve değerlendirilebilen davranışlar olmalıdır. Somut olarak ölçülemeyen, öznel ve kanıtlanmayan konuların hiçbir değeri yoktur. Onlara göre bilinç, bilinçdışı ve içsel yaşantılar bilimsel yöntemlerle incelenmeyen konular olduğu için psikoloji biliminin konusu da olamaz (Yanbastı, 1996).

Davranışçı Yaklaşım, insan kişiliğini açıklarken kalıtsal faktörlere yer vermeyen ve insan kişiliğinin çevresel koşullar tarafından belirlendiğini savunan bir kişilik yaklaşımıdır. Diğer kişilik kuramcılarından farklı olarak davranışçılar, kişiliği açıklamak için gözlemlenebilen davranışları incelemiş ve kişiliğin zamanla alışkanlığa dönüşen davranışlar tarafından belirlendiğini savunmuşlardır (Özeke Kocabaş, 2018).

Davranışçılar, insanları makine gibi görürler. Burrhus Frederic Skinner' e göre, makineleri ilginç kılan şeyin insanların onları kendi suretinde yapmış olmasıdır. Davranışçılar, insanların çevresel tepkilerle nasıl değiştiklerini, yani nasıl öğrendiklerini araştırırlar. Davranışçıların insanlar üzerindeki ikinci önemli görüşü ise determinizm adlı bir felsefi düşüncede saklıdır. Determinizm; bir olayın bilimsel yasalar ile anlaşılabilen nedenlere bağlı olduğuna ve belirleyici bir öncül olaydan kaynaklandığına dair inançtır. Yani "özgür irade" fikrine karşı çıkan determinizm, insan davranışlarının bilimsel nedenlerden kaynaklandığını savunan felsefi bir düşüncedir. Davranışçılar, kişinin davranış şeklini özgürce seçtiği fikrine inanmak yerine, insanların doğal hayatın bir parçası olduğunu ve insan davranışları dâhil doğal olan olayların bir nedene bağlı olarak ortaya çıktığına inanırlar (Cervone & Pervin, 2010/2016).

Davranışçı Yaklaşım'a göre insan davranışlarının tümü öğrenme yoluyla kazanılır ve öğrenme ilkelerinde uyarıcı-tepki modeli kullanıldığında insan davranışlarının çoğu anlaşılabilir ve gerektiğinde değiştirilebilir (Erkal, 2004). Watson, kişiliği alışkanlıklar sistemimizin son ürünü olarak ifade eder. Yani yaşamımız boyunca belli uyarıcılara az çok kestirilebilir tepkiler gösteririz. Geçmişte yaşadığımız deneyimlerin farklı olması, uyarıcılara

verdiğimiz tepkilerin farklı olmasına neden olmaktadır. Bu tepkilerin değişik olması yetişkin kişiliklerinin farklı olmasına neden olmaktadır. Watson, koşullanmanın gücüne o kadar inanıyordu ki; çevre yeteri kadar kontrol altına alınabildiğinde bir psikologun bir çocuğu istediği gibi bir yetişkin haline getirebileceğini savunuyordu. (Burger, 1989/2016).

Davranışçı Yaklaşım'ı savunanlar, davranışın dışarıdan gelen bir uyarıcının organizmayı etkilemesiyle meydana geldiğini savunmuşlardır. Davranışçılar, doğrudan kişilik ile değil; davranışın kendisiyle ilgilenmişlerdir. Davranışçılar, çevrenin insan davranışını etkilediği; ancak insanın bu davranışı değiştirebileceğini ifade etmişlerdir. Davranışçılar, insanı çevrenin bir ürünü olarak görürler; ancak insanın aynı zamanda çevreyi oluşturan bir unsur olduğunu da söylerler. Davranışçılara göre insanın içinde davranışlarını kontrol eden herhangi bir şey yoktur. İnsan davranışı, çevre tarafından değiştirilir ve şekillenir. Bu yaklaşıma göre kişilik ve davranışlar genetik faktörlerden çok, çevresel faktörlerden etkilenip şekillenmektedir. Davranışlar; pekiştirme, ceza ve koşullanma yoluyla öğrenilir. Davranışçılar, temel davranışların çocuklukta şekillendiğini; ancak yetişkinlikte de değiştirilebileceğini savunurlar. İnsanların şimdi ve gelecekte yeni davranış metodlarını geliştirebileceğini ifade eder (Sayar & Dinç, 2013).

Dil öğrenme, davranış değişikliği, psikoterapi uygulamaları, öğrenci-öğretmen ilişkileri, problem çözme becerileri, cinsiyet rolleri ve iş doyumunu gibi konular, Davranışçı Yaklaşım'ın incelediği konuların bazılarıdır. Davranışçı Yaklaşım, yıllar boyunca yavaş ama tutarlı bir gelişme sergilemiştir. Betimlemelerini sadece gözlenebilir davranışlarla sınırlandıran ilk davranışçılardan sonra sosyal öğrenme kuramcıları ortaya çıkmıştır. Sosyal öğrenme kuramcıları Davranışçı Yaklaşım'a daha bilişsel ve sosyal özellikler ekleyerek kendi yaklaşımlarını ortaya koymuştur. Düşünceler, değerler, beklentiler ve bireysel algılar gibi gözlemlenemeyen kavramları ele alan yeni yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Yakın zamanda sosyal öğrenme kuramcıları arasında kişiliği bilişsel yöntemlerle açıklama eğilimi görülse de günümüzde bile geleneksel Davranışçı Yaklaşım'ın kişiliğin nedenleri ve davranış değişikliği kazandırma yolları üzerinde söyleyecek çok şeyi vardır (Burger, 1989/2016).

Sosyal öğrenme yaklaşımı.

Sosyal Öğrenme Yaklaşımı'na göre öğrenmenin büyük çoğunluğu sosyal ortamlarda meydana gelir. Bireyler gözlem yaparak bir takım yeni duygu, düşünce, davranış, kural, beceri, inanış ve tutumlar geliştirebilir. Bireyler yaptıkları gözlemlerin sonuçları sayesinde mevcut öğrenmelerinin uygunluğu ile ilgili fikirler edinip gerekirse mevcut öğrenmelerini güncelleyebilirler. Sosyal Öğrenme Yaklaşımı'nın bu temel ilkesinden yola çıkarak gözlem yoluyla öğrenmenin kişilik gelişiminde etkili olabileceği ifade edilmiştir (Tanrıkulu, 2018).

Sosyal öğrenme kavramı ilk defa Julian Rotter tarafından kullanılmıştır. Rotter, Davranışçı Yaklaşım'ı yararlı; ancak geleneksel davranışçılığı sığ bulan bir psikologtur. Rotter, insan davranışlarının nedenlerinin ilkel hayvanlarınkinden daha kompleks olduğunu söylemiştir. Rotter, insanların davranışlarını kestirebilmemiz için onların algılarını, değerlerini ve beklentilerini dikkate almamız gerektiğini savunmuştur. Rotter, insan kişiliğini üç farklı kavram ile açıklamaya çalışmıştır. Bu kavramlar davranış potansiyeli, beklenti ve pekiştirme değeridir. *Davranış potansiyeli*, belli bir davranışın belirli bir ortamda meydana gelme olasılığıdır. Örneğin; hakarete vereceğiniz her olası tepkinin birbirinden farklı bir davranış potansiyeli bulunur. Eğer hakaret ile karşılaştığınızda çılgınlık atmayı tercih ederseniz, bu tepkinin davranış potansiyeli, diğer tepkilere göre daha yüksek olacaktır. Rotter'e göre beklenti ve pekiştirme değeri davranış potansiyelini belirler. Eğer bir eylemin pekiştirilme olasılığı düşükse o eylemin davranış potansiyeli zayıf, pekiştirilme olasılığı yüksekse davranış potansiyeli güçlüdür. *Beklenti*, örneğin; bir dans partisine katılıp katılmama kararımızdan önce eğlenme olasılığımız üzerinde düşünür ve hesaplar yaparız. Rotter, bu tahminleri beklenti olarak isimlendirmiştir. Beklentilerimizi daha önce yaşadığımız durumlara göre oluştururuz. Rotter, bir davranış ne kadar çok pekiştirilirse o davranışın ileride de pekiştirileceğine ilişkin beklentilerimizin o kadar kuvvetli olacağını savunmuştur. Rotter'e göre bir kişinin davranışlarındaki tutarlılık, o kişinin iyi tanımlanmış ve kararlı beklentilerinin bir sonucudur. Rotter'e göre *pekiştirme değeri*, bir pekiştireci diğerine tercih etme derecemizdir. Bir sonuca vereceğimiz pekiştirme değeri, zamana ve duruma göre farklılık gösterir. Örneğin; Chuck, cuma akşamı dışarı çıkmak için Alice'e mi yoksa Barbara'ya mı teklif götüreceği konusunda kararsızlık yaşamaktadır. Chuck, Alice'in teklife evet deme olasılığı daha yüksek olmasına rağmen, teklifi Barbara'ya götürüyor. Buradaki iki seçeneğin pekiştirme değeri birbirinden farklıdır. Chuck, teklifi Barbara'ya götürmüştür; çünkü onunla dışarı çıkmak daha değerlidir. Rotter, pekiştirme değerinin beklentiden bağımsız olduğunu ifade etmiştir. Davranış seçeneklerinin beklentisini ve pekiştirme değerini bilmemiz, davranışı tahmin etmemizi sağlar (Burger, 1989/2016).

Sosyal bilişsel kuram.

Sosyal Bilişsel kuramcılar, genellikle önceki kişilik yaklaşımlarının sınırlılıklarını ortaya koyarak çalışmalarına başlamışlardır. Onlar; Psikanalitik Yaklaşım'ı savunanların bilinçdışı güçlere ve erken çocukluk yaşantılarına aşırı vurgu yaptıklarını, bunun yerine bilinçli düşüncelere daha fazla vurgu yapılması gerektiğini ve insan kişiliğindeki kritik süreçlerin sadece erken çocukluk döneminde gerçekleşmediğini, hayat boyu devam ettiğini savunmuştur. Sosyal Bilişsel kuramcılarının bir eleştirisi de çevresel uyarıcıların insan

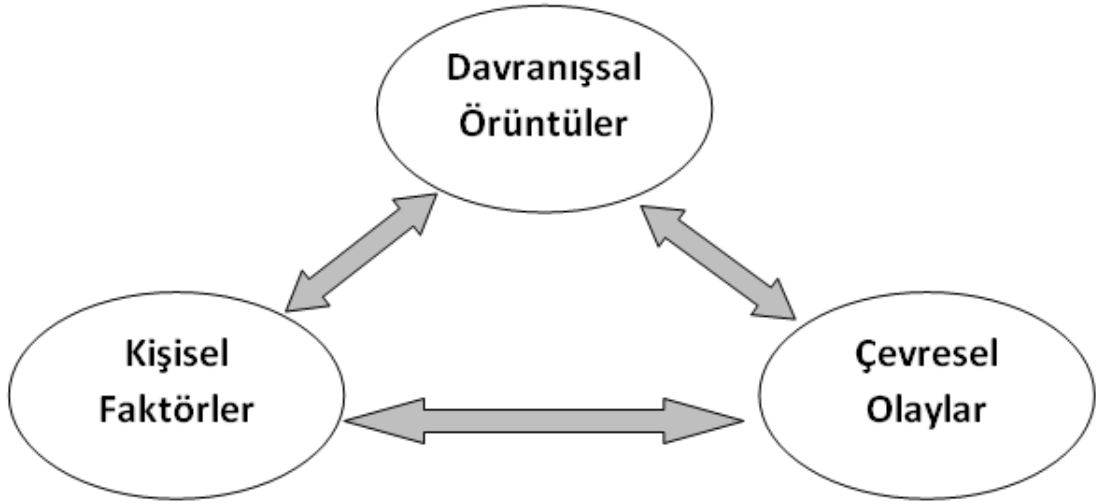
davranışını kontrol ettiğini savunan davranışçılardır. Sosyal Bilişsel kuramcılar, insanların öz kontrol becerisine sahip olduğunu, bilişsel yetenekleriyle herhangi bir ödül veya ceza olmadan gözlemleyerek ya da model alarak davranışlarını kontrol edebileceğini savunurlar. Sosyal Bilişsel Kuram'a göre kişilik, temelde bilişsel süreçleri içerir. Bireyin sahip olduğu yeterlilikler ve becerileri, beklentileri ve inançları, kişisel hedefleri ve davranışsal standartları önemli kavramlardır (Cervone & Pervin, 2010/2016). Bu kavramlar kişiliği oluşturan yapılardır. Bu dört kişilik yapısı bilişsel bir alt sistemi ifade eder. Kişilik bu dört bilişsel alt sistemin etkileşimiyle oluşur.

Albert Bandura'nın çalışmalarında, geleneksel davranışçıların görüşlerinin daha bilişsel bir yaklaşıma doğru evrildiği en iyi şekilde görülür. Bandura, insanoğlunu her türlü uyarıcıyı edilgen olarak alan bir varlık olarak kabul eden radikal davranışçılara karşı çıkar. Bandura'ya göre insanların gelişme ve yetiştirme süreçlerini, yiyecek almak için düğmeye basan farenin davranışlarına indirgeyen radikal davranışçılar; insan kişiliğinin kaynaklarını göz ardı etmiştir. Bandura, radikal davranışçıların göz ardı ettiği düşünmeyi ve bilginin sembolik mekanizmalarını içeren nedenleri barındırdığı için kuramına "Sosyal Bilişsel Kuram" demiştir (Burger, 1989/2016).

Sosyal Bilişsel Kuram, bazı ayırt edici özellikleriyle diğer kuramlardan ayrılır. Bu özellikler şunlardır:

- Sosyal Bilişsel Kuram, insanların aktif varlıklar olduğunu kabul eder.
- Sosyal Bilişsel Kuram, davranışın sosyal kökenine iner.
- Sosyal Bilişsel Kuram, bilişsel (düşünsel) süreçlere vurgu yapar.
- Sosyal Bilişsel kuramcılar, hem ortalama davranışsal eğilime hem de davranıştaki değişime vurgu yapar.
- Sosyal Bilişsel kuramcılar, ödül yokluğunda da davranışların öğrenilebileceğini savunur (Cervone & Pervin, 2010/2016).

Sosyal Bilişsel Kuram, insanların farklı durumlarda çeşitli davranışlara sahip olduğunu varsaymıştır. Skinner'ın insanların kendi davranışlarının sonuçlarından öğrendikleri fikrine katılan Bandura, insanların aynı zamanda başkalarının davranışlarını gözlemleyerek de öğrenebileceğini savunmuştur. Bandura, başkalarının davranışlarını gözlemleyerek öğrenmeye dolaylı öğrenme adını vermiştir. Sosyal Bilişsel kuramcılara göre insan, kendi davranışlarını etkileme kapasitesine sahiptir. İnsanlar, sosyal sistemlerin hem ürünü hem de üreticisidir. Davranışlarını hem içsel hem de dışsal faktörler aracılığı ile düzenleme becerisine sahiptir (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012).



Şekil 2. Bandura'nın karşılıklı belirleyicilik modeli (Tanrıku, 2018, s. 385).

Karşılıklı Belirleyicilik: Bandura, insanın kişilik yapısını karşılıklı belirleyicilik modeli ile açıklamıştır. Buna göre davranışsal örüntüler, kişisel faktörler ve çevresel faktörler olmak üzere üç farklı faktör kişilik yapısını şekillendirir. Bireyin biyolojik, duygusal ve bilişsel özellikleri kişisel faktörleri oluşturur. Davranışsal örüntüler ise bireyin davranışsal tepkilerini ifade eder. Çevresel olaylar ise bireyin etkilendiği tüm çevresel yaşantıları ifade eder. Karşılıklı belirleyicilik modelinde her değişken birbirini etkiler ve kişilik gelişimine neden olur. Her değişkenin kişilik gelişimindeki etkisi aynı değildir. Belli durumlara bağlı olarak her değişkenin kişiliği etkilemedeki gücü artıp azalabilir (Tanrıku, 2018). Karşılıklı belirleyiciliği şöyle bir örnek ile açıklamak mümkündür. Bir oyuncakçı dükkânında annesine istediği oyuncakı aldırma için çocuğun ağlaması anne için dışsal bir olaydır. Eğer anne çocuğa istediği oyuncakı alırsa bu, çevrenin anne üzerinde etkili olduğunu gösterir. Anne çocuğun isteğini yerine getirdiği için çocukta ağlayarak isteğini yerine getirme davranışında artış görülecektir. Bu, annenin davranışıyla çevreyi biçimlendirdiği gösterir. Anne çocuğa istediği oyuncakı aldığı anda çocuğun her istediğini ağlayarak elde etmeyi öğreneceğini düşünüp bu davranışı yapmaktan vazgeçebilir. Böyle bir durumda annenin inanç, düşünce ve beklentilerinin annenin davranışlarını etkilediği söylenebilir. Annenin bu davranışı aynı zamanda çocuğun davranışlarını da etkileyecektir.

Davranışın Bilişsel Nedenleri: Bandura'nın yaklaşımı davranışçı bir yaklaşımdır; ancak radikal davranışçıların aksine davranışın ve kişiliğin bilişsel yönüne de vurgu yapar. Bandura, insanların hayvanlardan farklı olarak öngörü ve sembolleştirme kapasitesine sahip olduğunu savunmuştur. İnsanlar, sahip oldukları bu kapasiteleri sayesinde her defasında deneme yanılma yoluyla sonuca ulaşmaya çalışmazlar. Deneme yanılma yöntemi yerine olasılıkları akıllarında canlandırır, olası çözümler geliştirir ve bunların sonuçları hakkında düşünür. Bandura'ya göre pekiştirmede bilişsel süreçlerin önemli bir yeri vardır.

Pekiştirmenin başarılı olabilmesi için pekiştirildiğimiz farkında olmamız gerekir. Bandura, insanların basit bir şekilde uyarıcılara tepki vermediğini ve uyarıcıyı yorumladığını savunur. Davranış değişikliğine yol açan şeyin basit bir şekilde dışsal uyarıcıların olmadığını, bu uyarıcıların anlamlandırılmasını ve yorumlanmasını sağlayan içsel süreçlerin davranışı şekillendirdiğini ifade etmiştir (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012). Örneğin, yarışmayı kazanamayacağını beklememesine rağmen yarışmaya katılan yarışmacılara bu davranışı yaptıran dışsal süreçler değil kişisel hedeflere ulaşmak ve öz eğer duygularına ulaşmak gibi içsel süreçlerdir.

Gözlemleyerek Öğrenme: Sosyal Bilişsel Kuram, insanların sadece model olarak adlandırılan kişileri gözlemleyerek de öğrenebileceğini savunmuştur. Buna gözlem yoluyla öğrenme ya da modelleme denir. Bandura, insanların gözlemlemiş oldukları davranışların içsel temsillerini oluşturabileceklerini ve sonraki bir zamanda zihinlerinde oluşturdukları bu temsilleri kullanabileceklerini savunur. Çocuklar, ailelerini gözlemleyerek ve diğer insanlarla konuşarak dil öğrenebilirler. Sadece diğer sürücülerini gözlemleyerek araba kullanmada gerekli olan belli başlı becerileri öğrenebiliriz. İnsanlar, başkalarının davranışlarını gözlemleyerek toplum tarafından kabul edilebilir davranışların neler olduğunu öğrenebilir (Cervone & Pervin, 2010/2016).

Öz Düzenleme: Bandura, insan davranışlarının sadece dışsal pekiştiriciler ve cezalarla kontrol edilemeyeceğini ve insanların davranışlarının çoğunluğunu kendilerine uygun bir şekilde oluşturduğu ölçütlere göre düzenlediğini ifade etmiştir. Bu bağlamda öz düzenleme; insanların kendi davranışlarını değerlendirmesi, gözden geçirmesi, yönlendirmesi ve kontrol etmesi olarak tanımlanabilir. (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012).

Öz Yeterlik: Bandura (1977), öz yeterlik kavramını insanların koydukları güdüleyici hedeflere ulaşma konusunda gereken performansı göstereceklerine yönelik geliştirdikleri inançlar olarak ifade etmiştir (Tanrıku, 2018). Sigara bağımlısı olup, sigarayı bırakmayı düşünen birçok insan vardır. Bu insanlar sigarayı bırakmak için anti-nikotin hapı, elektronik sigara, akupunktur, terapi, hipnoz, nikotin tedavisi ve nikotin sakızları gibi değişik yöntemlere başvurur. Bu insanların bir kısmı birkaç hafta boyunca sigara içmeyi bırakmayı başarsa da, çok az bir yüzdesi sigarayı tamamen bırakabilmektedir. Bu konuda başarılı olan insanları diğer insanlardan ayıran şey ise Bandura'nın ifade ettiği gibi öz yeterliktir. İnsanlar, gerçekten yapabileceklerine inandıklarında sigarayı tamamen bırakabilmektedir. Sigara içen bireylerin çoğu, sigara içmeyi bırakmayı denediğini; ancak başarılı olamadığını söyler. Sosyal Bilişsel Kuram'a göre, sigara içmeyi bırakmayı deneyip başarılı olamayan insanların sigarayı bırakamama nedeni, sigarayı bırakamayacaklarına kendilerini inandırmalarıdır.

Bandura'ya göre kişinin sahip olduğu öğrenme yaşantıları, kişilik gelişimini ve davranışların nedenini belirler. Bandura'nın görüşleri radikal davranışçılardan oldukça farklıdır. Bandura, radikal davranışçıların aksine öğrenmenin gerçekleşmesi için davranışın yapılması ve pekiştirilmesi gerektiği görüşüne katılmamaktadır. Bandura, tepkisel ve edimsel koşullanmayla öğrenmeyi kabul eder; ancak öğrenmenin sadece tepkisel ve edimsel şartlanmayla sınırlandırılmayacağını, hatta öğrenmelerin büyük bir bölümünün model alma (gözlem) aracılığıyla dolaylı olarak gerçekleştiğini savunur.

Sosyal Bilişsel Kuram, Davranışçı Yaklaşım'a bilişsel değişkenleri eklemiş ve davranışçı yaklaşımdan evrilmiş bir kişilik yaklaşımıdır. Sosyal Bilişsel Kuram, davranışa ilişkin temel koşullandırma ilkelerini kabul etmenin yanı sıra; düşünceleri, beklentileri ve değerleri de ele alır ve açıklar. Sosyal Bilişsel Kuram, davranışların nedenlerini açıklarken bilişsel süreçleri ele alması bakımından Davranışçı Kişilik Yaklaşım'ı ile Bilişsel Kişilik Yaklaşım'ı arasında köprü görevi görür. Sosyal Bilişsel Kuram'ın, bu açıdan Bilişsel Yaklaşım'ın savunucularını etkilediği söylenebilir.

Bilişsel yaklaşım.

Bilişsel Yaklaşım'a göre insan kişiliğindeki farklılıklar, insanların bilgi işleme süreçlerindeki farklılıklarından kaynaklanır. Bilişsel kişilik modelleri, yakın bir zamanda ortaya çıkmış olsa da geçmişi çok daha eskiye dayanır. Kurt Lewin'in "Davranış Alan Kuramı", Bilişsel Yaklaşım'ın çıkış noktası kabul edilir. Lewin, yaşam evrenimizde kafamızdaki önemli şeylere yönelik oluşturduğumuz semboller ve bilişsel unsurları nasıl düzenlediğimizi açıklamıştır. Daha yakın zamanda ve daha önemli bir Bilişsel Kişilik Kuramı'nı George Kelly geliştirmiştir.

Bilişsel yaklaşımlar, kişiliği düşünme ve yargılama gibi bilişsel süreçler üzerinde anlamaya çalışan ve davranışı insanların dünya ve özellikle de diğer insanlarla ilgili bilişleri üzerinde açıklamaya çalışan yaklaşımlardır. Bu yaklaşımlara göre insanların düşünme, problem çözme, düşüncelerini değiştirebilme ve bunların yerine yenilerini koyabilme yetenekleri vardır. İnsan, dürtülerinin kurbanı değil; kendi yaşamının yönünü çizebilen bir yazardır. Bilişsel Yaklaşım'a göre kişilik, sadece çevreden etkilenmez. Kişinin düşünme şekli, onun nasıl hissettiğini ve nasıl davrandığını belirler. Zihinsel süreçler kişilik gelişimini etkiler. Bir çok insan yaşamdaki olaylara aynı bakış açısıyla bakar; ancak farklı deneyimleyebilir (Sayar & Dinç, 2013).

Kelly' nin kişisel yapılar kuramı.

Kelly' e göre kişiler yaşadıkları dünyayı, çevreyi ve olayları anlamlandırma ve gelecekteki olayları kestirme konusunda bir bilim insanı gibi çalışma eğilimi içerisinde. Kişiler tıpkı bilim adamlarının hipotezleri oluşturup sınıadığı gibi gelecekteki olayları yordamak için bilişsel yapıları kullanırlar. Geçmişteki olaylardan yola çıkarak tahminlerde bulunurlar ve bu tahminlerin doğrulanmasını beklerler (Topçu Uzer, 2018). Bütün insanlar anlam arayışlarında gözlem yapıp olaylar arasındaki bağlantıları yorumlar. Bu olaylarla ilgili teoriler oluşturur ve genelleme yapar. Bunlardan makul olanları sınıar ve bir sonuca varır. Nasıl ki bilim adamlarının ulaştığı sonuçlar kesin değilse, bir kimsenin ulaştığı sonuçlar da yeniden değerlendirmeye ve yapılandırmaya açıktır (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012).

Kelly, kestirilebilirlik ihtiyacımızı karşılamak için şablon eşleştirmesi sürecine girdiğimizi ifade etmiştir. Yani dünya ile ilgili görüşlerimizi saydam şablonlara benzetmiştir. Kelly' e göre bu şablonları karşılaştığımız olayların üzerine yerleştiririz. Eğer birbirine uyarsa bu şablonları tekrar kullanmak için saklarız. Eğer birbirine uymuyorsa bir dahaki sefere daha iyi tahmin etmek için üzerinde bazı değişiklikler uygularız. Bu süreç hipotezlerini kabul eden ya da değiştiren bilim adamlarının bilim yapma süreçlerine benzer (Burger, 1989/2016). Örneğin; bir arkadaşımızla ilgili geçmiş gözlemlerimize dayanarak birkaç hipotez geliştirebiliriz. Bu hipotezlerden birisi de arkadaşımızın iyi niyetli ve yardımsever olduğudur. Biz, bu arkadaşımızı her gördüğümüzde arkadaşımızla ilgili yeni bilgiler elde ederiz ve bu bilgileri hipotezimizle karşılaştırırız. Eğer arkadaşımızın, yardıma muhtaç insan ve hayvanlara yardım ettiğine şahit olursak hipotezimiz doğrulanmış olur ve bu hipotezimizi kullanmaya devam ederiz. Eğer arkadaşımızın yardımsever insanların davranışlarından farklı davranışlar sergilediğine şahit olursak, hipotezimiz doğrulanmamış olur. Bu durumda hipotezimizi kullanmaktan vazgeçer ve yenisini geliştiririz.

Kelly, Sikinner'in insan davranışının çevre tarafından şekillendiği fikrine karşı çıkmakla birlikte; tek gerçeğin insan algılamasına dayandığını savunan mutlak fenomenoloji fikrine de karşı çıkmaktadır. Kelly, insan davranışlarının hem gerçekliğe hem de gerçeklik algılamasına dayandığını savunmuştur. Kelly' e göre bireylerin kişisel yapılar ya da olayları algılama ve anlama biçimleri, onların davranışlarını tahmin etmede kilit öneme sahiptir. Kelly, olayları kestirmek ve yorumlamak amacıyla kullandığımız bilişsel yapıları "kişisel yapılar" olarak açıklamıştır. Herkesin kişisel yapıları diğerlerinden farklıdır. Hiç kimse zihnindeki kişisel yapılarını birbirine benzeyecek şekilde düzenlemez. Kelly, kişisel yapıları çift kutupluya benzetmiştir. Örneğin; birisiyle karşılaştığımızda cana yakın- ilgisiz, uzun- kısa, zeki- aptal ve erkeksi- kadınsı gibi kişisel yapıları kullanarak bu kişinin

zihnimizdeki imgesini oluşturabiliriz. Tanıştığımız bu kişinin cana yakın, uzun, akıllı ve erkeksi olduğuna karar verebiliriz. Ancak bu, dünyayı algılamada gri tonlara hiç yer vermeyeceğimiz anlamına gelmemelidir. İlk başta siyah- beyaz yapıları kullandıktan sonra siyahlık ve beyazlık derecelerini belirlemek amacıyla başka çift kutuplu kişisel yapılara başvururuz. Örneğin; yeni tanıştığımız birinin akıllı biri olduğuna karar verdikten sonra, akademik olarak akıllı ve sağ duyulu biri yorumlarıyla bu kişinin tam olarak neye benzediğini anlamaya çalışırız (Burger, 1989/2016).

Kelly'e göre kişisel yapı, bilginin bir unsurudur ve dünyayı yorumlamak ve çözümlmek için kullanılan bir kavramdır. İnsanlar, olayları kategorize etmek için kişisel yapıları kullanırlar. Kendilerine "Sanırım şimdi bir kişisel yapı kullanacağım." demez. Kişisel yapılar bilinçli olarak değil, otomatik olarak kullanılır. Anlamaya çalıştığımız bir durumla karşılaştığımızda, daha önce sahip olduğumuz bazı bilgileri kullanmak zorundayız. Kelly, bu bilgileri kişisel yapılar olarak tanımlamıştır. Kelly, insanların başkalarını tanımlamak için kullandıkları kişisel yapılarda aynı zamanda kendilerini de yansıttıklarını savunur (Cervone & Pervin, 2010/2016). Kelly'e göre kişilik farklılıkları, büyük oranda insanların dünyayı yapılandırma şekillerinin farklı olmasından kaynaklanır (Burger, 1989/2016). Örneğin; iki farklı üniversite öğrencisinin, derslerine giren öğretim görevlisiyle etkileşime girdiğini düşünelim. Birinci öğrenci, öğretim görevlisine ilişkin kendi izlenimlerini oluştururken cana yakın- ilgisiz, eğlenceli- iç sikan ve dışa dönük- ürkek yapılarını kullanır. İkinci öğrenci ise öğretim görevlisini nazik- kaba, duyarlı- duyarsız ve sakin- öfkeli kişisel yapılarını kullanarak izlenimini oluşturur. İki öğrenci de öğretim görevlisi ile biraz konuştuktan sonra birinci öğrenci, öğretim görevlisinin cana yakın, eğlenceli ve dışa dönük olduğuna karar verebilir. İkinci öğrenci ise öğretim görevlisini kaba, duyarsız ve öfkeli olarak tanımlayabilir. İki öğrencinin bu durumu yapılandırma biçimi farklı olduğu için tepkileri de farklı olacaktır. Bu öğrencilerin başka insanlarla tanıştığında da aynı yapıları kullanması, insanlarla etkileşime girme şeklini de değiştirecektir.

Kendilik yapısı.

İnsanların yapı sisteminde "ben-diğerleri" şeklinde bir yapı bulunur. Kendisini "kibar" ve "saygılı" yapılarının altında değerlendiren kişi, bu yapılara göre davranacaktır. Diğer taraftan kendisini "kibar" diğerlerini "kaba" yapılarının altında değerlendiren kişi ise kendisinin herkesten daha kibar olduğu değerlendirmesini yapacaktır. Kendisini "anaç" yapısı altında değerlendiren bir kadın, kendisini ailesine adarken; kendisini "profesyonel" yapısı altında değerlendiren bir başka kadın ise kadının yerinin evi olduğu yönündeki bir düşüncüyü hakaret olarak algılayabilir (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012). Kendilik yapısı, bireylerin

diğer insanlarla gösterdiği ilişkilerden yola çıkarak aldıkları roller sonucunda ortaya çıkar (Topçu Uzer, 2018).

Kelly, kişilik ile ilgili yeni ve farklı kavramlar kullanmamıştır. Kelly, kişisel yapı sisteminde meydana gelen değişimin, kişilik gelişimine etki ettiğini savunmuştur. Anne babaların, çocuklarının kişilik gelişiminde etkili olduğunu ifade etmiştir. Kelly' e göre anne babaların patolojik davranışları, çocuğun geleceği yordama konusundaki yeteneğini olumsuz etkileyebilir. Tutarsız ve istikrarsız anne baba davranışları, çocuğun anne babasını doğru bir şekilde yorumlamasını engelleyecektir. Anne babası tarafından “yalancı” ve “tembel” olarak nitelendirilen çocuklar, kendisini bu yapılar altında değerlendirebilir. Çocuk böyle durumlarda anne babasının engellediği davranışları daha fazla sergilemek isteyecektir. Kelly, kişilik gelişiminde kalıtımın etkisinden hiç söz etmemiştir. Kelly'e göre kişilik yukarıda sözü edilen patolojik durumlar olmazsa sağlıklı bir şekilde gelişecektir. Kelly'e göre yetişkinlik dönemindeki psikolojik sorunların nedeni, kişilerin yapılandırma sisteminde meydana gelen bozulmalardır (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012). Kişisel yapılar kuramına göre kişilik gelişimi çocukluk döneminde oluşup sonlanmaz. Kişilik gelişimi yetişkinlik döneminde de devam eden bir süreci ifade eder. Bu kuramda kişisel yapıların oluşturulması ve dönüştürülmesi süreci olarak ifade edilen, kişilik gelişiminde ebeveyn etkisinden söz edilirken biyolojik faktörlerin etkisinden söz edilmemiştir (Topçu Uzer, 2018).

Biyolojik yaklaşım.

Yetişkin bireylerin kişiliklerinde görülen farklılıkların, insanların yaşamış oldukları deneyimlerden özellikle de çocukluğun ilk yıllarındaki çocuk yetiştirme tarzlarında görülen farklılıklardan kaynaklandığı görüşü, son 20-30 yılda oldukça değişmiştir. Kişiliğin tümüyle doğuştan geldiği söylenmese de, biyolojik yönünü kabul etmeyen psikologlara da rastlamak zordur. Yakın zamanda ortaya atılan kanıtlar; insanların beyin dalgası faaliyeti, hormon seviyeleri ve kalp atış şiddeti gibi fizyolojik özelliklerinin ve fizyolojik işleyişlerinin birbirinden farklı olduğunu ortaya koymuştur. Kişiliğimizin en azından bir kısmını ebeveynlerimizden aldığımızı açıkça ifade eden araştırmalar bulunur. Bu araştırmalar, Davranışçuların yeni doğan kişilerin “boş bir levha” olduğu görüşünden uzaklaşılmasının bir nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır (Burger, 1989/2016).

Hans Eysenck'in kişilik kuramı.

Eysenck, kişiliğin aslında anne babanın davranışları ya da hatalarıyla değil; biyolojik yapılarla belirlendiğini öne sürmüştür. Kişiliğin büyük oranda biyolojik faktörlerce belirlendiğini savunan Eysenck' in görüşlerine, başta kuşkuyla yaklaşılmıştır. Günümüzde

biyolojik faktörlerin kişilik üzerindeki etkisinin anlaşılmasıyla Eysenck'in bireysel farklılıkların biyolojik boyutuna yaptığı vurgu tutarlılık göstermektedir (Burger, 1989/2016). Eysenck, kişiliğin insanın gerçek veya gizil davranış örüntülerini kapsadığını ve bu davranış örüntülerinin hem genetik hem de çevresel etmenlerin karşılıklı etkileşimi sonucu belirlendiğini savunmuştur. Eysenck'e göre insan kişiliği; bilişsel boyut (zeka), yorumlayıcı boyut (karakter), duygusal boyut (mizaç) ve somatik boyut (yapı) olmak üzere dört boyuttan oluşur. (Yanbastı, 1996). Eysenck'in Kişilik Kuramı, sağlam biyolojik ve psikometrik temellere dayanır. Cattel gibi Eysenck de kendi deyimiyle türleri ya da süper özellikleri ortaya koymak amacıyla faktör analizini kullanmıştır. Eysenck' e göre asıl kişilik özellikleri kalıtımla belirlenmekle beraber, kişiliğin oluşumu kalıtım ve çevre etkileşimi ile olmaktadır (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012).

Dışa Dönüklük- İç Dönüklük Boyutu: Dışa dönükler, insancıl ve cana yakın kişilerdir. Akadaşları çoktur ve kolay ilişki kurarlar. Bu kişiler yalnız başına kalmaktan, okumaktan ve çalışmaktan hoşlanmazken heyecan veren şeylerden hoşlanırlar. O anda içinden geldiği gibi davranan dışa dönüklerin hareket ve davranışları üzerinde kontrolleri zayıftır. Genellikle tasasız ve iyimser kişilerdir. Gülmeyi ve eğlenmeyi severler ancak kolay kızıp öfkelenebilirler. Bu kişilerin daima güvenilir oldukları söylenemez. İç dönükler ise insanlardan kaçan, yalnız başına kalmayı seven, çevreye karşı kapalı ve sessiz kişilerdir. Bu kişiler okumayı, yazmayı, resim yapmayı ve müzik ile uğraşmayı severler. İç dönük kişiler; zor arkadaş edinir günlük yaşantıyı, olayları ve kişileri ciddiyetle ele alırlar. Bu kişiler güvenilir kişilerdir ve ahlaki kurallara önem verirler. Karamsar bir bakış açısına sahiptirler (Zel, 2011).

Duygusal Dengesizlik Boyutu: Duygusal olarak dengesiz olan bir kişi, hem zihin hem de bedensel fonksiyonlarında yetersizdir. Zeka, irade, duygusal denetleme, duygusal keskinlik ve kendini ispatlama konularında diğer insanlardan daha düşük bir performans gösterir. Düşünce ve hareketi yavaştır. Kolay etkilenir, sebat göstermez ve sosyal değildir. Hoşuna gitmeyen olayları bastırmayı tercih eder. Nevrotik kişiler, sıklıkla baş ağrısı ve sırt ağrısı gibi fizyolojik sorunlar yaşarlar. Genellikle kaygı ve endişe gibi belirsiz psikolojik sorunlardan şikayetçi olurlar. Kaygı, histeri ve obsesif-kompulsif gibi bir çok bozukluğun nevroitik özellik taşıdığını savunan Eysenck, dışa dönüklük - iç dönüklük boyutu gibi duygusal dengesizlik boyutunun da güçlü kalıtımsal temel taşıdığını ortaya koyan birçok çalışmanın olduğunu ifade etmiştir (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012).

Psikotiklik Boyutu: Psikotiklik puanları yüksek olan kişilerin sayısal yetenek, resim çizme ve özellikle de ayna imajı çizimlerinde başarısız oldukları söylenebilir. Bu kişiler,

sosyal tutumlarda kararsız ve dikkatsiz kişilerdir. Bu kişilerin okuma hızları yavaş, anlama hızları geç ve kendilerini değerlendirmeleri zayıftır. Az konuşan, sayıları ve mesafeleri olduğundan daha büyük tahmin eden kişilerdir (Yanbastı, 1996). Bencil, saldırgan, soğuk, mesafeli, anlayışsız, başkalarıyla ilgilenmeyi sevmeyen ve başkalarının haklarına ve iyiliğine kayıtsız kişiler olarak bilinirler. Psikotiklik özellikler taşıyan bireyler, yasal bir cezalandırmaya ya da psikoterapiye en yakın kişilerdir (Burger, 1989/2016). Psikotiklik özellikleri yüksek olan bireyler aynı zamanda çok yaratıcı da olabilmektedir (Demirtaş Zorbaz, 2018).

	Duygusal Açıdan Kararlı	Nevrotik
İçe dönük	Sakin	Değişken
	Güvenilir	Kaygılı
	Kontrollü	Katı
	Huzurlu	Kötümser
	Düşünceli	Sosyal olmayan
	Dikkatli	Sakin
	Pasif	Ketum
	Ölçülü	Ağırbaşlı
Dışa dönük	Lider	Alıngan
	Umursamaz	Huzursuz
	Canlı	Saldırgan
	Uysal	Kolay heyecanlanan
	Tepkisel	Değişken
	Konuşkan	Dürtüsel
	Cana yakın	İyimser
	Sosyal	Aktif

Şekil 3. Eysenck' in iki kutuplu iki boyutlu kişilik tipolojisi modeli (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012, s. 280).

Şekil 3'te görüldüğü üzere hem içe dönük hem de duygusal kararlı olan kişiler; davranışlarında sakin, kontrollü, dikkatli ve ölçülüdür. Bu kişiler güvenilir, huzurlu, düşünceli ve pasif kişiler olarak bilinirler. Hem içe dönük hem de nevroitik olan kişiler; davranışlarında değişken, katı, sakin ve ağırbaşlıdır. Bu kişiler kaygılı, kötümser, sosyal olmayan ve ketum kişiler olarak bilinirler. Yine tabloya bakıldığında hem dışa dönük hem de duygusal açıdan kararlı olan kişilerin davranışlarında; canlı, cana yakın, tepkisel ve konuşkan oldukları görülmektedir. Bu kişiler diğer insanlar tarafından lider, umursamaz, uysal ve sosyal kişiler olarak bilinirler. Son olarak hem dışa dönük hem de nevroitik olan kişiler; davranışlarında alıngan, saldırgan, değişken ve dürtüselidir. Bu kişiler huzursuz, kolay heyecanlanan, iyimser ve aktif kişiler olarak bilinir.

Mizaç ve kişilik.

İnsanlar, belli davranış türlerine karşı oldukça geniş yatkınlıklarla doğar. Psikologlar, bu geniş davranışsal yatkınlıkları ‘mizaç’ olarak tanımlamıştır. Mizaç kavramı, kişilik kuramlarında oldukça tartışılan bir kavramdır. Alport mizacı; bireyin kendine has duygusal dünyaya sahip olma olgusu olarak tanımlamıştır. Günümüzde birçok araştırmacı, mizacı farklı şekilde ifade edilebilen ve kişinin yaşam deneyimlerine bağlı olarak değişik kişilik özelliklerine evrilebilen genel davranış ve duygu durum biçimleri olarak tanımlar. Bu davranış kalıpları, kişinin kalıtımsal eğilimleri ile yetiştiği çevrenin bileşkesine bağlı olarak kararlı kişilik özelliklerine dönüşür. Belirgin kişilik özelliklerinden daha geniş eğilimleri yansıtan mizaçtaki bireysel farklılıklar, genellikle yaşamın ilk yılında fark edilebilir. Bunlar, kişinin yaşamı boyunca aynı kalır. Bebekler, önceki psikolog ve doktorların görüşlerinin aksine aynı özelliklere sahip bir şekilde doğmazlar. Bu da mizacın genellikle kalıtımsal olduğunu gösterir. Yetişkin kişilikleri, hem kalıtımsal mizaç hem de çevre tarafından oluşmaktadır. Mizaç çevreyi etkiler; çevre de mizacın kararlı kişilik özelliklerine dönüşmesini sağlar. Benzer mizaçla doğan iki çocuk, farklı kişilik özelliklerine sahip olabilir. Aşırı hareketlilik özelliği gösteren bir çocuğun, tembel ve umarsız (çaresiz) olmayacağı kesindir. Ancak bu çocuk başarılı, saldırgan ya da atletik bir yetişkin olabilir. Bir çocuk, anne babasının istedikleri gibi şekillendirebileceği boş bir levha değildir. Ancak bir çocuğun anne-babasından ve çevreden bağımsız bir kişilikle doğduğu da söylenemez (Burger, 1989/2016).

Ayırıcı özellik yaklaşımı.

Gordon Allport, Raymond Cattell ve Hans Eysenck 20. yüzyılda özellik yaklaşımının temellerini atan ve bu alanda önemli çalışmalar yapan araştırmacılarıdır. Özellik Kuramı'nın ve genelde kişilik psikolojisinin gelişmesinde önemli katkıları olan Allport, insan davranışlarının sağlıklı ve düzenli yönü üzerinde durmuştur. O dönemlerde davranışın hayvani, gerginliği azaltıcı, sinirsel ve mekanik boyutlarını vurgulayan yaklaşımları eleştiren Allport; Psikanalitik Yaklaşım'ı insan davranışının sağlıklı yönüne fazla değinmediği için eleştirmiştir (Cervone & Pervin, 2010/2016).

Ayırıcı Özellik araştırmacıları, çok sayıda insanı tanımlamak ya da bunların davranışlarını tahmin etmek amacıyla tipleri ya da ayırıcı özellikleri belirlemeye çalışmışlardır. Tipoloji sistemleri geliştirme, ayırıcı özellikleri ortaya koymak ve açıklamak için yapılan ilk çalışmadır. Burada kaç tip insan olduğunu öğrenmek ve bir kişinin tipini belirlemek amaçlanmıştır. Doğrulanmayan varsayımlar barındırdığı için, artık tip yaklaşımını benimseyen araştırmacı kalmamıştır diyebiliriz. Tip Yaklaşımı; bir gruptaki insanların davranışlarının, diğer grupta yer alan insanların davranışlarından tümüyle farklılık

gösterdiğini savunur. Yani biraz A, biraz da B grubu olmamız mümkün değildir. Burçlarda olduğu gibi, halk arasında bu tip sınıflandırmalar hala yapılıyor olsa da tip yaklaşımı, yerini ayırıcı özellik yaklaşımına bırakmıştır (Burger, 1989/2016).

Ayrıcı özellik, bir bireyin belirli bir kişilik özelliğini ne ölçüde gösterdiğine bağlı olarak sınıflandırıldığı bir kişilik boyutudur. Ayrıcı Özellik Yaklaşımı'nın iki temel varsayımı bulunur. Bu varsayımlardan biri, kişilik özelliklerinin zamanla değişmez olduğudur. Diğer varsayıma göre ise kişilik özellikleri durumlara göre kararlılık gösterir (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012). Bu varsayımlara göre şu an öfkeli olan birinin beş yıl sonra da öfkeli olması beklenir. Yine saldırgan kişilik özelliğine sahip bir kişinin, hem aile ortamında hem de futbol oynarken bu kişilik özelliğini göstermesi beklenir.

Ayrıcı Özellik Yaklaşımı, kişinin belli bir durumdaki davranışlarını kestirmekle ilgilenmez. Bunun yerine ayırıcı özellik sürekliliğinde belli bir yere denk gelen bireyin, nasıl davranacağını kestirmekle ilgilenir. Ayrıcı Özellik Yaklaşımı, diğer yaklaşımlarda olduğu gibi davranışların altında yatan mekanizmalara vurgu yapmaz. Ayrıcı Özellik araştırmacıları, insan davranışlarının nedenlerini açıklamaktan çok, kişiliği tanımlamaya ve davranışı tahmin etmeye odaklanır. Kişiliği Ayrıcı Özellik Yaklaşımı açısından ele almak, insanlar arasında karşılaştırma yapmayı kolaylaştırır. Ayrıcı Özellik Yaklaşımı, kişilik değişimi ile ilgili çok fazla görüş belirtmemiştir. Bu yönüyle diğer kişilik yaklaşımlarından ayrıldığını söyleyebiliriz (Burger, 1989/2016).

Allport, kişinin diğerleri üzerinde ve diğerlerinin de kişi üzerinde bıraktığı etkinin kişilik gelişiminde önemli bir faktör olduğunu kabul etmiştir. Ancak yalnız bir bireyin, kişilikten tamamen yoksun olduğunu söyleyemeyeceğimizi savunmuştur. Allport, 1937 yılında yayınladığı “Kişilik: Psikolojik Bir Yorum” adlı kitabında kişiliğe ilişkin yapılan 49 tanıma değinmiş ve kendisi de bir tanım yapmıştır. Allport'a göre kişilik, psikofiziksel sistemlerin dinamik bir şekilde örgütlenerek bireyin kendine özgü davranış ve düşüncelerini belirlemesidir. Allport, kişilik ile ilgili alanyazın incelerken, karakter ve mizaç kavramlarının kişiliği tanımlamada genellikle birbirinin yerine kullanıldığını farketmiştir. Ancak karakter ve mizaç birbirinden farklı kavramlardır. Karakter, kişinin davranışlarını değerlendirirken başvurduğumuz törel standartlar veya değerler sistemidir. Örneğin; bir kişi için “karakteri düzgün” deniliyorsa o kişinin kişilik özelliklerinin sosyal ve ahlaki açıdan istedik özelliklere sahip olduğu anlatılır. Bu açıdan bakıldığında karakterin, etik bir kavram olduğunu söyleyebiliriz. Buna karşın mizaç ise, daha çok yetenekler ve fiziksel özellikler gibi işlenmemiş materyali oluşturur. Mizaç, kişinin duygusal yapısının kalıtsal yönlerine yapılan vurgudur (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012).

Allport'a göre kişilik bir "sağ kalma" şeklindedir. Uyum ise bu sağ kalışın "sağlıklı olma" kısmını ifade eder. Kişilik, zamanla ortama özgü niteliksel bir özellik gösterir. Her birey kendine has bir kişilik sistemi meydana getirir (Yanbastı, 1996). Allport, insan kişiliğini en iyi tanımlayan beş ya da on özelliği "temel özellikler" olarak tanımlamıştır. Allport'a göre önce kişinin temel özelliklerini belirlemeliyiz. Sonra belirlediğimiz bu temel özellik boyutlarında, kişinin nereye denk geldiğine karar vermeliyiz. Temel özelliklerin sayısı kişilere göre değişiklik gösterebilir. Allport, bazen bir özelliğin diğer özelliklere göre daha baskın olduğunu belirtmiştir. Bu kişiliklere sahip bireyleri tek bir temel ayırıcı özellik ile nitelendirmek mümkündür. Allport, Homeros, Makyavelli ve Don Juan gibi tarihteki bazı kişilerin bazı ayırıcı temel özelliklerinden dolayı bazı davranışlarla özdeşleştiğini belirtmiştir (Burger, 1989/2016).

Olgun Kişilik: Allport'a göre olgun kişiliğe sahip bireylerin davranışları bilinçli güdülerden kaynaklanan ve işlevsel olarak özerk olan davranışlardır. Olgun olmayan davranışların temelinde ise çocukluk döneminden kaynaklı bilinçdışı güdüler bulunur. Allport'a göre olgun kişiliğin alt temel ölçütü vardır (Şahin, 2018).

Bunlar:

- Olgun kişiliğe sahip bireylerin benlik duygusu, çok yaygın bir alanda kendini gösterir. Bu kişilerin iş, aile ve sosyal faaliyetlerde aktif katılım gösterdiği söylenebilir.
- Olgun kişiliğe sahip bireylerin, sıcak sosyal etkileşimlere girme ve yönetme kapasiteleri yüksektir. Olgun kişiler sevecendir ve diğer insanlara yakınlık gösterir.
- Olgun kişilerin güven duyguları gelişmiştir ve kendini kabul düzeyleri yüksektir. Bu kişiler, güçlü ve zayıf yönleriyle ilgili gerçekçi değerlendirmelere sahiptirler.
- Olgun kişiliğe sahip bireylerin gerçekçi algılara, becerilere ve hedeflere sahip olduğu söylenebilir.
- Keskin bir içgörüye sahip olan olgun kişiler, güçlü bir mizah anlayışına sahiptir.
- Olgun kişiliğe sahip kişilerin dünya görüşleri daha bütünseldir. Olgun kişi, kendi yaşamının temelini oluşturan bir değerler grubuna sahiptir.

Beş Faktör Kişilik Modeli

Allport ve Murray'dan başka Ayırıcı Özellik konusunda öne çıkan isimlerden bir diğeri Raymond Cattell'dir. Cattell, önceki kuramcılardan farklı olarak insan kişiliği ile ilgili yeni kavramlar geliştirmemiştir. Başka bilim dallarında kullanılan yaklaşımları tercih etmiştir. Cattell, kişiliğin nasıl olması gerektiğine yönelik sezgiler ortaya atmak yerine, bu soruya yanıt vermek amacıyla deneysel yöntemlerin kullanılması gerektiğini savunmuştur. Cattell,

çalışmalarında temel hedef olarak, kaç adet temel kişilik özelliğinin olduğunu keşfetmeyi uygun görmüştür. Cattell, birbiriyle ilişki gösteren özellikleri gruplandırarak ve birbirinden bağımsızları ayırarak kişiliğin ana yapısını belirleyebileceğimizi savunmuştur. Cattell, bu yapıyı ortaya koymak için “faktör analizi” adlı bir istatistik tekniği uygulamıştır. Faktör analiziyle elde ettiği verileri çözümlenmiş ve kaç tane temel özellik bulunduğunu belirlemeye çalışmıştır. Cattell, “kaynak özellikler” kavramını insan kişiliğini oluşturan temel özellikler olarak açıklamıştır (Burger, 1989/2016).

Cattell, kişiliğin yaş dönemlerini takip ederek geliştiğini savunmuştur. Cattell, kişilik gelişiminde çevrenin öğrenmeyi etkilediğini ve öğrenmenin ise kişiliği şekillendirdiğini ifade etmiştir. Çevre faktörleri içerisinde en önemli etmen ise ailedir. Cattell, renkli ve ilginç araştırmalarında bireyi nasıl ele almışsa aileleri ve toplumları da o şekilde ele almıştır (Yanbastı, 1996). Cattell, insan kişiliğinin üçte ikilik kısmının çevresel faktörlerce; üçte birlik kısmının ise kalıtımla belirlendiğini ifade etmiştir. Ancak insan davranışları üzerinde durumsal faktörlerin etkisini de yok saymamıştır. Cattell’ in kişiliği kesin ve duyarlı ölçümlerle ortaya koyma konusundaki çalışmaları, bu alanda öncü olarak kabul edilmiştir. Cattell’ in kişilik faktörleri ve kişiliğin temel bileşenlerinin ölçümü konusunda geliştirdiği ölçme araçları günümüzde de sıklıkla kullanılan ölçme araçları olarak karşımıza çıkmaktadır. Cattell’ in “On altı Faktörlü Kişilik Testi” nde yer alan ve her biri kaynak özellik olarak ifade edilen on altı özellik ifade edilmiştir. Bu özellikler: sıcaklık, üstünlük, neşelilik, kural bilinci, cesaret, tedbirlilik, dalgınlık, duygusal istikrar, mantıklı düşünme, içtenlik, kaygı, değişime - deneyime açıklık, kendine yetme, mükemmelliyeçilik ve gerginliktir (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012).

Kişiliğin temel boyutlarının belirlenmesi ve ayırıcı özellik çalışmaları Robert McCrae ve Paul Costa’ nın yaptığı çalışmalarla yeni bir noktaya gelmiştir. McCrae ve Costa, faktör analitik temelli kişilik çalışmalarında önce dışa dönüklük ve duygusal dengesizlik boyutlarına odaklanmış ve kısa süre sonra “açıklık” adını verdikleri yeni bir boyut tespit etmiştir. 1985 yılına kadar üç boyutlu modeli benimseyen ve daha sonra gerçekleştirdikleri çalışmalar sonucunda kişiliğin beş temel boyutunun olduğunu keşfeden McCrae ve Costa, kişiliğin beş boyutunu ölçmek için bir ölçme aracı da geliştirmiştir (Costa & McCrae, 1992). McCrae ve Costa (2003), yaptıkları faktör analitik temelli kişilik çalışmalarında beş kişilik boyutunu dışa dönüklük, duygusal dengesizlik, açıklık, geçimlilik ve sorumluluk olarak ifade etmiştir. McCrae ve Costa (2008), yaptıkları araştırmada beş faktörün tümünün güvenilirlik ve geçerlilik gösterdiğini ve yetişkinlik döneminde de nispeten sabit kaldığını ortaya koymuştur.

Beş Faktör Kişilik Modeli’nde ifade edilen kişilik boyutları aşağıda açıklanmıştır.

Duygusal Dengesizlik: Beş faktör çalışmalarında duygusal dengesizlik düzeyleri yüksek olan çocuk ve ergenlerin daha kaygılı, savunmasız, kolay korkan, suçluluk eğilimi gösteren, gergin, stres altında dağılan, hayal kırıklığı yaşama düzeyi yüksek, başkalarıyla ilişkilerde güvensiz ve karamsar olduğu ortaya konulmuştur (Caspi & Shiner, 2006). Bu kişilik boyutu duygusal dengeyi ya da dengesizliği ifade eder. Aşırı endişeleri olan, telaşlı ve kaprisli kişiler; bu boyuttan yüksek puan alır. Soğukkanlı ve sakin kişiler ise bu kişilik boyutundan daha düşük puan almaktadır. (Sayar & Dinç, 2013). Bu kişilerde üzüntü, öfke, kaygı ve suçluluk gibi çeşitli olumsuz duygular gözlenir (Burger, 1989/2016). Araştırmalar, ifade edilen olumsuz duygulardan herhangi birine karşı eğilimli olan kişilerin, çoğu kez diğer olumsuz duygulara da eğilim gösterdiğini ortaya koymuştur. (Costa & McCrae, 1992).

Dışa Dönüklük Boyutu: Çocuklar dış dünyayla aktif, güçlü ve biçimlendirici olarak meşgul olma konusunda farklı eğilimler gösterirler (Caspi & Shiner, 2006). Dışa dönüklük, Beş Faktör Kişilik Modeli'nin ikinci boyutudur. Eğlenceli, konuşkan, sevecen ve sosyal kişiler bu kişilik boyutundan yüksek puan alır (Costa & McCrae, 2003). Bu kişilik boyutunda aşırı dışa dönükler ve içe dönükler olmak üzere iki uç bulunur. İyimser, enerjik, sıcakkanlı, girişken ve sosyal kişiler; dışa dönüklük boyutundan yüksek puan alan kişilerdir. İçe dönükler, çoğu kez bu özellikleri göstermeyen kişilerdir. Ancak bu, içe dönüklerin sosyal olmayan ve donuk kişiler olduğunu göstermez. Araştırmalar, dışa dönüklerin içe dönüklerden daha fazla arkadaşına sahip olduğunu ve toplumsal ortamlarda daha çok vakit geçirmek istediklerini ortaya koymuştur (Burger, 1989/2016). İçe dönükler, ilgi odağı olmayı sevmeyen ve yalnız kişiler olarak karşımıza çıkar iken, dışa dönükler ise sosyal kişiler olarak karşımıza çıkmaktadır (Sayar & Dinç, 2013). Dışa dönük bireyler gruptaki diğer bireylerle kolay iletişim kuran, kaynakların bulunması ve kullanılmasında öncülük eden ve dış dünyaya açık bireylerdir (Zel, 2011).

Açıklık Boyutu: Potansiyel olarak bazı önemli özellikler barındıran açıklık boyutu beş faktör kişilik özellikleri içerisinde belkide en çok tartışılan ve en az anlaşılan kişilik boyutudur. Beş faktör kişilik çalışmalarında bu boyuttan yüksek puan alan çocukların zeki, öğrenmeye istekli, hızlı, meraklı, orijinal, yaratıcı ve algısal özellikler gösterdiği bulunmuştur (Caspi & Shiner, 2006). Bu kişilik boyutu, daha çok deneyimlere açık olmayı ifade eder. Açıklık kişilik özelliğine sahip bireyler yaratıcı, meraklı, orijinal, geniş ilgi alanına sahip, geleneksel olmayan ve geniş hayal gücüne sahip bireylerdir. Bu kişilik boyutundan düşük puan alanlar gelenekçi, dar görüşlü, çözümsel ve sanatsal olmayan özellikler gösterir (Cervone & Pervin, 2010/2016). Açıklık özelliği yüksek kişiler, yaptıkları işlerde genellikle şeffaf olmayı tercih eden ve paylaşımcı kişilerdir (Soysal, 2008). Bu kişilerin özellikle

değişim yaşayan örgütlerde sahip olduğu yaratıcılıkları sayesinde işlevsel olarak önemli yararlar sağladığı söylenebilir (Zel ,2011).

Geçimlilik Boyutu: Bu kişilik boyutu gelişim psikologları tarafından çok önemli görülen bir takım özellikler barındırır. Başkalarını koruyan, nazik, empati kurabilen, kibar, cömert ve düşünceli bireyler bu kişilik boyutunun en üst noktasında yer alır. Geçimlilik boyutunun en alt noktasında ise otoriter, gerçeği çarpıtan, kaba, agresif ve inatçı kişiler yer alır. Çocuk ve yetişkinlerle yapılan çalışmalarda geçimliliği yüksek kişilerin kendi istekleri ve başkalarının niyetleri konusunda zorlayıcı olmak yerine başkalarının isteklerini yerine getirme konusunda istekli olduğunu ortaya koymuştur. Çocukların bu özelliği çocuğun ebeveyn ve öğretmenleri tarafından yönetilebilirliği ile ilgilidir (Caspi & Shiner, 2006). Geçimlilik, kişiler arası davranışların bir boyutudur. Bu kişilik boyutundan yüksek puan alanlar iş birliğine açık, güvenilir, şefkatli ve cana yakın kişilerdir. Düşük puan alanlar ise alaycı, düşmanca ve duygusuz kişilerdir (Costa & McCrae , 1992). Geçimlilik boyutundan yüksek puan alanlar düşük puan alanlara göre iş birliğine daha açıktır. Düşük puan alanlar ise rekabeti daha çok tercih eder (Costa & McCrae, 2003).

Sorumluluk Boyutu: Sorumluluk boyutunun bir ucunda titiz, iyi organize olan, düzenli ve gayretli kişiler bulunurken; diğer ucunda uyuşuk, hareketsiz ve düzensiz kişiler yer alır (Costa & McCrae , 1992). Beş faktör kişilik çalışmalarında sorumluluk özelliği gösteren çocuk ve ergenlerin hareket etmeden düşünme, sorumlu, planlı, düzenli, ısrarcı, yüksek standartlara sahip ve özenli olma gibi özellikler gösterdiği ortaya konulmuştur (Caspi & Shiner, 2006). Bu kişilik boyutu, ne kadar disiplinli ve kontrol sahibi olduğunu ifade eden bir kişilik boyutudur. Düzenli, planlı hareket eden ve kararlı kişiler bu kişilik boyutunun bir ucunda; dikkati kolay dağılan, dikkatsiz ve güven vermeyen kişiler diğer ucunda bulunur (Burger, 1989/2016). Bu kişilik boyutunun özellikleri arasında hedefe yönelik çalışma, tutarlılık, sorumluluk ve düşüncelik gibi özellikler sayılabilir. Bu boyuttan yüksek puan alan kişiler, genellikle buluşma yerine zamanında gelmeye dikkat eden kişilerdir. Düşük puan alanlar ise genellikle önemli olsa bile sosyal toplantılara geç kalan kişilerdir (Sayar & Dinç, 2013). Sorumluluk özelliği yüksek olan kişilerin hem otonom hem de hiyerarşik yapı içerisinde kendisine verilen görevleri başarılı biçimde yapma olasılıkları yüksektir (Soysal, 2008).

Beş Faktör Kişilik Modeli'ne göre kişiliğin merkezi ve periferik olmak üzere iki tür bileşeni vardır (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012). Bunlar şöyle açıklanabilir:

Kişiliğin merkezi bileşenleri.

Kişiliğin merkezi bileşenleri temel eğilimler, karakteristik adaptasyonlar ve kendilik kavramıdır. Temel eğilimler, dolaylı olarak çıkarımda bulunulan ve doğrudan gözlenemeyen kapasite ve yatkınlıklardır. Bu eğilimler; kalıtımla getirilmiş olabilecekleri gibi erken yaşlardaki deneyimlerle, hastalık ya da psikolojik müdahalelerle de biçimlenmiş olabilir. Temel eğilimler cinsel yönelimleri, dilin öğrenilmesi, genel ve özel yetenekleri ve beş faktör kişilik özelliklerini içeren psikolojik süreçlerdir. Karakteristik adaptasyonlar, insanların çevrelerine uyum göstermeleri sonucunda kazandıkları ve geliştirdikleri sonradan kazanılmış kişilik özellikleridir. Temel eğilimlere göre daha esnektir. Dil, okuma, yazma ve matematik öğrenme gibi yetenekler karakteristik adaptasyonlara örnek gösterilebilir. Temel eğilimlerimiz, karakteristik adaptasyonlarımızı doğrudan etkiler ve biçimlendirir. Karakteristik adaptasyonlar, kültürden kültüre farklılık gösteren kişilik özellikleridir. Kendilik kavramı ise bir çeşit karakteristik adaptasyondur. Ancak öylesine önemli bir karakteristik adaptasyondur ki, ayrıca incelenmesi gerekir. Kişinin kendi geçmişine ilişkin gerçeklerden, kişiye bir amaç ve tutarlılık sağlayan kimlik duygusuna kadar kişinin kendisiyle alakalı düşünce, fikir ve değerlendirmeler kendilik kavramı ile ifade edilir. Kişinin kendisiyle alakalı inanç ve duyguları, onun farklı durumlarda nasıl davranacağını belirleyen bir karakteristik adaptasyondur. Örneğin; bir kişi kendisini zeki olarak olarak değerlendiriyorsa kendisini zeka gerektiren alanlarda daha iddialı görecektir.

Kişiliğin periferik bileşenleri.

Kişiliğin periferik bileşenleri biyolojik temeller, nesnel yaşam öyküsü ve dış etkilerdir. Biyolojik temeller, kişiliğin biçimlenmesinde nedensel olarak etki eden faktörlerdir. Genler, hormonlar ve beyin yapısı temel eğilimleri etkileyen biyolojik mekanizmalar biyolojik temeller olarak ifade edilebilir. Temel eğilimlerin şekillenmesinde çevrenin etkisi söz konusu değildir. Çevrenin kişiliğin temel eğilimleri üzerinde belirleyici bir etkisi olmasa da karakteristik adaptasyon üzerindeki etkisi önemlidir. Nesnel yaşam öyküsü, kişinin hayatı boyunca yaptığı, düşündüğü ve algıladığı şeylerin tümüdür. Önemli olan, bireyin hayatı boyunca yaşadığı şeyleri nasıl algıladığı değil; yaşadığı nesnel şeylerdir. Kişinin hayatındaki her tepki ve davranış, birikimli olarak gelen nesnel yaşam öyküsünün bir parçası haline gelir. Dış etkiler ise bireylerin içinde bulunduğu sosyal ve fiziki çevredir. Beş Faktör Kişilik Modeli'ne göre bireylerin içinde buldukları sosyal ve fiziksel çevre, onların kişiliğine etki eder. Kişinin içinde bulunduğu çevrenin isteklerine ve çevredeki imkanlara verdiği tepkiler, dış etkiler ile ilgili durumlardır. Verilen bu tepkiler, karakteristik adaptasyonların ve onların çevresel faktörlerle girdiği etkileşimin bir fonksiyonudur. Örneğin; akranları tarafından halı

saha maçına çağrılan (dış etkiler) bir kişi, halı saha maçını sevmediği (karakteristik adaptasyon) için arkadaşlarının bu davetini reddedebilir (nesnel yaşam öyküsü). Bu kişinin, yeni deneyimlere kapalı olma konusunda temel eğilimleri olabilir.

Beş Faktör Kişilik Modeli'nde, kişilik sisteminin işleyişine bakıldığında biyolojik temellerin temel eğilimleri etkilediği görülür. Temel eğilimler ise hem karakteristik adaptasyonu hem de kendilik kavramını etkiler. Yine kişilik işleyişine bakıldığında kendilik kavramının karakteristik adaptasyon ve nesnel yaşam öyküsünden de etkilendiği görülür. Dış etkilerle nesnel yaşam öyküsü karşılıklı olarak birbirini etkilemektedir. Nesnel yaşam öyküsü ve dış etkiler aynı zamanda karakteristik adaptasyonu da etkilemektedir. Beş Faktör Kişilik Modeli'ne göre, kişiliğin merkezi bileşenleri ile kişiliğin periferik bileşenleri yukarıda ifade edildiği gibi bir etkileşime girerek bireyin kişilik yapısını oluşturmaktadır.

İş yerindeki beş faktör.

Kişilik testleri, bireyleri işe alma ve yerleştikleri işte terfi ettirmede kullanılan ölçme araçlarıdır. Beş faktör kişilik boyutlarının hepsi de önemlidir; ancak yapılan araştırmalar, Beş Faktör Kişilik Modeli'nin sorumluluk boyutunun iş performansının en iyi göstergesi olduğunu ortaya koymuştur (Barrick, Maunt & Judge, 2001). Şirketlerin işten çıkarmak zorunda kaldıkları dönemlerde işten çıkarılma durumları en düşük olan kişilerin sorumluluğu yüksek kişiler olduğu araştırmalarla ortaya konulmuştur (Barrick, Maunt & Strauss, 1994). Sorumluluk kişilik özelliği yüksek olan kişiler; daha dikkatli, titiz ve güvenilir kişilerdir. Bu kişiler, baştan savma iş yapmazlar. Bir işi doğru ve eksiksiz yapmak için çaba gösterirler. Bu kişiler, düzenli ve kararlı kişilerdir. İşe başlamadan önce plan yaparlar ve başarı odaklı çalışırlar. Bu kişiler, kendilerine yüksek hedefler koymuş kişilerdir. Kısacası sorumluluk kişilik özelliğine sahip bir kişinin iyi bir çalışan olduğunu gösterir birçok neden vardır. Barrick ve Maunt (1991), dışa dönüklerin içe dönüklere göre iş dünyasında daha avantajlı olduklarını, deneyime açık olmanın da bazı iş ortamlarında yararlı olacağını ortaya koymuştur. Geçimliliği yüksek bireyler, yönetici olduklarında astlarıyla iyi iletişim kurarlar, onları motive eder ve ihtiyaçlarını gidermeye çalışırlar (Soysal, 2008). İş yerindeki başarıda kişilik önemlidir; ancak kişilik dışında hesaba katılması gereken değişkenler vardır. Akıl sağlığı ve eğitimle ilgili kararlar verirken sadece kişilik testlerini kullanmak nasıl uygun değilse, işe alma ve terfi ettirme kararı verilirken de sadece kişilik testi sonuçlarına bakmak da akıllıca ve adil olmaz (Burger, 1989/2016).

Beş Faktör Kişilik Modeli, bir çok araştırmanın ortaya çıkmasını sağlayan ampirik bir kuramdır. Bilimsel sınanabilirlik açısından oldukça elverişli bir kuramdır. Beş faktörlü yapının sadece batı kültürlerinde değil, aynı zamanda farklı kültür ve dillerlerde de tutarlı bir

şekilde ortaya çıktığı yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur. Beş Faktör Kişilik Modeli, günümüz araştırmacıları tarafından da yaygın olarak kullanılmaktadır. McCrae ve Costa, kuramını geliştirirken hipotezlerden yola çıkmamış, elde ettikleri bulgularla anlamlı bir açıklama geliştirmeye çalışmıştır. Bu durum, Beş Faktör Kişilik Yaklaşımı'nın eleştirilen bir yönü olarak karşımıza çıkmaktadır. Beş Faktör Kişilik Modeli'ne yöneltlen bir diğer eleştiri de faktör analizi ile elde edilen bulguların analize dahil edilen verilerle sınırlı oluşudur. Yani kişiliğin farklı boyutlarına ilişkin veriler toplanamamış ve analize dahil edilmemiş olabilir. Bu kişiliğin beş faktörlü yapısına şüphayle yaklaşılmasına yol açmaktadır (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012).

Beş Faktör Kişilik ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Beş faktör kişilik ile ilgili yurt içinde yapılan araştırmalar.

Beş faktör kişilik ile ilgili ölkemizde birçok araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırmalarda genellikle beş faktör kişilik ile farklı değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bölümde beş faktör kişilik ile ilgili yurt içinde yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

Ulu (2007) tarafından 604 Orta Doğu Teknik Üniversitesi hazırlık sınıfı öğrencisi üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmada sorumluluk, açıklık ve dışa dönüklüğün standartlar alt ölçeği ile ölçölen olumlu mükemmeliyetçiliği yordayıcı değişkenler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada aynı zamanda duygusal dengesizlik, bağlanma anksiyetesi ve kaçınma boyutlarının olumsuz mükemmeliyetçilik puanlarının yordayıcıları olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında yapılan ek bir analizle sorumluluk, duygusal dengesizlik, dışa dönüklük ve açıklık kişilik özelliklerinin düzen puanlarını anlamlı olarak yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada standartlar alt ölçeği ile bağlanmanın anksiyete ve kaçınma boyutları arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Standartlar ölçeği ile dışa dönüklük, sorumluluk ve açıklık boyutları arasında ise pozitif anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırmada uyumsuzluk alt ölçeği ile anksiyete ve duygusal dengesizlik arasında anlamlı pozitif ilişkiler bulunurken, dışa dönüklük kişilik özelliği ile negatif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmada son olarak düzen alt ölçeği ile kaçınma, geçimlilik ve sorumluluk arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Düzen alt ölçeğinin dışa dönüklük ile negatif anlamlı ilişki gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Mizah tarzları ve beş faktör kişilik boyutlarının lise öğrencilerinin okul tükenmişliklerini yordamadaki etkisini belirlemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırma bulgularına bakıldığında beş faktör kişilik boyutları ve mizah tarzlarının okul tükenmişliği alt boyutları ile anlamlı ilişkiler gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın

regresyon analizi sonuçlarına göre sorumluluk ve duygusal dengesizlik alt kişilik boyutlarının okul tükenmişliği alt boyutlarından duygusal tükenmeyi yordadığı bulunmuştur. Yine yapılan regresyon analizi sonucuna göre sorumluluk ve duygusal dengesizlik boyutlarının okul tükenmişliği alt boyutlarından duyarsızlaşmayı yordadığı tespit edilmiştir. Araştırmada son olarak kendini yıkıcı mizah alt boyutu ile sorumluluk ve duygusal dengesizlik kişilik özelliklerinin okul tükenmişliği alt boyutlarından kişisel başarıda düşme hissi alt boyutu ve okul tükenmişliği toplam puanlarını yordadığı sonucuna ulaşılmıştır (Şener, 2018).

Albayrak (2014), 885 üniversite öğrencisinin katıldığı bir araştırma yapmıştır. Araştırma bulgularına göre geçimlilik ve sorumluluk kişilik boyutları ve akademik kontrol odağı alt boyutlarından dışsal kontrol odağı puanlarının üniversite öğrencilerinin akademik erteleme eğilimi puanlarını anlamlı bir şekilde yordadığı bulunmuştur. Araştırmada akademik öz yeterlik düzeyleri ile akademik erteleme eğilimleri arasında herhangi bir değişiklik bulunmamıştır. Yaş, meslek tercihi, bölüm memnuniyeti, bölüm tercih sırası, barınma biçimi, ders çalışma biçimi ve genel akademik ortalama gibi değişkenlerin üniversite öğrencilerinin akademik erteleme eğilimlerinin anlamlı yordayıcıları olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmada son olarak, erkek üniversite öğrencilerinin akademik erteleme eğilimlerinin kız üniversite öğrencilerine göre daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Özhan (2015), lise öğrencileri üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırma bulgularına bakıldığında dışa dönüklük ile duygusal dengesizlik arasında negatif düşük bir ilişki bulunurken; dışa dönüklük ile diğer kişilik boyutları arasında pozitif düşük ilişkiler tespit edilmiştir. Geçimlilik ile dışa dönüklük, sorumluluk ve açıklık arasında pozitif düşük bir ilişki bulunurken, duygusal dengesizlik arasında ise negatif yönde düşük bir ilişki bulunmuştur. Sorumluluk ile dışa dönüklük, geçimlilik ve açıklık arasında pozitif düşük bir ilişki bulunurken; duygusal dengesizlik arasında ise negatif düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Yine araştırma bulgularına bakıldığında dışa dönüklük ile mesleki değerler alt boyutlarından arkadaşlık, ekip çalışması, liderlik, özgürlük, para, yaratıcılık ve yardım boyutları arasında pozitif düşük ilişkiler gözlenirken; fiziksel özelliklerin kullanımı ve iş sağlığı boyutları arasında ise herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Geçimlilik ile mesleki değerler alt boyutları ekip çalışması, özgürlük, para, iş sağlığı, yardım ve yaratıcılık boyutları arasında pozitif düşük ilişkiler bulunurken; geçimlilik ile arkadaşlık boyutu arasında ise pozitif orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmada geçimlilik ile fiziksel özelliklerin kullanımı ve liderlik boyutları arasında ise herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Sorumluluk ile mesleki değerler alt boyutları arkadaşlık, ekip çalışması, liderlik, iş sağlığı ve yardım boyutları arasında pozitif düşük ilişkiler tespit edilirken; fiziksel özelliklerin kullanımı,

özgürlük, para ve yaratıcılık boyutları arasında ise herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Duygusal dengesizlik kişilik boyutu, mesleki değerler alt boyutlarından sadece yaratıcılık alt boyutu ile pozitif yönlü düşük bir ilişki göstermiştir. Duygusal dengesizlik ile diğer mesleki değerler alt boyutları arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Son olarak açıklık ile mesleki değerler alt boyutu olan para boyutu arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Açıklık ile yaratıcılık boyutu arasında pozitif orta düzeyde bir ilişki bulunurken, diğer alt boyutlar arasında ise pozitif düşük ilişkiler tespit edilmiştir.

Üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bir araştırmada beş faktör kişilik boyutlarından sadece sorumluluk kişilik boyutunun akademik başarıyı pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Yine bu araştırmanın bulgularına bakıldığında beş faktör kişilik ve akademik öz-yeterlik algı düzeyinin, üniversite öğrencilerinde sosyo-ekonomik statünün akademik başarıya etkisinde aracılık rolünün olmadığı belirlenmiştir (Beder, 2015). Üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bir başka araştırmada duygusal dengesizlik, dışa dönüklük, sorumluluk ve açıklık kişilik boyutlarının üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluşlarını anlamlı düzeyde açıkladıkları tespit edilirken; geçimlilik kişilik boyutunun ise üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluşlarını anlamlı olarak açıklamadığı sonucuna ulaşılmıştır (Reisoğlu, 2014).

Padır (2015), lise öğrencileri üzerinde bir araştırma yapmış ve bu araştırmadan elde edilen bulgular sonucunda beş faktör kişilik boyutlarından geçimlilik kişilik boyutu, ebeveyn kontrolü ve cinsiyetin sanal zorbalığın yordayıcısı olduğunu belirlemiştir. Ebeveyn kontrolü ve geçimlilik kişilik boyutunun sanal zorba olma ile negatif ilişkiler gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Cinsiyete göre ise erkeklerin kızlara göre daha fazla sanal zorbalık yaptığı bulgusuna ulaşılmıştır. Yine araştırma kapsamında yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre cinsiyet ve ebeveyn kontrolünün sanal mağdur olmayı negatif yönde anlamlı olarak yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyete göre sanal mağdur olma durumu incelendiğinde ise erkeklerin kızlara göre daha çok sanal mağdur oldukları belirlenmiştir. Araştırmada son olarak sanal zorba olma ile sanal mağdur olma arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki bulunmuştur.

Kardaş (2018), beş faktör kişilik boyutlarının iş tatminini yordayıcı etkisini incelemek amacıyla yaptığı araştırmasında dışa dönüklük, duygusal dengesizlik, açıklık, sorumluluk ve geçimlilik ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Yine araştırmanın bulgularına bakıldığında yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve deneyim süresi değişkenleri ile iş tatmini arasında ise anlamlı herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir.

Yapılan başka bir araştırma sonuçlarına bakıldığında Beş Faktör Kişilik Modeli ile Psikobiyolojik Kişilik Modeli arasında anlamlı düzeyde ilişkiler bulunmuştur. Araştırmada aynı zamanda iki kişilik modelinin boyutlarının birebir binişme göstermediği sonucuna da ulaşılmıştır (Sevi, 2009).

Duruk (2018), tarafından İstanbul sınırları içerisinde bulunan 45 yaş üstü 240 kişi üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada duygusal dengesizlik kişilik özelliği ve cinsiyet değişkeni ile facebook ve internet bağımlılığı düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İş durumu, internet bağımlılığı ile; gelir durumu, facebook bağımlılığı ile negatif ilişkili olarak bulunmuştur. Araştırmada ayrıca katılımcıların bağımlılık düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermiş; ancak eğitim düzeyi, medeni durum, sigara kullanımı ve iş durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Yalçınkaya (2017), tarafından üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bir araştırmada üniversite öğrencilerinde beş faktör kişilik ile liderlik tarzları arasındaki ilişkide değerlerin aracılık rolü incelenmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular; dışa dönüklük, açıklık, sorumluluk ve geçimlilik kişilik özellikleri arttıkça, dönüşümsel liderlik tarzı özelliğinin arttığını göstermiştir. Duygusal dengesizlik kişilik özelliği arttıkça, dönüşümsel liderlik tarzı özelliğinin azaldığı belirlenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bir diğer bulguya göre ise, değer boyutlarının hepsi için geçerli olmak üzere değer boyutu puanları arttıkça, dönüşümlü liderlik ve yaptırımcı liderlik puanları da artmaktadır. Açıklık dışındaki diğer kişilik boyutları ile tam serbestiyetçi liderlik tarzı arasında negatif anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Dışa dönüklük, açıklık, geçimlilik ve sorumluluk kişilik boyutları ile değer boyutları arasında pozitif anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre değer ve beş kişilik boyutlarının, liderlik tarzlarını yordadığı bulunmuştur. Değer boyutlarının, beş faktör kişilik boyutlarının liderlik biçimlerini etkilemesinde aracılık ve baskılayıcılık rolü üstlendiği sonucuna da ulaşılmıştır.

Topçu (2017) tarafından “Üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinde beş faktör kişilik boyutlarının yordayıcı etkisinin incelenmesi” konulu bir araştırma yapılmıştır. Araştırma bulgularına bakıldığında üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılık puanları ile duygusal dengesizlik arasında negatif anlamlı bir ilişki gözlenirken; dışa dönüklük, açıklık, sorumluluk ve geçimlilik puanları arasında ise pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Benzer bir araştırma, Çavuşoğlu ve Yalçın (2018) tarafından banka çalışanları üzerinde yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre psikolojik dayanıklılık ile beş faktör kişilik boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Dışa dönüklük ve açıklık ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Geçimlilik, sorumluluk ve duygusal dengesizlik kişilik boyutları ile psikolojik dayanıklılık arasında ise pozitif orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Araştırma sonucunda psikolojik dayanıklılığın açıklanmasında kişiliğin önemli bir varyansa sahip olduğu görülmüştür.

Kesen (2014), yaptığı bir araştırmada üniversite öğrencilerinin duygu stilleri ile duygusal dengesizlik kişilik boyutu puanları arasında negatif anlamlı bir ilişki bulurken; dışa dönüklük, sorumluluk, açıklık ve geçimlilik kişilik boyutları arasında ise pozitif anlamlı bir ilişki bulmuştur. Araştırmada beş faktör kişilik boyutlarının duygu stillerini anlamlı bir düzeyde yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Seviniş (2017) tarafından yetişkinlerin sosyal ağ kullanımlarının beş faktör kişilik boyutları açısından incelenmesi amacıyla 1252'si kadın, 1248'i erkek olmak üzere 2500 yetişkin üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırmada sosyal ağ kullanım süreleri ile geçimlilik, sorumluluk ve açıklık kişilik boyutları arasında negatif anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Yani sosyal ağ kullanımı arttıkça geçimlilik, sorumluluk ve açıklık kişilik özellikleri azalmaktadır. Sosyal ağ kullanım süreleri ile dışa dönüklük kişilik boyutu arasında ise anlamlı herhangi bir ilişki tespit edilmezken, duygusal dengesizlik kişilik boyutu ile pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani sosyal ağ kullanım süreleri yüksek olan bireylerde, duygusal dengesizlik puanları yüksektir.

Tomrukçu (2008), tarafından yapılan bir araştırmada elde edilen bulgulara göre; dışa dönüklük, geçimlilik, sorumluluk ve açıklık kişilik boyutları ile iş değerleri ve alt boyut puanları arasında pozitif anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Duygusal dengesizlik kişilik boyutu ile iş değerleri toplam puanları ve alt boyut puanları arasında ise negatif anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Benzer bir araştırma da 153 banka personeli üzerinde yapılmış ve beş faktör kişilik boyutları ile iş değerleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Merdan 2013).

Parlak ve Koçoğlu Sazkaya (2018), "Beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlık üzerine etkisinin incelenmesi" konulu bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre; dışa dönüklük, geçimlilik, sorumluluk ve açıklık kişilik boyutları ile iş yaşamında yalnızlık arasında negatif anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Araştırmada elde edilen bir diğer bulgu ise duygusal dengesizlik kişilik boyutu ile iş yaşamında yalnızlık arasında pozitif anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur.

Somer (2001), tarafından yapılan bir araştırmada özellikle dışa dönüklük, duygusal dengesizlik ve açıklık kişilik özelliklerinin mesleki grupları ayırmada anlamlı farklılıklar gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Sorumluluk ve duygusal dengesizlik, aşağı yukarı tüm meslek gruplarında algılanan iş başarısı ile anlamlı ilişkiler göstermiştir. Açıklık kişilik

özelliğinin ise satış ve pazarlama elemanları gruplarının, algılanan iş başarısını anlamlı olarak yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik boyutlarının kariyer değerleri üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılan bir araştırmada; duygusal dengesizlik, dışa dönüklük, geçimlilik, açıklık ve sorumluluk kişilik boyutları ile kariyer değerleri boyutları arasında pozitif anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Araştırmada beş faktör kişilik boyutlarının kariyer değerlerini açıklamada düşük bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (İçerli & Oğuz Arsu, 2018).

Yelboğa (2006), kişilik ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla finans sektöründe çalışan 177 kişi üzerinde yaptığı araştırmasında; cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim düzeyi ve kişilik özellikleri değişkenlerinin, çalışanların iş performansındaki toplam varyansın %16,3'ünü açıkladığı sonucuna ulaşmıştır. İstanbul ilinde özel sektörde çalışan 325 kişi üzerinde başka bir araştırma yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara baktığımızda beş faktör kişilik boyutlarının algılanan iş performansındaki etkisinde, psikolojik sermayenin kısmi rolü olduğu sonucunda ulaşılmıştır. Sorumluluk kişilik boyutu ile psikolojik sermayenin iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarının, iş performansı üzerinde etkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Taştumur, 2018).

Sığrı ve Gürbüz (2011) tarafından “Akademik başarı ve kişilik ilişkisi: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma” konulu bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda sorumluluk, geçimlilik, açıklık ve duygusal dengesizlik ile akademik başarı arasında pozitif yönlü ilişkiler tespit edilirken; dışa dönüklük ile akademik başarı arasında ise anlamlı herhangi bir ilişki bulgusuna ulaşılmamıştır. Tüm değişkenlerin çoklu regresyon analizinde, sorumluluk kişilik boyutunun akademik başarıyı yordayan en önemli kişilik özelliği olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kırdök ve Kayadibi (2018) tarafından yapılan bir araştırmada, lise öğrencilerinde beş faktör kişilik özelliklerinden duygusal dengesizlik, dışa dönüklük ve sorumluluk boyutlarının, mesleki kararsızlığı anlamlı düzeyde yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Mesleki kararsızlık ile duygusal dengesizlik arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunurken, mesleki kararsızlık ile dışa dönüklük ve sorumluluk arasında ise negatif ilişki tespit edilmiştir. Açıklık ve geçimlilik kişilik özelliklerinin ise mesleki kararsızlığı anlamlı bir düzeyde yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada mesleki kararsızlığın en büyük yordayıcısı olarak duygusal dengesizlik kişilik boyutu tespit edilmiştir. Duygusal dengesizlik arttıkça, mesleki kararsızlığın arttığı gözlenmiştir. İyem ve Erol (2013), üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer seçimi ile kişilik özellikleri ve demografik özellikler arasındaki ilişkiyi incelemek

amacıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırmada dışa dönüklük ve açıklık kişilik boyutlarının, mezuniyet sonrası çalışılmak istenen alan açısından farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Özer (2013), tarafından 766 üniversite öğrencisi üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırma bulguları üniversite öğrencilerinde psikolojik sağlamlık ile duygusal dengesizlik arasında negatif anlamlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Araştırmada üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlamlık puanları ile dışa dönüklük, sorumluluk, geçimlilik ve açıklık puanları arasında ise pozitif anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Bahçekapılı ve Karaman (2015), “Uzaktan eğitimde kişilik özellikleri ve akademik başarı: Bir literatür incelemesi” konulu bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda yapılan literatür aramasında 5 Türkçe ve 49 İngilizce yayına rastlanmıştır. İncelenen araştırmalara göre uzaktan eğitim öğrencilerinin akademik başarısını pozitif olarak etkileyen en önemli kişilik boyutunun, açıklık olduğu bulunmuştur. Akademik başarı ile duygusal dengesizlik arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Bezirgan, Mercan ve Alamur (2015) tarafından yapılan bir araştırmada; duygusal dengesizlik ve açıklık kişilik boyutlarının, bilişsel zeka üzerinde pozitif anlamlı etkisi tespit edilmiştir. Geçimlilik, açıklık ve duygusal dengesizlik kişilik boyutlarının, davranışsal zekâyı pozitif ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Geçimlilik, sorumluluk ve duygusal dengesizlik kişilik özelliklerinin, üst bilişsel zekâ üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu da bulunmuştur. Son olarak dışa dönüklük, açıklık ve duygusal dengesizlik kişilik boyutlarının, motivasyonel zekâyı pozitif ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Şahin ve Aksu (2015) tarafından yapılan bir çalışmada, açıklık kişilik boyutu ile uzlaşma çatışma çözme stili arasında pozitif anlamlı ilişki bulunurken; açıklık ile hükmetme çatışma çözme stili arasında negatif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalışmada geçimlilik kişilik boyutu ile ödün verme, bütünleştirme ve kaçınma çatışma çözümleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırmada dışa dönüklük kişilik boyutu ile ödün verme çatışma çözme stili arasında pozitif anlamlı bir ilişki gözlenirken; dışa dönüklük kişilik boyutu ile kaçınma çatışma çözme stili arasında negatif anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına bakıldığında sorumluluk kişilik boyutu ile uzlaşma çatışma çözme stili arasında pozitif bir ilişki bulunurken; sorumluluk kişilik boyutu ile hükmetme çatışma çözme stili arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Duygusal dengesizlik kişilik boyutu ile ödün verme çatışma çözme stili arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunurken; duygusal dengesizlik kişilik boyutu ile hükmetme çatışma çözme stili arasında negatif anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Hilvan Meslek Yüksek Okulu öğrencilerinin kişilik özelliklerinin, mesleğin geleceğine bakış açılarına etkisini incelemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın temel değişkenleri olan kişilik ile gelecek beklentisi arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Alt değişkenler arasında açıklık kişilik boyutu ile kariyer yapma değişkeni arasında ise anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur (Ahmetoğulları & Güneş, 2017).

“Üniversite öğrencilerinde kişilik özelliklerinin kişisel değişkenlere göre farklılıklarının incelenmesi” konulu araştırma bulgularına bakıldığında, üniversite öğrencilerinin kişilik özelliklerinin kısmen; yaş, cinsiyet, öğretim şekli ve sınıf değişkenlerine göre farklılaşma gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri, gelir düzeyi değişkenine göre farklılık göstermemiştir. Araştırmanın T-Testi sonuçları, duygusal dengesizlik kişilik boyutunun kişisel değişkenlere göre farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur (Kaya, 2017).

Yılmaz (2019), lise öğrencileri üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara bakıldığında, beş faktör kişilik boyutları ve yaratıcı kişilik ölçeği puanları ile cinsiyet, anne öğrenim durumu, kardeş sıralaması, kitap okuma, seyahat etme, bulmaca çözme, sayısal, sözel ve eşit ağırlık alanlarını sevme arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Araştırmada beş faktör kişilik boyutları ve yaratıcı kişilik ölçeği puanları ile sınıf düzeyi, konut tipi, baba öğrenim düzeyi, aylık gelir, kardeş sayısı, samimi arkadaş sayısı, sosyal gruplara üye olma gibi değişkenler arasında ise anlamlı herhangi bir ilişki gözlenmemiştir.

Eğitim fakültesi öğrencilerinin beş faktör kişilik özellikleri ile mesleki kişilik tipleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara bakıldığında; sorumluluk ile geleneksel ve sosyal kişilik tipleri arasında, geçimlilik ile sosyal ve geleneksel kişilik tipleri arasında, açıklık ile sanatçı kişilik tipi arasında ve dışa dönüklük ile sosyal ve sanatçı kişilik tipleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Arslan, 2018).

Tatar (2016) tarafından yapılan bir çalışmada uygulaması zaman, emek ve ekonomik değer kaybına neden olan 220 maddeden oluşan ve beş faktör ile on yedi alt boyutta değerlendirilen “Beş Faktör Kişilik Ölçeği”nin kısa formunun geliştirilmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda geliştirilen 85 maddelik kısa formun hem beş faktör kişilik boyutuna uyduğu hem de uzun form yapısını koruduğu görülmüştür. Araştırma sonucunda geliştirilen kısa formun uzun formu iyi temsil ettiği gözlenmiştir.

Beş faktör kişilik ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmalar.

Beş faktör kişilik ile dönüşümsel liderlik arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmada, dönüşümsel liderlikle en güçlü ilişki gösteren beş faktör kişilik boyutunun, geçimlilik olduğu gözlenmiştir. Dışa dönüklük ve açıklık ile dönüşümsel liderlik arasında da ilişki bulunmasına karşın bu ilişki basit korelasyonda anlamlıyken kısmi regresyonda anlamlı değildir. Duygusal dengesizlik ve sorumluluk ise dönüşümsel liderlikle herhangi bir anlamlı ilişki göstermemiştir (Judge & Bono, 2000).

764 üniversite öğrencisiyle yapılan bir araştırma bulgularına göre gerçekçi, geleneksel, araştırmacı ve girişimci ilgilerin STEM (Bilim-Teknoloji-Mühendislik-Matematik) dallarını tercih edenlerde daha fazla görüldüğünü ortaya koymuştur. STEM (Bilim-Teknoloji-Mühendislik-Matematik) dallarını tercih eden öğrencilerin açıklık ve sorumluluk puanlarının da yüksek olduğu gözlenmiştir (Perera & McIlveen, 2017).

Vedel (2016), tarafından farklı fakültelerde okuyan üniversite öğrencilerinin, beş faktör kişilik özelliklerinin karşılaştırıldığı bir araştırma yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre ekonomi, hukuk, siyaset bilimi ve tıp öğrencileri dışa dönüklük boyutundan; sanat/ beşeri bilimler ve psikoloji öğrencileri duygusal dengesizlik ve açıklık boyutlarından; siyaset bilimi öğrencileri açıklık boyutundan; tıp, sanat/ beşeri bilimler ve psikoloji öğrencileri geçimlilik boyutundan yüksek puan almıştır. Sanat/ beşeri bilimler öğrencileri sorumluluk boyutundan düşük puan almıştır.

Barańczuk (2018), beş faktör kişilik ile aleksitimi arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla 30 bağımsız örnek, 1384 etki büyüklüğü ve 7440 katılımcı içeren 25 çalışmadan veri toplayarak bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara bakıldığında, duygusal dengesizlik kişilik boyutu ile bilişsel aleksitimi arasında pozitif anlamlı ilişki tespit edilirken; duygusal aleksitimi arasında ise negatif anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Dışa dönüklük kişilik boyutu ile bilişsel aleksitimi arasında negatif anlamlı ilişki gözlenirken; açıklık kişilik boyutu ise bilişsel aleksitimi ve duygusal aleksitimi ile negatif anlamlı ilişkiler göstermiştir. Geçimlilik ile bilişsel aleksitimi arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Sorumluluk ile bilişsel aleksitimi arasında negatif ilişki bulunmuştur.

Barańczuk (2017) tarafından beş faktör kişilik ile duygu düzenleme arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda řu bulgulara ulaşılmıştır: Duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile duygu düzenleme alt boyutlarından yeniden değerlendirme, problem çözme ve farkındalık boyutları arasında negatif yönlü ilişki gözlenirken; duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile bastırma toplam puanları, düşüncelerin ve duyguların bastırılması, endişe ve ruminasyon boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı

ilişkiler bulunmuştur. Duygusal dengesizlik ile kabul, kaçınma ve duyguların ifadesinin bastırılması boyutları arasında ise herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Araştırmada dışa dönüklük kişilik özelliği ile yeniden değerlendirme, problem çözme, farkındalık ve kabul arasında pozitif anlamlı ilişki gözlenirken; dışa dönüklük kişilik özelliği ile kaçınma, bastırma toplam puanları, duyguların ifadesinin bastırılması, endişe ve ruminasyon arasında negatif anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Dışa dönüklük ile düşüncelerin ve duyguların bastırılması arasında ise anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir. Araştırmada açıklık kişilik özelliği ile yeniden değerlendirme, problem çözme ve farkındalık arasında pozitif anlamlı ilişkiler gözlenirken; kaçınma, bastırma toplam puanları, duyguların ifadesinin bastırılması ve endişe arasında negatif anlamlı ilişki bulunmuştur. Açıklık ile kabul, ruminasyon, düşüncelerin ve duyguların bastırılması arasında ise herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir. Araştırma sonuçlarına göre geçimlilik ile yeniden değerlendirme, problem çözme ve farkındalık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki gözlenirken; kaçınma, bastırma toplam puanları ve düşüncelerin ve duyguların bastırılması arasında negatif yönlü anlamlı ilişki gözlenmiştir. Geçimlilik ile kabul, endişe, ruminasyon ve duyguların ifadesinin bastırılması arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Son olarak sorumluluk ile yeniden değerlendirme, problem çözme ve farkındalık ve kabul arasında pozitif yönlü, sorumluluk ile kaçınma, bastırma toplam puanları ve duyguların ifadesinin bastırılması arasında negatif anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Sorumluluk ile endişe, ruminasyon ve düşüncelerin ve duyguların bastırılması arasında ise herhangi bir ilişki görülmemiştir.

Judge, Heller ve Maunt (2002), beş faktör kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptıkları araştırmada duygusal dengesizlik ile iş tatmini arasında negatif anlamlı ve düşük bir ilişki bulmuşlardır. Dışa dönüklük, geçimlilik, açıklık ve sorumluluk ile iş tatmini arasında ise pozitif anlamlı ve düşük ilişki tespit edilmiştir.

Sung ve Choi (2009), tarafından yapılan araştırmadan elde edilen bulgulara göre dışa dönüklük ve açıklık kişilik özelliklerinin, bireysel yaratıcılığı anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada aynı zamanda dışsal motivasyonun beş faktör kişilik ile bireysel yaratıcılık arasındaki ilişkinin yönünü ve seviyesini belirlemede önemli bir rol oynadığı da gözlenmiştir.

Mousavi (2017), 77 evli çift olmak üzere 154 öğretmen üzerinde beş faktör kişilik ile evlilik uyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırma bulgularına bakıldığında duygusal dengesizlik kişilik boyutunun evlilik uyumu ile negatif anlamlı ilişkiler gösterdiği bulunmuştur. Geçimlilik ile evlilik uyumu arasında pozitif anlamlı

ilişki gözlenmiştir. Evlilik uyumu ile dışa dönüklük, sorumluluk ve açıklık arasında ise herhangi anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Reed, Bruch ve Haase (2004), tarafından yapılan araştırmanın bulgularına baktığımızda kariyer araştırması alt boyutlarından kendini tanıma, açıklık kişilik boyutu ile pozitif anlamlı bir ilişki gösterirken; diğer kişilik boyutları ile herhangi anlamlı ilişki göstermemiştir. Kariyer bilgi arayışı ile dışa dönüklük ve sorumluluk arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken, kariyer bilgi arayışı ile diğer kişilik boyutları arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Stres ile duygusal dengesizlik arasında pozitif bir ilişki gözlenirken, stres ile diğer kişilik özellikleri arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Kariyer araştırması öz yeterliliği ile duygusal dengesizlik arasında negatif, dışa dönüklük ve sorumluluk arasında ise pozitif anlamlı ilişki gözlenmiştir. Kariyer araştırması öz yeterliliği ile açıklık ve geçimlilik arasında ise herhangi bir ilişki bulunmamıştır.

Bullock- Yowel, Andrews ve Buzzetta (2011), Afrikalı Amerikan ve Kafkas üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmada olumsuz kariyer düşüncelerinin, beş faktör kişilik özelliklerinin ve kültürel güvensizliğin kariyer kararı öz yeterlik üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırma bulgularına bakıldığında olumsuz kariyer düşünceleri ve kültürel güvensizlik ile kariyer kararı öz yeterliliği arasında negatif anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Beş faktör kişilik alt boyutlarının tümü ile kariyer kararı öz yeterliliği arasında ise pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Marcionetti ve Rossier (2017), ergenlerde ebeveyn desteğinin kişilik ve kariyer kararsızlığı arasındaki ilişki üzerindeki arabuluculuk etkisini belirlemek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucuna göre kariyer kararsızlığı ile hazırlık eksikliği, bilgi eksikliği, bilginin tutarsızlığı ve duygusal dengesizlik arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Araştırma bulgularına bakıldığında kariyer kararsızlığı ile sorumluluk, duygusal destek, kariyer desteği ve öz saygı arasında negatif anlamlı ilişkiler bulunurken; kariyer kararsızlığı ile dışa dönüklük, açıklık, geçimlilik ve cinsiyet arasında ise herhangi bir anlamlı ilişki tespit edilmemiştir.

Gelissen ve de-Graaf (2006) tarafından “Kişilik, sosyal geçmiş ve mesleki kariyer başarısı” konulu bir araştırma yapılmıştır. Araştırma bulgularına bakıldığında kişilik ile mesleki kariyer başarısı arasında doğrudan ilişki olduğu gözlenmiştir. Araştırmada sosyolojik değişkenlerin yanı sıra kişilik özelliklerinin de kazanca ve statü kazanımına önemli katkı sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Nielsen, Glasø ve Einarsen (2017), beş faktör kişilik ile iş yerinde taciz arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptıkları araştırmada duygusal dengesizlik ile iş yerinde taciz

arasında pozitif anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Dışa dönüklük, geçimlilik ve sorumluluk ile iş yerinde taciz arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. İş yerinde taciz ve açıklık arasında ise herhangi anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde araştırma yöntemi, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması, veri analizi ve veri toplama araçlarına ilişkin geçerlik ve güvenirlik bilgileri yer almaktadır.

Araştırma Yöntemi

Bu araştırma, üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik özellikleri ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasındaki ilişkiyi inceleyen betimsel ve ilişkisel tarama modelli bir araştırmadır. Betimsel tarama modelinde bir konu ile ilgili mevcut durum araştırılır (Kırcaali İftar, 1999). İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok değişkenin birlikte değişimini ve bu değişimin miktarını belirlemek amacıyla kullanılan modeldir. Bu araştırma modelinde aralarındaki ilişki incelenecek olan değişkenler, ayrı ayrı sembollerle gösterilir. İlişkisel tarama modelinde ilişkisel çözümlene korelasyon ve karşılaştırma olmak üzere iki farklı türde yapılır. (Karasar, 2015). Araştırmada beş faktör kişilik özellikleri ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve bir değişken varken diğer değişkeni tahmin etmeyi sağlayacak ipuçlarını elde etmek amaçlandığı için ilişkisel tarama modeli kullanılması uygun görülmüştür.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Edinilen bilgilere göre araştırma evreni 2017-2018 eğitim öğretim yılında Dicle Üniversitesi'nde öğrenim gören yaklaşık 32500 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 2017-2018 eğitim öğretim yılında Dicle Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, İlahiyat Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi, Atatürk Sağlık Yüksekokulu ve Diyarbakır Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu akademik birimlerinde öğrenim gören ve uygun örnekleme yöntemi ile seçilen 746 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırma için önerilen örneklem büyüklüğü % 99 güven seviyesi ve % 5 hata payına göre 651 olarak tespit edilmiştir. Araştırmanın örneklemiyle ilgili bilgiler Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Araştırma Örneklemine İlişkin Bilgiler

Değişken		n	%
Cinsiyet	Kadın	477	63.9
	Erkek	269	36.1
Akademik Birim	Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi	126	16.9
	İdari ve İktisadi Bilimler Fakültesi	139	18.6
	Edebiyat Fakültesi	241	32.3
	İlahiyat Fakültesi	113	15.1
	Sağlık Yüksekokulu	88	11.8
	Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu	39	5.2
Sınıf	Hazırlık	49	6.6
	1.	208	27.9
	2.	209	28.0
	3.	134	18.0
	4.	146	19.6
Genel Ortalama	0-59 Puan	41	5.5
	60-69 Puan	236	31.6
	70-74 Puan	219	29.4
	75-84 Puan	203	27.2
	85-89 Puan	40	5.4
	90-100 Puan	7	0.9
Anne Eğitim Durumu	Okur Yazar Değil	353	47.3
	İlkokul Mezunu	263	35.3
	Ortaokul Mezunu	73	9.8
	Lise Mezunu	40	5.4
	Üniversite Mezunu	17	2.3
Baba Eğitim Durumu	Okur Yazar Değil	100	13.4
	İlkokul Mezunu	301	40.3
	Ortaokul Mezunu	166	22.3
	Lise Mezunu	111	14.9
	Üniversite Mezunu	68	9.1

Tablo 1 incelendiğinde öğrencilerin, % 63,9' u kadınlardan ve % 36,1' i ise erkeklerden oluştuğu; %16,9' u Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi'nde, %18,6' sı İdari ve İktisadi Bilimler Fakültesi'nde , % 32,3' ü Edebiyat Fakültesi'nde, % 15,1' i İlahiyat Fakültesi'nde, %11,8' i Atatürk Sağlık Yüksekokulu'nda ve % 5,2' si Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu'nda öğrenim gördüğü; % 6,6' sı hazırlık sınıfı, % 27,9' u 1. sınıf, % 28' i 2. sınıf, %18' i 3. sınıf ve % 19,6' sı ise 4. sınıf öğrencisi olduğu; % 5,5' i 0-59 puan, % 31,6' sı 60-69 puan, % 29,4' ü 70-74 puan, % 27,2' si 75-84 puan, % 5,4' ü 85-89 puan ve % 0,9' u

ise 90-100 puan genel akademik ortalamaya sahip olduğu; % 47' sinin annesinin okur-yazar olmadığı, % 35,3' ünün annesinin ilkokul mezunu, % 9,8' inin ortaokul mezunu, % 5,4' ünün lise mezunu ve % 2,3' ünün ise üniversite mezunu olduğu; % 13,4' ünün babasının okur-yazar olmadığı, % 40,3' ünün babasının ilkokul mezunu, % 22,3' ünün ortaokul mezunu, % 14,9' unun lise mezunu ve % 9,1' inin ise üniversite mezunu olduğu anlaşılmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada öğrencilerin; demografik ve kişisel özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulan “Kişisel Bilgi Formu”, kişilik özelliklerini belirleyebilmek için “Beş Faktör Kişilik Ölçeği (BFKÖ)” ve “kariyer kararı yetkinlik beklentisi” düzeylerini belirleyebilmek amacıyla “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu (KKYBÖ-KF)” kullanılmıştır.

Kişisel bilgi formu.

Araştırmacı tarafından oluşturulan formda öğrencilerin; akademik birim, sınıf düzeyi, genel akademik ortalama, cinsiyet, anne eğitim durumu ve baba eğitim durumu gibi çeşitli demografik ve kişisel bilgileri yer almaktadır.

Beş faktör kişilik ölçeği.

Bu araştırmada John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlama çalışmalarının Alkan (2007) tarafından yapıldığı “Beş Faktör Kişilik Ölçeği (BFKÖ)” kullanılmıştır. Ölçekte insanların kişilik özelliklerini betimledikleri ifadelerden oluşan 44 madde bulunmaktadır. Ölçek 5'li likert tipi bir ölçektir. Katılımcılardan her ifade için hiç katılmıyorum için 1'i, çok az katılıyorum için 2'yi, biraz katılıyorum için 3'ü, oldukça katılıyorum için 4'ü ve çok katılıyorum için 5'i işaretlemeleri istenir.

Beş Faktör Kişilik Ölçeği 44 madde 5 alt boyuttan oluşur.

Alt boyutlar ve maddeleri şöyledir: Dışa dönüklük: 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36. maddeler; sorumluluk: 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43. maddeler; açıklık: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 41, 44. maddeler; geçimlilik: 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42. maddeler; duygusal dengesizlik: 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39. maddeler.

Ölçekte 26 madde pozitif, 18 madde ise negatif puanlanmıştır. Negatif puanlanan maddeler; 2, 4, 6, 8, 12, 14, 18, 19, 21, 23, 27, 29, 31, 35, 37, 39, 41 ve 44. maddelerdir. Ölçeğin pozitif maddeleri 5. “çok fazla katılıyorum.”, 4. “oldukça katılıyorum.”, 3. “biraz katılıyorum.”, 2. “çok az katılıyorum.” ve 1. ”hiç katılmıyorum.” şeklinde puanlanır. Negatif maddeler ise tersine çevrilerek puanlanır (Akt., Çelebi Çakıroğlu, 2015).

Beş faktör kişilik ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları.

John vd.(1991) “Beş Faktör Kişilik Ölçeği (BFKÖ)” için güvenilirlik değerleri olarak dışa dönüklük için .88, sorumluluk için .82, açıklık için .81 , geçimlilik için .79 ve duygusal dengesizlik için .84 bulmuştur. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmalarını yapan Alkan (2007) da ölçeğin güvenilirlik çalışmalarını yapmıştır. Alkan (2007), 305 üniversite öğrencisi üzerinde yaptığı araştırmada ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .87 olarak bulmuştur. Ayrıca yapılan faktör analizinde ölçeğin 5 faktörden oluştuğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının iç tutarlılık katsayısı dışa dönüklük için .89, sorumluluk için .79, açıklık için .79, geçimlilik için .67 ve duygusal dengesizlik .79 olarak bulunmuştur. Ölçekle ilgili bilgiler Gümüş (2009) tarafından yapılan “Kültür, Değerler, Kişilik ve Siyasal İdeoloji Arasındaki İlişkiler: Kültürlerarası Bir Karşılaştırma (Türkiye-ABD)” konulu araştırmadan alınmıştır.

Gümüş (2009), yaptığı araştırmada ölçeğin geçerliği için madde analizi yapmıştır. Ölçeğin benzeşik ve ayırt edici maddelerden oluşması için madde test korelasyonundan ve t-testinden yararlanmıştır. Yapılan t-testi ile katılımcıların her bir ölçekten en yüksek puan alan öğrencilerin %27’ si ile en düşük puan alan öğrencilerin % 27’si karşılaştırılmış ve toplam puan bakımından grup ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Her madde için ayrı ayrı yapılan madde test korelasyonu ve t testi sonucuna göre ölçeğin hiçbir maddesinin çıkarılmasına gerek duyulmamıştır.

Bu araştırma kapsamında kullanılan “Beş Faktör Kişilik Ölçeği (BFKÖ)” ve alt boyutları için güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçeğe ilişkin güvenilirlik bilgileri aşağıda verilmiştir.

Tablo 2. *Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Alt Boyutlarının Güvenirlik Katsayıları*

BFKÖÖ Alt Boyutları	Madde Sayısı	Cronbach Alfa
Dışa dönüklük	8	.706
Sorumluluk	9	.758
Açıklık	10	.721
Geçimlilik	9	.713
Duygusal Dengesizlik	8	.682
Toplam	44	.851

Tablo 2 incelendiğinde araştırma kapsamında uygulanan “Beş Faktör Kişilik Ölçeği (BFKÖ)” için güvenilirlik katsayısı; dışa dönüklük için .70, sorumluluk için .75, açıklık için .72, geçimlilik için .71 ve duygusal dengesizlik için .68 ve ölçeğin tamamı için ise .85 olarak bulunmuştur. Ölçeğin orijinalini geliştiren John ve arkadaşları ise Beş Faktör Kişilik Ölçeği için güvenilirlik katsayısı; dışa dönüklük için .88, sorumluluk için .82, açıklık için .81,

geçimlilik için .79 ve duygusal dengesizlik için .84 olarak bulunmuştur. Yine ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmalarını yapan Alkan (2007), “Beş Faktör Kişilik Ölçeği (BFKÖ)” için güvenilirlik katsayısını; dışa dönüklük için .89, sorumluluk için .79, açıklık için .79, geçimlilik için .67, duygusal dengesizlik için .79 ve ölçeğin tümü için .87 olarak bulmuştur. Araştırma kapsamında elde edilen güvenilirlik değerleri, ölçeğin orijinali ve Türkçeye uyarlanmış formu için elde edilen değerlerle uyumaktadır. Bu bakımdan “Beş Faktör Kişilik Ölçeği (BFKÖ)” nin güvenilir bir ölçek olduğu görülmektedir.

Kariyer kararı yetkinlik beklentisi ölçeği kısa formu.

Ölçek, Betz, Klein ve Taylor (1996) tarafından geliştirilmiştir. “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu (KKYBÖ- KF)”, üniversite öğrencilerinin kendilerini kariyer kararlarını vermede yerine getirmeleri gereken görevler konusunda yetkin görme düzeylerini tespit etmek amacıyla geliştirilmiştir. KKYBÖ-KF, 1. “Hiç güvenmiyorum.” ifadesinden 5. “Çok güveniyorum.” ifadesine kadar derecelendirilen 5’li likert tipinde bir ölçek aracıdır. Ölçeği dolduranlardan kariyer gelişimi için gerekli görevleri başarma konusunda kendilerine güvenlerini 1’den 5’e kadar derecelendirilen ifadeleri işaretleyerek belirtmeleri istenir. Ölçekte toplam 25 madde bulunmaktadır. Ölçeğin tamamından elde edilen puanlar yüksekse bireyin kariyer kararı yetkinlik beklentisi düzeyi yüksek, elde edilen puanlar düşük ise bireyin kariyer kararı yetkinlik beklentisi düzeyi düşüktür. Ölçeğin tamamından elde edilen toplam puan en az 25 en çok 125 puandır. Ölçek beş alt boyuttan oluşmaktadır.

Ölçeğin alt boyutları ve maddeleri şöyledir:

- “Kendini Doğru Bir Şekilde Değerlendirme”: 5, 9, 14, 18, 22.
- “Mesleklerle İlgili Bilgi Toplama”: 1, 10, 15, 19, 23.
- “Hedef Belirleme”: 2, 6, 11, 16, 20.
- “Plan Yapma”: 3, 7, 12, 21, 24.
- “Problem Çözme”: 4, 8, 13, 17, 25.

Uluslararası alanyazında “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu (KKYBÖ- KF)” genellikle tek faktör olarak değerlendirmiş olsa da, ölçeğin Türkçe versiyonu için yapılan açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi çalışmaları, beş faktörlü yapının da tercih edilebileceğini göstermektedir. Türkçeye uyarlama çalışmasında ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı .81 ($p < .01$) olarak tespit etmiştir. Ölçeğin orijinal formunda ise bu katsayı .83 olarak tespit edilmiştir. KKYBÖ-KF Türkçe formu için yapılan güvenilirlik çalışmalarında bulunan değer, uluslararası araştırmalarda elde edilen katsayılarla

uyuşmaktadır. Bu da KKYBÖ-KF' nin Türkçe versiyonunun güvenilir olduğunu göstermektedir (Işık, 2010).

Kariyer kararı yetkinlik beklentisi ölçeğın kısa formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları.

Işık (2010) tarafından yapılan geçerlik çalışmasında ölçüt bağıntılı geçerlik kapsamında yordama ve eş zaman geçerliği çalışmaları yapılmıştır. Yapılan çalışmada 321 öğrenciye benzer ölçekler geçerliği kapsamında “Mesleki Olgunluk Ölçeği”, “Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği”, “Pozitif ve Negatif Duygu Durum Ölçeği”, “Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği” ve “Sürekli Kaygı Envanteri” iki farklı oturumda uygulanmıştır. Uygulanan ölçekler ile KKYBÖ-KF arasındaki person momentler çarpımı korelasyon katsayısı sırasıyla mesleki olgunluk için .57, olumlu duygu durum için .38, olumsuz duygu durum için -.24, mesleki sonuç beklentisi için .59, denetim odağı için -.24 ve sürekli kaygı için -.48 olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuçlar alanyazındaki diğer sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Öğrenciler yaş ve cinsiyet bakımından da karşılaştırılmıştır. Yapılan analizler sonucunda alanyazına benzer şekilde öğrencilerin “kariyer kararı yetkinlik beklentisi” puanları cinsiyet açısından anlamlı farklılık göstermemiştir. Yaşları büyük öğrencilerin (21 ve üzeri) “kariyer kararı yetkinlik beklentisi” puanları yaşları küçük (20 ve altı) öğrencilere göre daha yüksek bulunmuştur. Yaş ve cinsiyete ilişkin elde edilen bulgular ölçüt geçerliği açısından ikinci bir kanıt ortaya koymuştur. Ölçeğın yapı geçerliği için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeği geliştiren ve kullanan araştırmacıların önerileri de dikkate alınarak ölçekten elde edilen toplam puanlar ile analiz yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılırken geçerleme yöntemi kullanılmıştır. Bu amaçla araştırmaya dâhil edilen 321 öğrenci tesadüfi olarak ikiye ayrılmıştır. Öğrencilerin ilk kısmıyla (n= 161, kalibrasyon örnekleme) açıklayıcı faktör analizi, ikinci kısmıyla (n= 160, çapraz geçerleme örnekleme) doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan faktör analizi sonunca KKYBÖ-KF' nin Türkçe uygulamasında yapı geçerliğine ilişkin kanıtlar bulunmuştur. Faktör analizi sonucunda ölçek 5 faktörden ve 25 madde olarak bulunmuştur.

Tablo 3. *Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu Güvenirlik Katsayıları*

KKYBÖ- KF Alt Boyutları	Madde Sayısı	Cronbach Alfa
Kendini Doğru Değerlendirme	5	.722
Mesleklerle İlgili Bilgi Toplama	5	.684
Hedef Belirleme	5	.675
Plan Yapma	5	.743
Problem Çözme	5	.706
Toplam	25	.917

Tablo 3 incelendiğinde araştırma kapsamında uygulanan KKYBÖ-KF için güvenilirlik katsayıları; “kendini doğru bir şekilde değerlendirme” alt boyutu için .72, “mesleklerle ilgili bilgi toplama” alt boyutu için .68, “hedef belirleme” alt boyutu için .67, “plan yapma” alt boyutu için .74 ve “problem çözme” alt boyutu için .70 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tümü için ise güvenilirlik katsayısı .91 olarak bulunmuştur. Işık (2010) KKYBÖ-KF’yi Türkçeye uyarladığı çalışmasında bu değeri .81 olarak bulmuştur. Ölçeğin güvenilirliği ile ilgili elde edilen değerler ölçeğin güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.

Verilerin Toplanması

Araştırma ile ilgili alanyazın taraması yapıldıktan sonra araştırma kapsamında kullanılacak veri toplama araçları belirlenmiştir. Ölçeklerin kullanılabilmesi için veri toplama araçlarını geliştiren ve Türkçeye uyarlayan kişilerden e-posta yoluyla gerekli izinler talep edilmiştir. Araştırma için örneklem büyüklüğü % 99 güven seviyesi ve % 5 hata payına göre 651 olarak tespit edilmiştir. Dicle Üniversitesi bünyesinde bulunan 11 fakülte, 2 yüksekokul ve 3 meslek yüksekokulu olmak üzere 16 akademik birimden izin yazıları alınmıştır. Ancak bazı akademik birimlerdeki idareci ve öğretim görevlisi hocaların ölçeklerin uygulanmasına izin vermemesinden kaynaklı olarak ölçekler 4 fakülte, 1 yüksekokul ve 1 meslek yüksekokulunda öğrenim gören ve tesadüfi olarak seçilen 746 üniversite öğrencisine uygulanmıştır. Verilerin tamamı, araştırmacı tarafından öğrencilere ölçeklerle ilgili gerekli açıklama yapılarak ve gönüllülük esası dikkate alınarak toplanmıştır. Toplanan ölçekler, araştırmacı tarafından kontrol edilmiş, yanıtız ve yarım bırakılan ölçekler ayıklanarak analize dâhil edilmemiştir.

Verilerin Analizi

Üniversite öğrencileri tarafından doldurulan kişisel bilgi formu ve ölçekler ile ulaşılan verilerin analizi istatistik paket programı aracılığı ile yapılmıştır. Verilerin analizi aşamasında önce verilere ilişkin parametrik testlerin hipotezleri içinde bulunan “Veriler normal dağılım göstermelidir.”, “Veriler oransal ya da aralıklı olmalıdır.” ve “Grup varyansları eşit olmalıdır” şeklinde ifade edilen hipotezlerin karşılanıp karşılanmadığı incelenmiştir (Field, 2009; Kalaycı, 2009). Veri toplama araçlarından elde edilen verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla normallik testleri yapılmış ve sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Beş faktörlü kişilik özellikleri ölçeği alt boyutları ile kariyer kararı beklentisi ölçeği alt boyutlarına ilişkin normallik analizleri.

Her iki ölçek ve alt boyutlarına ilişkin verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla normallik testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4. Ölçeklerden Elde Edilen Verilerin Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi Sonuçları

Değişken		İstatistik	sd	p
BFKÖ	Dışa Dönüklük	.068	746	.000
	Sorumluluk	.080	746	.000
	Açıklık	.059	746	.000
	Geçimlilik	.076	746	.000
	Duygusal Dengesizlik	.066	746	.000
	Toplam	.084	746	.000
KKYBÖ-KF	Kendini Doğru Değerlendirme	.081	746	.000
	Mesleklerle İlgili Bilgi Toplama	.083	746	.000
	Hedef Belirleme	.089	746	.000
	Plan Yapma	.087	746	.000
	Problem Çözme	.081	746	.000
	Toplam	.045	746	.000

KKYBÖ-KF: “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu”, BFKÖ: Beş Faktör Kişilik Ölçeği

Tablo 4 incelendiğinde Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonucunda her iki ölçek ve alt boyutların tamamında puanların normal dağılıma uygun olmadığı görülmektedir.

Her iki ölçek ve alt boyutları için hesaplanan basıklık-çarpıklık ile aritmetik ortalama ve medyan değerleri Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5. Her İki Ölçek ve Alt Boyutlarına İlişkin Elde Edilen Puanların Normallik Değerleri

	Gruplar	\bar{X}	Ss	Ortanca	Çarpıklık	Basıklık
BFKÖ	Dışa Dönüklük	26.20	5.37	26.00	.644	1.184
	Sorumluluk	29.46	6.65	29.00	.047	-5.268
	Açıklık	35.38	6.31	36.00	.600	-2.810
	Geçimlilik	33.27	6.09	34.00	-.391	3.636
	Duygusal Dengesizlik	22.93	4.66	23.00	-.300	3.597
	Toplam	147.72	19.63	146.00	.436	-3.206
KKYBÖ-KF	Kendini Doğru Değerlendirme	18.59	3.62	19.00	-4.600	.743
	Mesleklerle İlgili Bilgi Toplama	18.39	3.65	19.00	-4.477	1.094
	Hedef Belirleme	18.32	3.50	19.00	-4.277	.162
	Plan Yapma	18.32	3.73	19.00	-4.466	.285
	Problem Çözme	17.44	3.90	18.00	-4.088	.558
	Toplam	91.06	15.78	92.00	-4.166	2.195

KKYBÖ-KF: “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu”, BFKÖ: Beş Faktör Kişilik Ölçeği

Tablo 5 incelendiğinde, verilere ilişkin aritmetik ortalama ve medyan değerlerinin birbirine yakın olduğu ve verilere ilişkin basıklık ve çarpıklık değerlerinin ise kabul edilebilir sınırlar olan -1 +1 arasında bulunmadığı görülmektedir. Elde edilen değerlere göre ölçeklere ilişkin verilerin normal dağılıma sahip olmadığı söylenebilir.

Kariyer kararı yetkinlik beklentisi puanlarının cinsiyet değişkenine göre normallik analizleri.

“Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanlarına ilişkin verilerin cinsiyet değişkenine göre normal dağılıma sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla normallik testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6. *Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi Sonuçları*

Değişken	Gruplar	İstatistik	sd	p
Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi	Kadın	.060	477	.000
	Erkek	.052	269	.080

Tablo 6 incelendiğinde Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonucunda kadın öğrencilerin “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” ölçeği puanlarının normal dağılım göstermediği, erkek öğrencilerin ise puanlarının normal dağılım gösterdiği görülmektedir.

“Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” ölçeğinden elde edilen verilerin cinsiyet değişkenine göre hesaplanan basıklık-çarpıklık ile aritmetik ortalama ve medyan değerleri Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. *Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Normallik Değerleri*

	Gruplar	\bar{X}	Ss	Ortanca	Çarpıklık	Basıklık
Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi	Kız	91.46	15.44	93.00	-3.508	3.251
	Erkek	90.36	16.35	90.00	-1.906	.209

Tablo 7 incelendiğinde, verilere ilişkin aritmetik ortalama ve medyan değerlerinin birbirine yakın olduğu ve verilere ilişkin basıklık ve çarpıklık değerlerinin ise kabul edilebilir sınırlar olan -1 +1 arasında bulunmadığı görülmektedir. Elde edilen değerlere göre ölçeklere ilişkin verilerin normal dağılıma sahip olmadığı söylenebilir.

Parametrik testlerin kullanılabilmesi için her iki grubun verilerinin de normal dağılıma uygun olması gerekmektedir. Bu durumda verilerin analizinde her iki grubun da verileri normal dağılıma uymadığı için parametrik olmayan testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Kariyer kararı yetkinlik beklentisi puanlarının akademik birim değişkenine göre normallik analizleri.

“Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanlarına ilişkin verilerin akademik birim değişkenine göre normal dağılıma sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla normallik testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. *Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Akademik Birim Değişkenine Göre Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi Sonuçları*

Değişken	Gruplar	İstatistik	sd	P
Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi	Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi	.089	126	.017
	İdari ve İktisadi Bilimler Fakültesi	.039	139	.200
	Edebiyat Fakültesi	.074	241	.003
	İlahiyat Fakültesi	.055	113	.200
	Sağlık Yüksekokulu	.069	88	.200
	Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu	.122	39	.047

Tablo 8 incelendiğinde Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonucunda bazı değerlerin normal dağılıma uygun olduğu bazı değerlerin ise uygun olmadığı görülmektedir.

“Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” ölçeğinden elde edilen verilerin akademik birim değişkenine göre hesaplanan basıklık-çarpıklık ile aritmetik ortalama ve medyan değerleri Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. *Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Akademik Değişkenine Göre Normallik Değerleri*

Gruplar	\bar{X}	Ss	Ortanca	Çarpıklık	Basıklık
Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi	92.83	13.95	94.50	-1.638	2.390
İdari ve İktisadi Bilimler Fakültesi	91.37	16.96	90.00	.354	-1.068
Edebiyat Fakültesi	88.76	16.55	91.00	-3.872	1.701
İlahiyat Fakültesi	92.72	15.34	94.00	-1.762	1.113
Sağlık Yüksekokulu	91.60	14.59	93.00	-1.482	1.297
Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu	92.46	15.14	90.00	-.367	-1.211

Tablo 9 incelendiğinde, verilere ilişkin aritmetik ortalama ve medyan değerlerinin birbirine yakın olduğu ve verilere ilişkin basıklık ve çarpıklık değerlerinin ise kabul edilebilir sınırlar olan -1 +1 arasında bulunmadığı görülmektedir. Elde edilen değerlere göre ölçeklere ilişkin verilerin normal dağılıma sahip olmadığı söylenebilir.

Parametrik testlerin kullanılabilmesi için her grubun verilerinin de normal dağılıma uygun olması gerekmektedir. Bu durumda verilerin analizinde her grubun da verileri normal dağılıma uymadığı için parametrik olmayan testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Kariyer kararı yetkinlik beklentisi puanlarının sınıf değişkenine göre normallik analizleri.

“Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanlarına ilişkin verilerin sınıf değişkenine göre normal dağılıma sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla normallik testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10. *Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Sınıf Değişkenine Göre Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi Sonuçları*

Değişken	Gruplar	İstatistik	sd	P
Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi	Hazırlık	.112	49	.170
	1.	.048	208	.200
	2.	.064	209	.038
	3.	.056	134	.020
	4.	.079	146	.026

Tablo 10 incelendiğinde Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonucunda bazı değerlerin normal dağılıma uygun olduğu bazı değerlerin ise uygun olmadığı görülmektedir.

“Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” ölçeğinden elde edilen verilerin bölüm değişkenine göre hesaplanan basıklık-çarpıklık ile medyan ve aritmetik ortalama değerleri Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11. *Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Sınıf Değişkenine Göre Normallik Değerleri*

	Gruplar	\bar{X}	Ss	Ortanca	Çarpıklık	Basıklık
Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi	Hazırlık	93.88	16.67	97.00	-2.338	2.155
	1.	91.46	15.16	92.00	-1.686	.934
	2.	90.81	16.46	92.00	-3.696	2.814
	3.	88.25	15.62	89.00	-.181	-.841
	4.	92.49	15.29	93.00	-1.253	.5013

Tablo 11 incelendiğinde, verilere ilişkin aritmetik ortalama ve medyan değerlerinin birbirine yakın olduğu ve verilere ilişkin basıklık ve çarpıklık değerlerinin ise kabul edilebilir sınırlar olan -1 +1 arasında bulunmadığı görülmektedir. Elde edilen değerlere göre ölçeklere ilişkin verilerin normal dağılıma sahip olmadığı söylenebilir.

Parametrik testlerin kullanılabilmesi için her grubun verilerinin de normal dağılıma uygun olması gerekmektedir. Bu durumda verilerin analizinde her grubun da verileri normal dağılıma uymadığı için parametrik olmayan testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Kariyer kararı yetkinlik beklentisi puanlarının genel akademik not ortalaması değişkenine göre normallik analizleri.

“Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanlarına ilişkin verilerin genel akademik not ortalaması değişkenine göre normal dağılıma sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla normallik testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 12’ de verilmiştir.

Tablo 12. *Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Genel Akademik Not Ortalaması Değişkenine Göre Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi Sonuçları*

Değişken	Gruplar	İstatistik	sd	P
Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi	0-59 Puan	.123	41	.121
	60-69 Puan	.078	236	.001
	70-74 Puan	.056	219	.095
	75-84 Puan	.041	203	.200
	85-89 Puan	.075	40	.200
	90-100 Puan	.283	7	.095

Tablo 12 incelendiğinde Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonucunda bazı değerlerin normal dağılıma uygun olduğu bazı değerlerin ise uygun olmadığı görülmektedir.

“Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” ölçeğinden elde edilen verilerin genel not ortalaması değişkenine göre hesaplanan basıklık-çarpıklık ile medyan ve aritmetik ortalama değerleri Tablo 13’ te gösterilmiştir.

Tablo 13. *Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Genel Not Ortalaması Değişkenine Göre Normallik Değerleri*

Gruplar	\bar{X}	Ss	Ortanca	Çarpıklık	Basıklık	
Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi	0-59 Puan	85.61	20.37	86.00	-.086	-.872
	60-69 Puan	88.45	15.95	90.00	-3.740	2.645
	70-74 Puan	92.32	15.80	94.00	-1.310	-.581
	75-84 Puan	93.28	14.09	93.00	-.859	1.305
	85-89 Puan	95.30	14.21	97.00	-.689	-.234
	90-100 Puan	83.43	14.89	88.00	-2.153	2.069

Tablo 13 incelendiğinde, verilere ilişkin aritmetik ortalama ve medyan değerlerinin birbirine yakın olduğu ve verilere ilişkin basıklık ve çarpıklık değerlerinin ise kabul edilebilir sınırlar olan -1 +1 arasında bulunmadığı görülmektedir. Elde edilen değerlere göre ölçeklere ilişkin verilerin normal dağılıma sahip olmadığı söylenebilir.

Parametrik testlerin kullanılabilmesi için her grubun verilerinin de normal dağılıma uygun olması gerekmektedir. Ayrıca kategorilerdeki sayıların 30'un altında olması da parametrik olmayan testlerin yapılması gerektiğine işaret etmektedir. Bu durumda verilerin analizinde her grubun da verileri normal dağılıma uymadığı için parametrik olmayan testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Kariyer kararı yetkinlik beklentisi puanlarının anne eğitim durumu değişkenine göre normallik analizleri.

“Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanlarına ilişkin verilerin anne eğitim durumu değişkenine göre normal dağılıma sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla normallik testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 14’ te gösterilmiştir.

Tablo 14. *Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Anne Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi Sonuçları*

Değişken	Gruplar	İstatistik	sd	P
Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi	Okur Yazar Değil	.052	353	.021
	İlkokul Mezunu	.042	263	.200
	Ortaokul Mezunu	.124	73	.007
	Lise Mezunu	.068	40	.200
	Üniversite Mezunu	.150	17	.020

Tablo 14 incelendiğinde Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonucunda bazı değerlerin normal dağılıma uygun olduğu bazı değerlerin ise uygun olmadığı görülmektedir.

“Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” ölçeğinden elde edilen verilerin anne eğitim durumu değişkenine göre hesaplanan basıklık-çarpıklık ile medyan ve aritmetik ortalama değerleri Tablo 15’ te gösterilmiştir.

Tablo 15. *Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Anne Eğitim Durumu Değişkenine Göre Normallik Değerleri*

Gruplar	\bar{X}	Ss	Ortanca	Çarpıklık	Basıklık
Okur Yazar Değil	89.87	16.17	91.00	-3.723	2.007
İlkokul Mezunu	92.08	14.72	93.00	-1.06	.491
Ortaokul Mezunu	93.34	16.11	96.00	-1.473	1.099
Lise Mezunu	90.80	17.74	91.00	-1.149	.162
Üniversite Mezunu	90.94	16.81	93.00	.012	-.923

Tablo 15 incelendiğinde, verilere ilişkin aritmetik ortalama ve medyan değerlerinin birbirine yakın olduğu ve verilere ilişkin basıklık ve çarpıklık değerlerinin ise kabul edilebilir sınırlar olan -1 +1 arasında bulunmadığı görülmektedir. Elde edilen değerlere göre ölçeklere ilişkin verilerin normal dağılıma sahip olmadığı söylenebilir.

Parametrik testlerin kullanılabilmesi için her grubun verilerinin de normal dağılıma uygun olması gerekmektedir. Bu durumda verilerin analizinde her grubun da verileri normal dağılıma uymadığı için parametrik olmayan testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Kariyer kararı yetkinlik beklentisi puanlarının baba eğitim durumu değişkenine göre normallik analizleri.

“Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanlarına ilişkin verilerin baba eğitim durumu değişkenine göre normal dağılıma sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla normallik testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 16’da gösterilmiştir.

Tablo 16. *Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Baba Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi Sonuçları*

Değişken	Gruplar	İstatistik	sd	P
Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi	Okur Yazar Değil	.106	100	.007
	İlkokul Mezunu	.059	301	.013
	Ortaokul Mezunu	.048	166	.200
	Lise Mezunu	.049	111	.200
	Üniversite Mezunu	.082	68	.200

Tablo 16 incelendiğinde Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonucunda bazı değerlerin normal dağılıma uygun olduğu bazı değerlerin ise uygun olmadığı görülmektedir.

“Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” ölçeğinden elde edilen verilerin baba eğitim durumu değişkenine göre hesaplanan basıklık-çarpıklık ile medyan ve aritmetik ortalama değerleri Tablo 17’de gösterilmiştir.

Tablo 17. *Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Baba Eğitim Durumu Değişkenine Göre Normallik Değerleri*

Gruplar	\bar{X}	Ss	Ortanca	Çarpıklık	Basıklık	
Okur Yazar Değil	87.00	15.85	89.00	-1.639	-.895	
Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi	İlkokul Mezunu	90.27	15.18	91.00	-3.614	3.132
	Ortaokul Mezunu	92.25	16.66	93.00	-1.808	.954
	Lise Mezunu	93.37	14.89	94.00	-.292	-.147
	Üniversite Mezunu	93.87	16.38	95.00	-1.759	.837

Tablo 17 incelendiğinde, verilere ilişkin aritmetik ortalama ve medyan değerlerinin birbirine yakın olduğu ve verilere ilişkin basıklık ve çarpıklık değerlerinin ise kabul edilebilir sınırlar olan -1 +1 arasında bulunmadığı görülmektedir. Elde edilen değerlere göre ölçeklere ilişkin verilerin normal dağılıma sahip olmadığı söylenebilir.

Parametrik testlerin kullanılabilmesi için her grubun verilerinin de normal dağılıma uygun olması gerekmektedir. Bu durumda verilerin analizinde her grubun da verileri normal dağılıma uymadığı için parametrik olmayan testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Veri toplama araçlarından elde edilen puanlar için yapılan normallik testlerinde verilerin normal dağılıma uygun olmadığı anlaşılmıştır. Ancak yalnızca normallik testi değerine bakmak yeterli değildir. Bu kapsamda verilere ilişkin “Basıklık ve Çarpıklık (Kurtosis ve Skewness)” değerleri, aritmetik ortalama, mod ve medyan değerlerine de bakılmıştır. Bütün değerlere ilişkin “Basıklık ve Çarpıklık (Kurtosis ve Skewness)” değerlerinin -1 ile +1 arasında yer almadığı, mod, medyan ve aritmetik ortalama değerlerinin birbirinden farklılaştığı anlaşılmıştır. Ayrıca verilerin dağılımına ilişkin grafiklerin incelenmesi ile de verilerin normal dağılıma sahip olmadığı sonucuna ulaşılmış ve non-parametrik testlerin yapılmasına karar verilmiştir.

Parametrik olmayan (Non-parametrik) testlerden iki grubun karşılaştırılmasında Mann Whitney U testi kullanılmıştır. İki den çok grubun karşılaştırılmasında ise Kruskal Wallis testi ile analizler yapılmıştır. Ayrıca iki ölçüğün arasındaki ilişkinin incelenmesinde ise veriler normal dağılıma sahip olmadığı için Spearman Sıra Farkları Korelasyonu katsayısı dikkate alınmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Bulgular

Birinci Problem ve Alt Problemlere İlişkin Bulgular

A. Üniversite öğrencilerinin “Beş Faktör Kişilik Özellikleri” alt boyut puanları ile “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanları arasında anlamlı ilişki bulunmakta mıdır?

Üniversite öğrencilerinin “Beş Faktör Kişilik” alt boyut puanlarının “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanları ile anlamlı ilişki gösterip göstermediği veriler normal dağılıma sahip olmadığı için Spearman Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı ile hesaplanmıştır. Elde edilen değerler Tablo 18’de gösterilmiştir.

Tablo 18. Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Alt Boyut Puanları ile Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	Dışa Dönüklük	Sorumluluk	Açıklık	Geçimlilik	Duygusal Dengesizlik
Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi	.238**	.142**	.191**	.066	.048

** Spearman Sıra Farkları Korelasyonu Katsayısı, $p < .001$

A₁. Üniversite öğrencilerinin “Dışa Dönüklük” kişilik puanları ile “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanları arasında anlamlı ilişki bulunmakta mıdır?

Tablo 18 incelendiğinde yapılan analiz sonucunda “Dışa Dönüklük” kişilik puanlarının “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanları ile anlamlı pozitif düşük bir ilişki gösterdiği bulunmuştur ($r=.238$, $n=746$, $p < .001$).

A₂. Üniversite öğrencilerinin “Sorumluluk” kişilik puanları ile “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanları arasında anlamlı ilişki bulunmakta mıdır?

Tablo 18 incelendiğinde yapılan analiz sonucunda “Sorumluluk” kişilik puanlarının “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanları ile anlamlı pozitif düşük bir ilişki gösterdiği bulunmuştur ($r=.142$ $n=746$, $p < .001$).

A₃. Üniversite öğrencilerinin “Açıklık” kişilik puanları ile “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanları arasında anlamlı ilişki bulunmakta mıdır?

Tablo 18 incelendiğinde yapılan analiz sonucunda “Açıklık” kişilik puanlarının “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanları ile anlamlı pozitif düşük bir ilişki gösterdiği bulunmuştur ($r=.191$, $n=746$, $p<.001$).

A₄. Üniversite öğrencilerinin “Geçimlilik” kişilik puanları ile “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanları arasında anlamlı ilişki bulunmakta mıdır?

Tablo 18 incelendiğinde yapılan analiz sonucunda “Geçimlilik” kişilik puanlarının “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanları ile anlamlı ilişki göstermediği bulunmuştur ($r=.066$, $n=746$, $p<.001$).

A₅. Üniversite öğrencilerinin “Duygusal Dengesizlik” kişilik puanları ile “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanları arasında anlamlı ilişki bulunmakta mıdır?

Tablo 18 incelendiğinde yapılan analiz sonucunda “Duygusal Dengesizlik” kişilik puanlarının “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanları ile anlamlı ilişki göstermediği ($r=.048$, $n=746$, $p<.001$) bulunmuştur.

İkinci Problem ve Alt Problemlere İlişkin Bulgular

B. Üniversite öğrencilerinin “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanlarında akademik birim (fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokulu), cinsiyet, genel akademik ortalama, sınıf, anne eğitim durumu ve baba eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

B₁. Üniversite öğrencilerinin “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanlarında akademik birim (fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokulu) değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

Üniversite öğrencilerinin “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanlarının akademik birim değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığı veriler normal dağılıma sahip olmadığı için Kruskal Wallis Testi aracılığı ile hesaplanmıştır. Bulunan değerler Tablo 19’ da verilmiştir.

Tablo 19. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Akademik Birim Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

	Akademik Birim	n	Sıra Ort.	sd	x^2	p
	Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi	126	396.17			
	İdari ve İktisadi Bilimler Fakültesi	139	368.63			
	Edebiyat Fakültesi	241	349.67			
KKYB	İlahiyat Fakültesi	113	395.89	5	5.877	.318
	Sağlık Yüksekokulu	88	378.47			
	Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu	39	388.77			

KKYB: Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi

Farklı akademik birimlerde öğrenim gören 746 üniversite öğrencisinin “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanlarında akademik birim değişkenine göre fark bulunup bulunmadığını belirlemek için Kruskal Wallis Testi yapılmış ve akademik birim değişkeni gruplarının sıra ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($X^2_{(5)} = 5.877$, $p > .05$).

B₂. Üniversite öğrencilerinin “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanlarında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

Üniversite öğrencilerinin “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanlarının cinsiyet değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığı veriler normal dağılıma sahip olmadığı için Mann Whitney U Testi aracılığı ile hesaplanmıştır. Bulunan değerler Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Farklılaşma Durumu

	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	Z	p
KKYB	Kadın	477	378.51	180547.50	61768.5	-.845	.398
	Erkek	269	364.62	98083.50			

KKYB: Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi

Tablo 20 incelendiğinde Mann Whitney U testi sonucuna göre üniversite öğrencilerinin “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanlarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur ($U=61768.5$, $z=-.845$, $p > .05$).

B₃. Üniversite öğrencilerinde “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanlarında genel akademik ortalama değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

Üniversite öğrencilerinin “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanlarının genel akademik ortalama değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığı veriler normal dağılıma sahip olmadığı için Kruskal Wallis Testi aracılığı ile hesaplanmıştır. Bulunan değerler Tablo 21’ de verilmiştir.

Tablo 21. *Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Genel Akademik Ortalama Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu*

	Akademik Ortalama	n	Sıra Ort.	sd	x^2	p	Anlamlı Farklılık
KKYB	0-59 Puan	41	311.09				
	60-69 Puan	236	340.88				
	70-74 Puan	219	388.82	5	17.363	.004	60-69<75-84
	75-84 Puan	203	399.92				
	85-89 Puan	40	430.00				
	90-100 Puan	7	270.57				

KKYB: Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi

Tablo 21 incelendiğinde farklı genel akademik ortalamaya sahip 746 üniversite öğrencisinin “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanlarında genel akademik ortalama değişkeni açısından fark bulunup bulunmadığını belirlemek için Kruskal Wallis Testi yapılmış ve genel akademik ortalama değişkeni gruplarının sıra ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($X^2_{(5)} = 17.363, p < .05$). Bulunan farklılığın hangi grup lehine olduğunu tespit etmek için hesaplanan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre bu farklılığın yalnızca 60-69 puan ortalamaya sahip üniversite öğrencileri ile 75-84 puan ortalamaya sahip üniversite öğrencileri arasında ve 75-84 puan ortalamaya sahip üniversite öğrencileri lehine olduğu anlaşılmaktadır.

B₄. Üniversite öğrencilerinin “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanlarında sınıf değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

Üniversite öğrencilerinin “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanlarının sınıf değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığı veriler normal dağılıma sahip olmadığı için Kruskal Wallis Testi aracılığı ile hesaplanmıştır. Bulunan değerler Tablo 22’ de verilmiştir.

Tablo 22. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Sınıf Değişkeni Açısından Farklılaşma Durumu

	Sınıf	n	Sıra Ort.	sd	χ^2	p
KKYB	Hazırlık	49	421.04			
	1.	208	376.07			
	2.	209	374.15	4	8.370	.079
	3.	134	331.97			
	4.	146	391.08			

KKYB: Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi

Tablo 22 incelendiğinde farklı sınıf seviyesinde öğrenim gören 746 üniversite öğrencisinin “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanlarında sınıf değişkeni açısından fark bulunup bulunmadığını belirlemek için Kruskal Wallis Testi yapılmış ve sınıf değişkeni gruplarının sıra ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($\chi^2_{(4)} = 8.370, p > .05$).

B₅. Üniversite öğrencilerinin “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanlarında anne eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

Üniversite öğrencilerinin “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanlarının anne eğitim durumu değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığı veriler normal dağılıma sahip olmadığı için Kruskal Wallis Testi aracılığı ile hesaplanmıştır. Bulunan değerler Tablo 23’ te verilmiştir.

Tablo 23. Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Anne Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Farklılaşma Durumu

	Anne Eğitim Durumu	n	Sıra Ort.	sd	χ^2	p
KKYB	Okuryazar Değil	353	359.68			
	İlkokul Mezunu	263	383.75			
	Ortaokul Mezunu	73	405.08	4	3.628	.459
	Lise Mezunu	40	372.88			
	Üniversite Mezunu	17	367.76			

KKYB: Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi

Tablo 23 incelendiğinde farklı anne eğitim durumuna sahip 746 üniversite öğrencisinin “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanlarında anne eğitim durumu değişkeni açısından fark bulunup bulunmadığını belirlemek için Kruskal Wallis Testi yapılmış ve anne eğitim durumu değişkeni gruplarının sıra ortalamaları arasında anlamlı farklılık

bulunmamıştır ($X^2_{(4)} = 3.628, p > .05$).

B₆. Üniversite öğrencilerinin “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanlarında baba eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

Üniversite öğrencilerinin “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanlarının baba eğitim durumu değişkeni açısından farklılaşp farklılaşmadığı veriler normal dağılıma sahip olmadığı için Kruskal Wallis Testi aracılığı ile hesaplanmıştır. Bulunan değerler Tablo 24’ te verilmiştir.

Tablo 24. Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Puanlarının Baba Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Farklılaşma Durumu

	Baba Eğitim Durumu	n	Sıra Ort.	sd	x^2	p	Anlamlı Fark
KKYB	Okuryazar Değil	100	327.06				Okur Yazar Değil < Üniversite
	İlkokul Mezunu	301	362.46				
	Ortaokul Mezunu	166	387.60	4	10.149	.038	
	Lise Mezunu	111	399.44				
	Üniversite Mezunu	68	413.91				

KKYB: Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi

Tablo 24’ te görüldüğü gibi farklı baba eğitim durumuna sahip 746 üniversite öğrencisinin “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi” puanlarında baba eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark bulunup bulunmadığını tespit etmek için Kruskal Wallis Testi yapılmış ve baba eğitim durumu değişkeni gruplarının sıra ortalamaları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($x^2_{(4)} = 10.149, p < .05$). Farklılığın hangi grup lehine olduğunu belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre farklılık yalnızca babası okuryazar olmayan öğrenciler ile babası üniversite mezunu olan öğrenciler arasında bulunmuştur. Bulunan farklılık babası üniversite mezunu olan öğrenciler lehinedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Sonuç Tartışma ve Öneriler

Araştırmanın bu bölümünde araştırma bulguları doğrultusunda sonuçlar açıklanmış, ilgili alanyazın ışığında tartışılmış ve sonuçlar doğrultusunda geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

Sonuç ve Tartışma

Üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik özellikleri alt boyut puanları ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi puanları arasındaki ilişkinin tartışılması.

Araştırmada dışa dönüklük, sorumluluk ve açıklık kişilik puanları ile “kariyer kararı yetkinlik beklentisi” puanları arasında pozitif düşük ilişkiler bulunmuştur. Araştırmada geçimlilik ve duygusal dengesizlik kişilik puanları ile “kariyer kararı yetkinlik beklentisi” puanları arasında ise anlamlı herhangi bir ilişki gözlenmemiştir. Araştırmadan elde edilen bu sonuca göre üniversite öğrencilerinde dışa dönüklük, sorumluluk ve açıklık kişilik özellikleri artıkça kariyer kararı yetkinlik beklentisi düzeyleri yükselmektedir.

Dışadönük olan kişiler; iyimser, enerjik, sıcakkanlı, girişken ve sosyal kişilerdir. Bu kişilerin; “kendini doğru değerlendirme”, “mesleklerle ilgili doğru bilgiler toplama”, “gerçekçi ve ulaşılabilir hedefler belirleme”, “plan yapma” ve “problem çözme” gibi kariyer gelişimleriyle ilgili görevleri yerine getirme konusunda kendilerine güvenleri yüksektir. Bu kişiler kendini doğru bir şekilde değerlendirerek kendisiyle ilgili gerçekçi bilgiler edinebilir. Yapacağı mesleklerle ilgili sağlıklı ve doğru bilgiler toplayabilir ve kariyeriyle ilgili gerçekçi hedefler belirleyebilir. Kariyer gelişimi ile ilgili planlar yapar ve ortaya çıkan problemlerin çözümü konusunda başarılı olabilir. Bireyin girişken, enerjik, iyimser, sıcakkanlı ve sosyal olması; onun kariyeriyle ilgili görevleri sağlıklı bir şekilde yerine getirmede kendisine yarar sağlayacağını söyleyebiliriz. Sorumluluk kişilik özelliğini gösteren kişiler; düzenli, planlı ve kararlı kişilerdir. Düzenli, plan doğrultusunda hareket eden ve kararlı kişiler; kariyer gelişimi sürecinde kendisiyle ilgili sağlıklı ve gerçekçi değerlendirmeler yapabilir. Bu kişilerin kariyer gelişimiyle ilgili doğru planlamalar yapabildiğini ve kariyer gelişimiyle ilgili seçtiği hedefleri gerçekleştirme konusunda kararlılık gösterdiğini söyleyebiliriz. Beş Faktör Kişilik Ölçeği’nde açıklık, yeni deneyimlere açık olmayı ifade eder. Yeni şeyler deneyimlemeye açık olmayan kişilerin kariyer gelişimiyle ilgili görevleri sağlıklı bir şekilde yerine getirmesi mümkün olmaz. Kendisiyle ilgili yeni bilgileri keşfetme konusunda açıklık göstermeyen, yeni ve

çağdaş meslekleri araştırmayan, gerekli görülen anlarda hedeflerini ve planlarını güncellemeyen veya yeni hedefler ve planlar belirlemeyen ve kariyer gelişimi sürecinde karşılaştığı problemleri aşma konusunda yeni yöntem ve teknikleri kullanamayan kişilerin sağlıklı bir kariyer gelişimi gösteremeyeceğini söyleyebiliriz.

İlgili alanyazın araştırıldığında beş faktör kişilik özellikleri ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasındaki ilişkiyi araştıran araştırmaların sınırlı olduğu söylenebilir.

Bu araştırmadan elde edilen bulgular, Reed *vd.* (2004) tarafından beş faktör kişilik ile kariyer araştırması arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan araştırma bulgularıyla kısmen örtüşmektedir. Reed *vd.* (2004), kariyer araştırması öz yeterliğinin dışa dönüklük ve sorumluluk kişilik boyutları ile pozitif yönde anlamlı ilişkiler gösterdiğini bulurken, kariyer araştırması öz yeterliğinin duygusal dengesizlik kişilik boyutu ile negatif anlamlı bir ilişki gösterdiğini tespit etmiştir.

Alanyazına bakıldığında araştırmadan elde edilen bulgularla örtüşmeyen araştırma sonuçlarına da rastlanmaktadır. Hartman ve Betz (2007) tarafından yapılan araştırmada elde edilen bulgulara bakıldığında “kariyer kararı yetkinlik beklentisi” ile beş faktör kişilik boyutlarından “sorumluluk” ve “dışa dönüklük” arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki bulunurken, “kariyer kararı yetkinlik beklentisi” ile “duygusal dengesizlik” arasında negatif yönde orta düzeyde ilişki gözlenmiştir. Araştırmada “kariyer kararı yetkinlik beklentisi” ile “geçimlilik” ve “açıklık” kişilik boyutları arasında ise anlamlı herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Jin *vd.* (2009) tarafından yapılan araştırmada ise “dışa dönüklük” ve “sorumluluk” kişilik boyutları ile “kariyer kararı öz yeterliliği” arasında pozitif orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulunurken; “kariyer karar öz yeterliliği” ile “duygusal dengesizlik” arasında ise negatif orta düzeyde bir ilişki gözlenmiştir. Araştırmada “açıklık” ve “geçimlilik” kişilik boyutları ile “kariyer karar öz yeterliliği” arasında ise çok zayıf ilişkiler tespit edilmiştir. Yapılan başka bir araştırmada ise “kariyer karar verme öz yeterliliği” ile “dışa dönüklük” ve “sorumluluk” puanları arasında pozitif orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulunurken; “kariyer karar verme öz yeterliliği” ile “duygusal dengesizlik” arasında negatif düşük düzeyde anlamlı ilişki gözlenmiştir. Araştırmada son olarak kariyer karar verme öz yeterliliği ile “yaş” ve “cinsiyet” arasında anlamlı herhangi bir ilişki tespit edilmezken “kariyer karar verme öz yeterliliği” ile “proaktif kişilik” ve “kariyer araştırması” arasında ise pozitif yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Kim & Park, 2017). Bullock- Yowel, Andrews ve Buzzetta (2011) ise yaptıkları araştırmada beş faktör kişilik alt boyutlarının tümünün “kariyer kararı yetkinlik beklentisi” ile pozitif yönde anlamlı ilişkiler gösterdiğini bulmuştur.

Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentisi düzeylerinin cinsiyet, akademik birim, sınıf düzeyi, genel akademik ortalama, anne eğitim durumu ve baba eğitim durumu değişkenlerine göre farklılaşma durumunun tartışılması.

Araştırmada üniversite öğrencilerinin “kariyer kararı yetkinlik beklentisi” düzeylerinde “cinsiyet”, “akademik birim”, “sınıf” ve “anne eğitim durumu” değişkenlerine göre anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar, Ulaş Kılıç (2018) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Ulaş Kılıç (2018), araştırmasında üniversite son sınıfı öğrencilerinin “kariyer kararı verme yetkinlik” düzeylerinin “cinsiyet”, “genel akademik ortalama” ve “öğrenim görülen bölüm” değişkenlerine göre farklılaşmadığı bulgusuna ulaşmıştır.

Ulaş (2016) tarafından yapılan başka bir araştırmada ise üniversite son sınıfı öğrencilerinin “kariyer kararı verme öz yetkinliği” düzeylerinin “cinsiyet” değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Üniversite son sınıf öğrencilerinin “kariyer karar verme öz yetkinliği” düzeylerinin “öğrenim görülen alan” değişkenine açısından ise anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Buna göre “eğitim bilimleri” alanında öğrenim gören üniversite son sınıfı öğrencilerinin “kariyer kararı verme öz yetkinliği” düzeyleri “sağlık bilimleri” alanında öğrenim gören üniversite son sınıfı öğrencilerinde daha yüksek bulunmuştur. Bu açıdan bakıldığında ise araştırmadan elde edilen bulguların, Ulaş (2016) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla kısmen örtüştüğü söylenebilir. Başka bir araştırmada ise “yaş” ve “cinsiyet” ile “kariyer karar verme öz yeterliliği” arasında anlamlı herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir (Kim & Park, 2017). Yine araştırmadan elde edilen bulguların Kim ve Park (2017) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla örtüştüğü görülmektedir.

Araştırmada üniversite öğrencilerinin “kariyer kararı yetkinlik beklentisi” düzeylerinde “genel akademik ortalama” değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın “60-69” genel akademik ortalamaya sahip öğrenciler ile “75-84” genel akademik ortalamaya sahip öğrenciler arasında “75-84” ortalamaya sahip üniversite öğrencileri lehine farklılaştığı gözlenmektedir. Araştırmada üniversite öğrencilerinin “kariyer kararı yetkinlik beklentisi” puanları baba eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın “babası okur- yazar olmayan” üniversite öğrencileri ile “babası üniversite mezunu” olan öğrenciler arasında “babası üniversite mezunu” olan üniversite öğrencileri lehine farklılaştığı gözlenmektedir. Araştırmada “kariyer kararı yetkinlik beklentisi” puanları genel “akademik ortalama” ve “baba eğitim durumu” değişkenlerine ait tüm gruplara normal olarak dağılmamıştır. Araştırmada yapılan Kruskal-Wallis testinin birbiriyle karşılaştırılan gruplardan herhangi iki grup arasında bulunan farka duyarlı olduğu bilinmektedir. Kruskal-Wallis testinde gruplar toplu olarak değerlendirilir. Herhangi iki grup arasında anlamlı fark

varsa bildirir. (Akyıldız, 2009). Üniversite öğrencilerinin “kariyer kararı yetkinlik beklentisi” puanlarının genel akademik ortalaması “60-69” olan üniversite öğrencileri ile genel akademik ortalaması “75-84” olan öğrenciler arasında genel akademik ortalaması “75-84” olan öğrenciler lehine farklılaşması, genel akademik ortalama artıkça kariyer kararı yetkinlik beklentisinin arttığını ifade etmez. Benzer biçimde üniversite öğrencilerinin “kariyer kararı yetkinlik beklentisi” puanlarının “baba eğitim durumu okur-yazar değil” olan üniversite öğrencileri ile “baba eğitim durumu üniversite” olan öğrenciler arasında “baba eğitim durumu üniversite” olan öğrenciler lehine farklılaşması, baba eğitim durumu yükseldikçe kariyer kararı yetkinlik beklentisinin arttığını göstermez. Genel bir yargıya varmak yerine “babası üniversite mezunu” olan öğrencilerin “kariyer kararı yetkinlik beklentisi” düzeylerinin “babası okur-yazar değil” olan öğrencilere göre daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Öneriler

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgular ışığında üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik özellikleri ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasındaki ilişkilere yönelik bundan sonra yapılacak araştırmalara ve bireylere yönelik düzenlenecek kariyer danışmanlığı çalışmalarında araştırmacılara ve uygulayıcılara bir takım öneriler sunulmuştur.

- Araştırmada dışa dönüklük, sorumluluk ve açıklık kişilik özellikleri ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Duygusal dengesizlik ve geçimlilik kişilik özellikleri ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasında ise anlamlı herhangi ilişki bulunmamıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda sonraki araştırmaların beş faktör kişilik özellikleri ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasındaki ilişkide, geliştirilen bir kariyer grup müdahalesinin etkisini incelemeye yönelik yapılması yararlı olacaktır.
- Araştırmanın birinci problemine ilişkin bulgulara bakıldığında beş faktör kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, sorumluluk ve açıklık kişilik özellikleri ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Elde edilen bu bulgu, kişilik özellikleri ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasında ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır. Kişilik özellikleri ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasındaki ilişkinin alanyazında daha güçlü desteklenmesi için farklı kişilik özellikleri ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasındaki ilişki incelenebilir.
- Araştırmanın ikinci problemine ilişkin bulgulara bakıldığında üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentisi düzeylerinde baba eğitim durumunun etkili olduğu

ancak anne eğitim durumunun ise etkili olmadığı gözlenmiştir. Bu doğrultuda öğrencilerin kariyer gelişimlerine katkıda bulunmaları amacıyla anne ve babalara yönelik kariyer gelişimi alanında seminer, konferans ve anne- baba eğitim programları düzenlenmesi önerilmektedir.

- Araştırmada kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile dışa dönüklük, sorumluluk ve açıklık kişilik boyutları arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur. Üniversite çağları bireylerin kişilik özelliklerini fark etmesi ve kişilik özelliklerine uygun kariyer seçimlerinde bulunması açısından geç olabilir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda lise son sınıfı ve üniversite öğrencilerinin kişilik özelliklerini bilmesi ve fark etmesi için okullarda grup rehberliği, psikoeğitim ve kariyer grup müdahalesi gibi kariyer danışmanlığı ve rehberliği çalışmalarının yapılması önerilir.
- Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerine yardımcı olmak amacıyla kariyer planlama, uygulama ve araştırma merkezleri aracılığı ile kendini tanıma ve farkında olma, bölümler arası yatay ve dikey geçiş olanakları, bireysel vizyon belirleme, kariyer hedefleri oluşturma, gelecekteki iş fırsatlarını araştırma, mesleki yenilikleri takip etme, özgeçmiş hazırlama, iş başvurusu ve iş görüşmesi yapma gibi konularda destekler sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Ahmetoğulları, K., & Güneş, M. (2017). Öğrencilerin kişilik özelliklerinin mesleğin geleceğine bakış açılarına etkisi: Hilvan MYO örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 24-39.
- Akın, A., Sarıçam, H., & Kaya, Ç. (2014). Career decision self-efficacy scale-short form (cdsessf): The psychometric properties of turkish version. *IIB International Refereed Academic Social Sciences Journal*, 13(5), 80-89.
- Akyıldız, M. (2009, Temmuz 7). Kruskal-wallis testi ve bir spss örneği (Kruskal Wallis nasıl yapılır). [Explore]. <http://www.istatistik.gen.tr/?p=45> adresinden edinilmiştir.
- Albayrak, E. (2014). *Üniversite öğrencilerinde beş faktör kişilik, akademik öz-yeterlik, akademik kontrol odağı ve akademik erteleme* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 380245)
- Altınay, B. (2015). *Lise öğrencilerinde psikolojik doğum sırası ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 412361)
- Amil, O. (2019, Nisan 16). İşletmelerde kariyer engelleri ve yöneticilere öneriler. [Explore]. <http://www.apadanismanlik.com/2019/04/16/kariyer-engelleri-yoneticileri-oneriler/> adresinden edinilmiştir.
- Arslan, A. (2018). *Eğitim fakültesi öğrencilerinin mesleki kişilik tipleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 530698)
- Atılğan, S. (2017). *Lise öğrencilerinde kaygı ve stresin yordayıcıları olarak kariyer kararı yetkinlik beklentisi* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 498900)
- Avara, K. (2015). *Ortaöğretim öğrencilerinde akademik güdülenmenin yordayıcısı olarak akademik öz-yeterlik, kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve okul tükenmişliği* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 412359)
- Bahçekapılı, E., & Karaman, S. (2015). Uzaktan eğitimde kişilik özellikleri ve akademik başarı: Bir literatür incelemesi. *Öğretim Teknolojileri & Öğretmen Eğitimi Dergisi*, 4(3), 26-34.
- Bakırcıoğlu, R. (2012). *Ansiklopedik eğitim ve psikoloji sözlüğü* (1. baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Bandura, A. (1995). Self-efficacy in changing societies. In A. Bandura (Eds.), *Self-efficacy in career choice and development* (1st ed., pp. 1-45). New York: Cambridge University Press.
- Barańczuk, U. (2017). The five factor model of personality and emotion regulation: A meta analysis. *Personality and Individual Differences*, 139(2019), 217-227. doi.org/10.1016/j.paid.2018.11.025
- Barańczuk, U. (2018). The five factor model of personality and alexithymia: A meta-analysis. *Journal of Research in Personality*, (), 1-95. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2018.12.005>
- Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personel Psychology*, 44(1), 1-26.

- Barrick, M.R., Mount, M.K., & Judge, T.A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1/2), 9-30.
- Barrick, M.R., Mount, M.K., & Strauss, J.P. (1994). Antecedents of involuntary turnover due to a reduction in force. *Personnel Psychology*, 47(3), 515-535.
- Beder, N. (2015). *Sosyo-ekonomik statünün akademik başarıya etkisinde beş faktör kişilik özellikleri ve akademik öz-yeterlik algı düzeyinin aracılık yönü: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 436872)
- Betz, N. E. (2000). Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of Career Assessment*, 8(3), 205-222.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410.
- Bezirgan, M., Mercan, N., & Alamur, B. (2015). Turizm çalışanlarının kişilik özelliklerinin kültürel zekâ'ları üzerindeki etkisi: Edremit Körfezi örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(1), 16-29.
- Bornstein, R. F. (2003). Handbook of Psychology: Volume 5 Personality and Social Psychology. In T. Millon & M. J. Lerner (Eds.), *Psychodynamic Models of Personality* (2nd Ed., pp. 117-134). New Jersey, NJ: John Wiley & Sons, Incorporated.
- Bozdemir, B. S. (2015). *Kariyer için adımlar* (1. baskı). Ankara: St. Clements University Türkiye Enformasyon Bürosu Yayınları.
- Bozgeyikli, H. (2004). Meslek kararı verme yetkinlik ölçeğinin geliştirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 221-234.
- Bozgeyikli, H. (2005). *Mesleki grup rehberliğinin ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin meslek kararı vermede kendilerini yetkin görme düzeylerine etkisi* (Doktora tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 190105)
- Bozgeyikli, H., Bacanlı, F., & Doğan, H. (2009). İlköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin mesleki karar verme yetkinliklerinin yordayıcılarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 125-136.
- Brown, D. (2013). Career choice and development. In D. Brown (Eds.), *Introduction to theories of career development and choice: origins, evolution, and current efforts* (4th ed., pp.3-23). San Francisco: Jossey-Bass.
- Budak, S. (2005). *Psikoloji sözlüğü* (3. baskı). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Bullock- Yowell, E., Andrews, L., & Buzzetta, M.E. (2011). Explaining career decisionmaking self-efficacy: Personality, cognitions, and cultural mistrust. *The Career Development Quarterly*, 59, 400-411.
- Burger, J. M. (2016). *Kişilik* (İ. D. Erguvan Sarioğlu, çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları. (Çalışmanın orijinali 1989'da yayınlamıştır.)
- Caspi, A., & Shiner, R.L. (2006). Handbook of Child Psychology, Social, Emotional, and Personality Development. In W. Damon, R.M. Lerner & N. Eisenberg (Eds.), *Personality Development* (6th Ed., pp. 300-365). New Jersey, NJ: John Wiley & Sons, Incorporated.
- Cervone, D., & Pervin, L. A. (2016). *Kişilik psikolojisi kuram ve araştırma* (M. Baloğlu, çev. ed.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. (Çalışmanın orijinali 2010' da yayımlanmıştır.)

- Chughtai, A. (2018). Authentic leadership, career self-efficacy and career success: a cross-sectional study. *Career Development International*, 23(6/7), 595-607.
- Coon, K. L. (2008). Predicting career decision -making difficulties among undergraduate students: The role of career decision making self efficacy, career optimism, and coping (Order No. 3383544). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (304464748). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/304464748?accountid=8403>
- Costa, P.T., & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The neo personality inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), 5-13.
- Creagh-Kaiser, M.G. (2003). *The influence of ethnic identity, gender and trait anxiety on career decision-making self-efficacy for white and racial/ethnic minority students* (Unpublished Doctoral Dissertation). University of Seton Hall, South Orange, NJ.
- Çavuşoğlu, S., & Yalçın, M. (2018). Banka çalışanlarının kişilik özelliklerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerine etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 49-76.
- Çelebi Çakıroğlu, O. (2015). *Kamu hastaneler birliğine bağlı hastanelerde çalışan hemşirelerin kişilik özellikleri ile değişime yönelik tutumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 408303)
- Çetinkaya Yıldız, E., Gençtanırım Kurt, D. (2018). Kişilik kuramları: Gerçek yaşamdan kişilik analizi örnekleriyle. D. Gençtanırım Kurt & E. Çetinkaya Yıldız (Ed.), *İnsancıl kuram: C. Rogers ve A. Maslow* (3. baskı, ss. 436-481). Ankara: Pegem Akademi.
- Demirtaş Zorbaz, S. (2018). Kişilik kuramları: Gerçek yaşamdan kişilik analizi örnekleriyle. D. Gençtanırım Kurt & E. Çetinkaya Yıldız (Ed.), *Biyolojik kuram: H. Eysenck* (3. baskı, ss. 556-574). Ankara: Pegem Akademi.
- Dilmaç, B., & Bozgeyikli, H. (2009). Öğretmen adaylarının öznel iyi olma ve karar verme stillerinin incelenmesi. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 181-197.
- Dursun, A., & Kara, A. (2019). Ortaöğretim öğrencilerinde kariyer karar verme güçlüklerinin yordayıcısı olarak kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve kariyer seçiminde aile etkisi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17(1), 39-55.
- Duruk, S. (2018). *45 yaş üstü bireylerdeki internet bağımlılığının beş faktör kişilik özelliklerinden nevrozizm ile korelasyonunun araştırılması ve bazı sosyo-demografik özelliklere göre incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 514301)
- Eren, E. (2017). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (16. baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Erkal, B. (2004). Davranış bilimlerine giriş. E. Özkalp (Ed.), *Kişilik psikolojisi ve kişilik kuramları*, (3. baskı, ss. 239-260). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Eroğlu, F. (2015). *Davranış bilimleri* (14. baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3rd ed.). Los Angeles: Sage.
- Gelissen, J., & de-Graaf, P. M. (2006). Personality, social background, and occupational career success. *Social Science Research* 35(2006), 702-726. doi:10.1016/j.ssresearch.2005.06.005
- Gushue, G. V., Scanlan, K. R. L., Pantzer, K. M., & Clarke, C. P. (2006) The relationship of career decision-making self- efficacy, vocational identity, and career exploration

- behavior in african american high school students. *Journal of Career Development*, 33(1), 19-28. doi: 10.1177/0894845305283004
- Gümüş, Ö. (2009). *Kültür, değerler, kişilik ve siyasal ideoloji arasındaki ilişkiler: Kültürlerarası bir karşılaştırma (Türkiye-ABD)* (Doktora tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 250108)
- Gün, G. (2018). Kariyer değerlerinin kariyer karar yetkinliğine etkisi ulusal kültürün aracı rolü. *European Journal of Managerial Research Dergisi*, 2(2), 1-22.
- Güney, S. (2009). *Davranış bilimleri* (5. baskı). Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Hackett, G. (1995). Self-efficacy in changing societies. In A. Bandura (Eds.), *Self-efficacy in career choice and development* (1st ed., pp. 232-258). New York: Cambridge University Press.
- Hartman, R.O., & Betz, N.E.(2007). The five-factor model and career selfefficacy: General and domain-specific relationships. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 145-161.
- Işık, E. (2010). *Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi* (Doktora tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 294402)
- İçerli, L. & Oğuz Arsu, Ş. (2018). Beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer değerleri üzerindeki etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, (), 1-6. doi:10.25204/iktisad.429513
- İyem, C., & Erol, E. (2013). Mesleki yönelimlerde bireylerin kişilik ve demografik özelliklerinin rolü; Sakarya üniversitesi işletme bölümü örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 137-146.
- Jin, L., Watkins, D.,& Yuen, M. (2009). Personality, career decision self-efficacy and commitment to the career choices process among Chinese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 47-52.
- Jiang, Z., Hu, X., Wang, Z., & Jiang, X. (2017). Career decision self-efficacy and life satisfaction in China: An empirical analysis. *Social Indicators Research*, 132, 137-154.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2000). Five-factor model of personality and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 751-765.
- Judge, T.A., Heller, D., & Mount, M.K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87 (83), 530-541.
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (4. baskı). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kardaş, s. (2018). *Beş faktör kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisi*(Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 494267)
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemi* (28. baskı).İstanbul: Nobel Yayınları.
- Kaya, E. Ü. (2017). Üniversite öğrencilerinde kişilik özelliklerinin kişisel değişkenlere göre farklılıklarının incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(2), 169-190.
- Kesen, N. F. (2014). *Üniversite öğrencilerinin duygu stillerinin beş faktör kişilik özellikleri, depresyon, anksiyete ve strese göre incelenmesi* (Doktora tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 372137)

- Kırcaali İftar, G. (1999). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. A. A. Bir (Ed.), *Bilim ve araştırma*, (1. baskı, ss. 1-10). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kırel, Ç. (2004). Örgütsel davranış. E. Özkalp (Ed.), *Örgüt içinde birey ve kişilik*, (2. baskı, ss. 43-64). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kırdök, O., & Kayadibi, S. (2018). Lise öğrencilerinin mesleki kararsızlığının yordayıcısı olarak kişilik özellikleri. *Journal of Strategic Research in Social Science*, 4(1), 79-90.
- Kim, H. S., & Park, I. J. (2017). Influence of proactive personality on career self-efficacy. *Journal of Employment Counseling*, 54, 168-182.
- Koyuncu, A. (2015). *Kariyer kararı yetkinlik beklentisinin yordayıcıları olarak kaygı ve öznel iyi oluş* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 385910)
- Kuzgun, Y. (2013). *Rehberlik ve psikolojik danışma* (12. baskı). Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Lam, M., & Santos, A. (2018). The impact of a college career intervention program on career decision self-efficacy, career indecision, and decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 425-444.
- Lent, R. W. (2013). Career development and counseling : Putting theory and research to work. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.). *Social cognitive career theory* (2nd ed., pp. 115-146). New Jersey, NJ: John Wiley & Sons, Incorporated.
- Lent, R. W., Brown, S.D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49.
- Lent, R.W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Career choice and development. D. Brown (Eds.), *Social cognitive career theory* (4th ed., pp. 255-311). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Marcionetti, J., & Rossier, J. (2017). The mediating impact of parental support on the relationship between personality and career indecision in adolescents. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 601-615. doi: 10.1177/1069072716652890
- McCrae, R. R. & Costa, P.T. (2003). *Personality in adulthood*. New York: Guilford Press.
- McCrae, R. R., & Costa, P.T. (2008). The five factor theory of personality. In O.P. John, R. W. Robins, & L.A. Pervin (Eds.), *Handbook an of personality: Theory and research* (p.p. 159-181). New York: Guilford Press.
- McCrae, R.R. & John, O.P. (1992). An Introduction to the Five Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality*, 60, 175-215.
- Merdan, E. (2013). Beş faktör kişilik kuramı ile iş değerleri ilişkisinin incelenmesi: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 7(4), 140-159.
- Morgan, T., & Ness, D. (2003). Career decision-making difficulties of first-year students. *The Canadian Journal of Career Development*, 2(1), 33-39.
- Mousavi, r. (2017). Relationship between big five personality factors neuroticism, extraversion, agreeableness, openness, loyalty and marital adjustment. *Neuro Quantology*, 15(4), 63-68. doi : 10.14704/nq.2017.15.4.1154
- Nielsen, M.B., Glasø, L., & Einarsen, S. (2017). Exposure to workplace harassment and the Five Factor Model of personality: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 104(2017), 195–206. doi.org/10.1016/j.paid.2016.08.015

- Özeke Kocabaş, E. (2018). Kişilik kuramları: Gerçek yaşamdan kişilik analizi örnekleriyle. D. Gençtanırım Kurt & E. Çetinkaya Yıldız (Ed.), *Davranışçı kuram: J. B. Watson ve B. F. Skinner* (3. baskı, ss. 354-380). Ankara: Pegem Akademi.
- Özer, E. (2013). *Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlık düzeylerinin duygusal zeka ve beş faktör kişilik özellikleri açısından incelenmesi* (Doktora tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 347489)
- Özgüner, Z., & Özgüner, M. (2014). A managerial point of view on the relationship between of Maslow's hierarchy of needs and herzberg's dual factor theory. *International Journal of Business and Social Science*, 5(7), 207-215.
- Özhan, M. B. (2015). *Lise öğrencilerinin mesleki değerleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*(Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 389166)
- Öztemel, K. (2012). Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 459-477.
- Öztürk, M. O. & Uluşahin, A. (1988-2011). *Ruh Sağlığı ve Bozuklukları* (Cilt 1-2). Ankara: Tuna Matbaacılık.
- Özyürek, R. (2013). *Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları: Çocuk ve ergenler için kariyer rehberliği uygulamaları* (1. baskı). Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Özyürek, R. (2015). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Sosyal- bilişsel yaklaşımlar* (6. baskı, ss. 219-271). Ankara: Pegem Akademi.
- Padır, M. A. (2015). *Ebeveyn internet stili, beş faktör kişilik özellikleri ile sanal zorba ve sanal mağdur olma arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 396099)
- Parlak, Ö., & Koçoğlu Sazkaya, M. (2018). Beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlık üzerine etkisinin incelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 149-165.
- Perera, H. N., & McIlveen, P. (2017). Vocational interest profiles: Profile replicability and relations with the STEM major choice and the Big-Five. *Journal of Vocational Behavior*. 10.1016/j.jvb.2017.11.012.
- Pişkin, M. (2015). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Kariyer gelişim sürecini etkileyen faktörler* (6. baskı, ss. 43-87). Ankara: Pegem Akademi.
- Reed, M.B., Bruch, M.A.,& Haase, R.F. (2004). Five-factor model of personality and career exploration. *Journal of Career Assessment*, 12(3), 223-238. doi: 10.1177/1069072703261524
- Reese, R.J., & Miller, C.D.(2006). Effects of a university career development course on career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 14(2), 252-266.
- Reisoğlu, S. (2014). *Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluşlarını yordamada beş faktör kişilik özellikleri, mizah tarzları ve duygusal zekânın rolü*(Doktora tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 381076)
- Sayar, K., & Dinç, M. (2013). *Psikolojiye giriş* (4. baskı). İstanbul: Değerler Eğitimi Merkezi Yayınları.

- Sevi, E. S. (2009). *Psikobiyolojik kişilik modeli ve beş faktör kişilik kuramı: mizaç ve karakter envanteri (TCI) ile beş faktör kişilik envanterinin (5FKE) karşılaştırılması* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 241406)
- Seviniş, S. (2017). *Yetişkinlerde sosyal ağ kullanımının beş faktör kişilik özellikleriyle ilişkisi*(Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 480385)
- Sharf, R.S. (2017). *Kariyer danışma kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması* (F. Bacanlı ve K. Öztemel, çev. ed.). Ankara: Pegem Akademi. (Çalışmanın orijinali 2013' te yayımlanmıştır.)
- Sığrı, Ü., & Gürbüz, S. (2011). Akademik başarı ve kişilik ilişkisi: üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 10(1), 30-48.
- Somer, O. (2001). Çeşitli çalışma alanlarının beş faktör kişilik boyutlarıyla ilişkisi. *Ege Eğitim Dergisi*, 1(1), 31-40.
- Soysal, A. (2008). Çalışma yaşamında kişilik tipleri: Bir literatür taraması. *Çimento İşveren Dergisi*, 22(1), 4-19.
- Sung, S.Y., & Choi, J.N. (2009). Do big five personality factors affect individual creativity? The moderating role of extrinsic motivation. *Social Behavior and Personality*, 37(7), 941-956.
- Şahin E. S. (2018). Kişilik kuramları: Gerçek yaşamdan kişilik analizi örnekleriyle. D. Gençtanırım Kurt & E. Çetinkaya Yıldız (Ed.), *Ayırıcı özellik kuramı: G. Allport, R. Cattell, P. T. Costa ve R. R. McCrae*(3. baskı, ss. 508-553). Ankara: Pegem Akademi.
- Şahin, S.,& Aksu, S. G. (2015). İdari göreve sahip akademisyenlerin kişilik özellikleri ile kullandıkları çatışma çözme stilleri ilişkisi: İzmir ili örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 16(2), 135-154.
- Şener, C. (2018). *Lise öğrencilerinde okul tükenmişliğinin yordayıcısı olarak mizah tarzlarının ve beş faktör kişilik özelliklerinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 517180)
- Tanrıkulu, İ. (2018). Kişilik kuramları: Gerçek yaşamdan kişilik analizi örnekleriyle. D. Gençtanırım Kurt & E. Çetinkaya Yıldız (Ed.), *Sosyal öğrenme kuramı: Albert Bandura* (3. baskı, ss. 382-406). Ankara: Pegem Akademi.
- Taştemur, B. (2018). *Beş faktör kişilik özelliklerinin algılanan iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracı rolü: Özel sektör çalışanları üzerine bir araştırma*(Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 511121)
- Tatar, A. (2016). Beş faktör kişilik ölçeğinin kısa formunun geliştirilmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 14-23.
- Taylor, K. M., & Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of vocational behavior*, 37(1), 17-31.
- Tomrukçu, B. (2008). *Beş faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri üzerinde bir inceleme*(Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 480385)
- Topçu, F. (2017). *Üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinde beş faktör kişilik özelliklerinin yordayıcı etkisinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 480385)

- Topçu Uzer, Ç. (2018). Kişilik kuramları: Gerçek yaşamdan kişilik analizi örnekleriyle. D. Gençtanırım Kurt & E. Çetinkaya Yıldız (Ed.), *Bilişsel kuram- kişisel yapılar kuramı: G. Kelly* (3. baskı, ss. 410-433). Ankara: Pegem Akademi.
- Ulaş Kılıç, Ö. (2018). Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini etkileyen değişkenler. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 248-275
- Ulaş, Ö. (2016). *Kariyer kararı verme öz-yetkinliği: Bir model testi* (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 454929)
- Ulaş, Ö., & Yıldırım, İ. (2016). Kariyer kararı verme yetkinliği ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 6(45), 77-90.
- Ulu, İ. P.(2007). *Olumlu ve olumsuz mükemmelliyetçilik boyutlarının yetişkin bağlanma boyutları be beş faktör kişilik özelliklerine göre incelenmesi* (Doktora tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 217796)
- Üçok, S. B., & Öztür, G. (2018). Kişilik kuramları: Gerçek yaşamdan kişilik analizi örnekleriyle. D. Gençtanırım Kurt & E. Çetinkaya Yıldız (Ed.), *Psikanalitik kuram* (3. baskı, ss. 66-101). Ankara: Pegem Akademi.
- Ülker, A. (2015). *Kız meslek lisesi öğrencilerinde kariyer kararı yetkinlik beklentisinin yordayıcısı olarak aile etkisi* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 412358)
- Ünsal, P. (2014). *Kariyer gelişim kuramları ve kariyer danışmanlığı* (1. baskı). Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Vedel, A. (2016). Big Five personality group differences across academic majors: A systematic review. *Personality and Individual Differences*, 92, 1–10.
- Yalçınkaya, M. T. (2017). *Üniversite öğrencilerinde beş faktör kişilik özellikleri ile liderlik tarzları arasındaki ilişkide değerlerin aracılık rolü*(Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 474448)
- Yanbastı, G. (1996). *Kişilik kuramları* (2. baskı). İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.
- Yazgan İnanç, B. & Yerlikaya, E. E. (2012). *Kişilik kuramları* (6. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. "*İş, Güç*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 196-217.
- Yeşilyaprak, B. (2015a). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına giriş* (6. baskı, ss. 1-41). Ankara: Pegem Akademi.
- Yeşilyaprak, B. (2015b). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanındaki kuramlara giriş* (6. baskı, ss. 79-87). Ankara: Pegem Akademi.
- Yılmaz, M. (2019). *Lise öğrencilerinde yaratıcı kişilik ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 546253)
- Zel, U. (2011). *Kişilik ve liderlik* (3. baskı). Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.

EKLER

EK 1. Kişisel Bilgi Formu

Değerli Katılımcı,

“Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” konulu bir araştırma kapsamında sizlerin görüşlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilecek veriler sadece bilimsel çalışma amacıyla kullanılacaktır. Maddelere vereceğiniz içten cevaplar araştırmaya değer katacaktır. Maddeleri cevaplarırken göstereceğiniz özen ve gayretten dolayı teşekkür eder; huzur, mutluluk ve başarı dilerim. Sevgilerimle...

Harun BAĞKIRAN

Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Yüksek Lisans Öğrencisi

pdrharunbagkiran@gmail.com

1	Okuduğunuz fakülteyi yazınız
2	Cinsiyet	Kadın () Erkek ()
3	Sınıf düzeyi	Hazırlık Sınıfı () 1. () 2. () 3. () 4. () 5. ()
4	Genel Akademik Ortalamanız	0-59 () 60-69 () 70-74 () 75-84 () 85-89 () 90-100 ()
5	Anne Eğitim Durumu	Okur Yazar Değil () İlkokul () Ortaokul () Lise () Üniversite ()
6	Baba Eğitim Durumu	Okur Yazar Değil () İlkokul () Ortaokul () Lise () Üniversite ()

EK 2. Beş Faktör Kişilik Ölçeği

Değerli katılımcı,

Aşağıda, insanların kendilerini ve kişilik özelliklerini anlatmak için kullandıkları bazı ifadeler bulunmaktadır. Her bir ifadeyi okuyarak, size ne kadar uyduğunu, uygun rakamı işaretleyerek belirtiniz.

Örneğin; “Yardımsever biriyim” ifadesi genel özelliklerinizi düşündüğünüzde size bütünüyle uyuyorsa 5’ i, oldukça yardımseverim diyorsanız 4’ ü, biraz yardımseverim diyorsanız 3’ ü, pek yardımsever biri değilim diyorsanız 2’ yi ve hiç yardımsever birisi değilim diyorsanız 1’ i işaretlemeniz gerekir.		Hiç Katılmıyorum.	Çok Az Katılıyorum.	Biraz Katılıyorum	Oldukça Katılıyorum.	Çok Fazla Katılıyorum.
Ben,						
1	Konuşkan biriyim	1	2	3	4	5
4	Karamsar, hüzünlü biriyim	1	2	3	4	5
7	Yardımseverim	1	2	3	4	5
10	Pek çok şeyi merak ederim	1	2	3	4	5
13	Bir görevin (çalışma, ödev, iş) verilmesi için güvenilir biriyim	1	2	3	4	5
16	Diğer insanları heveslendiririm	1	2	3	4	5
19	Endişeli biriyim	1	2	3	4	5
22	Başka insanların güvendiği biriyim	1	2	3	4	5
25	Yaratıcıyım	1	2	3	4	5
28	Bir işi bitirmeden, yarıda bırakmam	1	2	3	4	5
31	Bazen utangaç ve çekingenim	1	2	3	4	5
34	Gergin durumlarda, ortamlarda sakin kalabilirim	1	2	3	4	5
37	Bazen diğer insanlara kaba davranırım	1	2	3	4	5
40	Fikirlerle oynamayı, benim için ne anlama geldikleri üzerinde düşünmeyi severim	1	2	3	4	5
44	Sanat, müzik ve edebiyatla ilgiliyimdir	1	2	3	4	5

EK 3. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu

Aşağıda kariyer kararlarına ilişkin çeşitli görevler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeyi okuyun ve her bir görevi yerine getirmede **kendinize ne ölçüde güvendiğinizi** aşağıdaki 5 aralıklı ölçek üzerinde işaretleyiniz. Katkılarımız için hepimize teşekkürler.

1-----	2-----	3-----	4-----	5
Hiç		Çok Az		Çok
Güvenmiyorum	Güvenmiyorum	Güveniyorum	Güveniyorum	Güveniyorum

1.İlginizi çeken işlerle ilgili bilgi toplamak için interneti kullanabilme	1	2	3	4	5
4. Seçtiğiniz alanda akademik sorunlar yaşarsanız atmanız gereken adımları belirleyebilme	1	2	3	4	5
7. Seçtiğiniz bölümün eğitimini başarılı bir şekilde tamamlamak için ihtiyacınız olan adımları belirleyebilme	1	2	3	4	5
10. Öntümüzdeki 10 yıl içerisinde bir meslekte olabilecek değişimlerle ilgili bilgi edinebilme	1	2	3	4	5
13. Seçtiğiniz bölüm sizi tatmin etmezse bölüm değişikliği yapabilme	1	2	3	4	5
16. Mesleki kariyeriniz konusunda bir karar verme ve bir daha bunun hakkında doğru muydu, yanlış mıydı diye düşünmeme	1	2	3	4	5
19. İlgilendiğiniz alanda şu anda çalışan biriyle konuşma	1	2	3	4	5
22. Yaşamak istediğiniz yaşam stilini belirleyebilme	1	2	3	4	5
25. Seçtiğiniz bölüm ya da kariyerde başarılı olamazsanız, alternatif bir bölüm ya da kariyer belirleyebilme	1	2	3	4	5

EK 4. Araştırma İzin Yazıları

Evrak Tarih ve Sayısı: 13/03/2018-5539



T.C.
DICLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : 68508712-044-
Konu : Anket İzni

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 05.02.2018 tarih ve 8019 sayılı yazımız.

İlgi' de kayıtlı yazımızda Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Harun BAĞKIRAN'ın, "**Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**" adlı tez çalışmasını Üniversitemiz öğrencilerine uygulama talebi Üniversitemizde uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Eyyüp TANRIVERDİ
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Evrakı Doğrulamak İçin : https://ebelge.dicle.edu.tr/enVision/Validate_Doc.aspx?V=BEL5BBK9Z

Dicle Üniversitesi Rektörlüğü, 21280-Diyarbakır
Telefon:+90 412 241 10 10 Faks:+90 412 241 10 54
e-Posta dicle@dicle.edu.tr Elektronik Ağ:http://www.dicle.edu.tr
Kep Adresi : dicleuniversitesi@hs01.kep.tr

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Sebahat Ecer
Evrak Pin Kodu: 10912
Ayrıntılı bilgi irtibat tel.: 2374



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



I.C.
DICLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Edebiyat Fakültesi

Sayı : 67195515 -044-
Konu : Anketler (Harun BAĞKIRAN)

DICLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığına)

İlgi : 08/02/2018 tarihli, 14580 sayılı ve "Anket İzni" konulu yazı

İlgide kayıtlı yazıya istinaden; Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Harun BAĞKIRAN'ın; hazırladığı "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli tez çalışmasını fakültemiz öğrencilerine uygulama talebi dekanlığımız tarafından uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Vecihi ÖZKAYA
Dekan V.

Evrak Doğrulama İçin : https://ebelge.dicle.edu.tr/enVision/Validate_doc.aspx?V=BE6PBDVNE

Dicle Üniversitesi Rektörlüğü, 21280-Diyarbakır
Telefon:+90 412 248 80 30 Faks:+90 412 248 83 20
e-Posta dicle@dicle.edu.tr Elektronik Ağ:+90 412 248 83 20

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Şule Akan
Evrak Pin Kodu: 51722



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



T.C.
DICLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
İlahiyat Fakültesi

Sayı : 24925336 -044-
Konu : Anket İzni

DICLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

İlgi : 08/02/2018 tarihli, 14580 sayılı ve "Anket İzni" konulu yazı

Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Harun BAĞKIRAN'ın "*Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*" Tez konulu anket çalışmasını Fakültemiz öğrencilerine uygulanması için izin talep etmektedir.

Anket çalışması öğrencilerin ders saatlerinde olmamak kaydıyla Fakültemiz öğrencilerine uygulanması Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi arz ederim.

Prof. Dr. Ali AKAY
Dekan V.

Evrak Doğrulamak İçin : https://ebelge.dicle.edu.tr/en/Vision/Validate_doc.aspx?V=BEL9BDVTS

Dicle Üniversitesi Rektörlüğü, 21280-Diyarbakır
Telefon:+90 412 248 80 30 Faks:+90 412 248 83 20
e-Posta dicle@dicle.edu.tr Elektronik Ağ <http://www.dicle.edu.tr>

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Ali Osman Demir
Evrak Pin Kodu: 52932
Ayrıntılı bilgi irtibat tel.: 3804



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



T.C.
DİCLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Sayı : 32549110 -730.99-
Konu : Anket İzni.

ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRE BAŞKANLIĞINA

- İlgi : a) 08/02/2018 tarih ve 14581 sayılı yazınız.
b) 08/02/2018 tarih ve 14580 sayılı yazınız.
c) 14/03/2018 tarih ve 25463 sayılı yazınız.

İlgili yazılarınıza istinaden; Mehmet Ozan KARADENİZ, Murat ARABACI ve Harun BAĞKIRAN isimli öğrencilerin ilgili yazılarda belirtmiş oldukları tez çalışması ve anket çalışmalarını Fakültemiz öğrencilerine uygulamaları Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Doç. Dr. Seyfettin ASLAN
Dekan a.
Dekan Yardımcısı

EK :
Ekler: 3 Adet Yazı ve Ekleri

Evrak Doğrulamak İçin : https://ebelge.dicle.edu.tr/en/Vision/Validate_Doc.aspx?V=BENFB5J4N

Dicle Üniversitesi Rektörlüğü, 21280-Diyarbakır
Telefon:+90 412 248 80 30 Faks:+90 412 248 83 20
e-Posta : dicle@dicle.edu.tr Elektronik Ağ <http://www.dicle.edu.tr>

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Mehmet Buhar Dinç
Evrak Pin Kodu: 61402
Ayrıntılı bilgi irtibat tel.: 8235



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



T.C.
DICLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi

Sayı : 63926596 -044-
Konu : Anketler Hk.

DICLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığına)

İlgi : 08/02/2018 tarihli, 14580 sayılı ve "Anket İzni" konulu yazı

Atatürk Üniversitesi Rektörlüğünün, Üniversiteleri Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Harun BAĞKIRAN'ın hazırladığı "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli tez çalışmasını fakültemiz öğrencilerine uygulama talebi dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Giray TOPAL
Dekan V.

Evrak Doğrulamak İçin : https://ebelge.dicle.edu.tr/enVision/Validate_doc.aspx?V=BE84B3AY3

Dicle Üniversitesi Rektörlüğü, 21280-Diyarbakır
Telefon:+90 412 248 80 30 Faks:+90 412 248 83 20
e-Posta : dicle@dicle.edu.tr Elektronik Ağ:+90 412 248 83 20

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Erkan Biter
Evrak Pin Kodu: 85591
Ayrıntılı bilgi irtibat tel.: 8812



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



T.C.
DİCLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Atatürk Sağlık Yüksekokulu

Sayı : 98419337-044-
Konu : Anket İzni

DİCLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığına)

İlgi : 08/02/2018 tarihli, 14580 sayılı ve "Anket İzni" konulu yazı

İlgi sayılı yazınız gereği, Atatürk Üniversitesi Rektörlüğünün, Üniversiteleri Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Harun BAĞKIRAN'ın hazırladığı "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli tez çalışmasını Yüksekokulumuz öğrencilerine uygulama talebi uygun görülmüştür.

Gereğine arz ederim.

Prof. Dr. Mustafa KELLE
Yüksekokul Müdürü V.

Evrak Doğrulama İçin : https://ebelge.dicle.edu.tr/en/Vision/Validate_doc.aspx?V=BEKABDVLM

Dicle Üniversitesi Rektörlüğü, 21280-Diyarbakır

Telefon:+90 412 248 80 30 Faks:+90 412 248 83 20

e-Posta: dicle@dicle.edu.tr Elektronik Ağ:+90 412 248 83 20

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Suat Kaya

Evrak Pin Kodu: 00132

Ayrıntılı bilgi irtibat tel.: 3390

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





T.C.
DİCLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Diyarbakır Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu

Sayı : 51508976 -730.08.03-
Konu : Anket izni

DİCLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığına

İlgi : 08/02/2018 tarihli, 14580 sayılı ve "Anket İzni" konulu yazı

İlgide kayıtlı yazımıza istinaden; Atatürk Üniversitesi Rektörlüğünün, Üniversiteleri Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Harun BAĞKIRAN'ın hazırladığı "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli tez çalışmasını Yüksekokulumuz öğrencilerine uygulama talebi uygun görülmüştür.
Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Nihat AYDENİZ
Meslek Yüksek Okul Müdürü V.

Evrakın Doğrulamak İçin : https://ebelge.dicle.edu.tr/en/Vision/Validate_doc.aspx?V=BE8RBD9CR

Dicle Üniversitesi Rektörlüğü, 21280-Diyarbakır
Telefon:+90 412 248 80 30 Faks:+90 412 248 83 20
e-Posta: dicle@dicle.edu.tr Elektronik Ağ: <http://www.dicle.edu.tr>

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Cengiz Güneş
Evrak Pin Kodu: 16412
Ayrıntılı bilgi irtibat tel.: 7798



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

Evrak Tarih ve Sayısı: 08/02/2018-14796



I.C.
DICLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Ziraat Fakültesi

Sayı : 72501955 -044-
Konu : Anket İzni

DICLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığına)

İlgi : 08/02/2018 tarihli, 14580 sayılı ve "Anket İzni" konulu yazı

İlgi yazınıza istinaden; ilgili öğrencinin tez çalışmasının Fakültemiz öğrencilerine uygulama talebi uygun görülmüştür.
Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Hamit KAVAK
Dekan V.

Evrak Doğrulamak İçin : https://ebelge.dicle.edu.tr/enVision/Validate_doc.aspx?V=BENUBDT48

Dicle Üniversitesi Rektörlüğü, 21280-Diyarbakır
Telefon:+90 412 248 80 30 Faks:+90 412 248 83 20
e-Posta dicle@dicle.edu.tr Elektronik Ağ:+90 412 248 83 20

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Murat Kayacı
Evrak Pin Kodu: 26202



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



T.C.
DİCLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Dış Hekimliği Fakültesi

Sayı : 89173900 -044-
Konu : Anket İzni

ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRE BAŞKANLIĞINA

İlgi : 08/02/2018 tarihli, 14580 sayılı ve "Anket İzni" konulu yazı

Atatürk Üniversitesi Rektörlüğünün, Üniversiteleri Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Harun BAĞKIRAN'ın hazırladığı "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli tez çalışmasını fakültemiz öğrencilerine uygulama talebi Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Remzi NİGİZ
Dekan V.

Evrak Doğrulamak İçin : https://ebelge.dicle.edu.tr/en/Vision/Validate_doc.aspx?V=BE6LBDVBD

Dicle Üniversitesi Dış Hekimliği Fakültesi 21280
Telefon:0 412 248 81 01 Faks:0 412 248 81 00
e-Posta ddekanlik@dicle.edu.tr Elektronik Ağ: <http://www.dicle.edu.tr/dis-hekimligi-fakultesi>

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Erdal Çolak
Evrak Pin Kodu: 85712
Ayrıntılı bilgi irtibat tel.: 3305



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



T.C.
DICLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Eczacılık Fakültesi

Sayı : 82242955 -730.08.03-
Konu : Anket İzni

DICLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığına)

İlgi : 08/02/2018 tarihli, 14580 sayılı ve "Anket İzni" konulu yazı

İlgide kayıtlı yazınıza istinaden; Atatürk Üniversitesi Rektörlüğü Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Harun BAĞKIRAN'ın hazırladığı "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli tez çalışmasını Fakültemiz öğrencilerine uygulama talebi Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Meral ERDİNÇ
Dekan V.

Evrak Doğrulamak İçin : https://ebelge.dicle.edu.tr/enVision/Validate_doc.aspx?V=BE6PBD9CZ

Dicle Üniversitesi Rektörlüğü, 21280-Diyarbakır
Telefon:+90 412 248 80 30 Faks:+90 412 248 83 20
e-Posta: dicle@dicle.edu.tr Elektronik Ağ:+90 412 248 83 20

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Kenan Akbaş
Evrak Pin Kodu: 11022
Ayrıntılı bilgi irtibat tel.: 7557



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



T.C.
DİCLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Fen Fakültesi

Sayı : 25262506 -100-
Konu : Anket

DİCLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığına)

İlgi : a) 08/02/2018 tarihli, 14581 sayılı ve "Anket İzni" konulu yazı
b) 08/02/2018 tarihli, 14580 sayılı ve "Anket İzni" konulu yazı

İlgi sayılı yazılarınıza ilişkin farklı üniversite öğrencilerinin, Fakültemizde yapılması planlanan Anket Uygulama talepleri Dekanlığımız tarafından uygun görülmüştür. Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Ahmet ONAY
Dekan V.

Evrak Doğrulamak İçin : https://ebelge.dicle.edu.tr/enVision/Validate_doc.aspx?V=BENUBDTYJ

Dicle Üniversitesi Rektörlüğü, 21280-Diyarbakır
Telefon:+90 412 248 80 30 Faks:+90 412 248 83 20
e-Posta: dicle@dicle.edu.tr Elektronik Ağ:+90 412 248 83 20

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Arzu Kılınç
Evrak Pin Kodu: 09042
Ayrıntılı bilgi irtibat tel.: 3138



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



I.C.
DICLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Hukuk Fakültesi

Sayı : 23008380 -044-
Konu : Anket İzni

DICLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığına)

İlgi : 08/02/2018 tarihli, 14580 sayılı ve "Anket İzni" konulu yazı

İlgi yazınız gereği, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Harun BAĞKIRAN'ın hazırladığı "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi ile Kişilik Özellikleri Arasında İlişkinin İncelenmesi" isimli tez çalışmasını, Fakültemiz Öğrencilerine uygulama talebi Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerine arz ederim.

Prof. Dr. Handan YOKUŞ SEVÜK
Dekan V.

Evrak Doğrulamak İçin : https://ebelge.dicle.edu.tr/en/Vision/Validate_doc.aspx?V=BE6EBDTR1

Dicle Üniversitesi Rektörlüğü, 21280-Diyarbakır
Telefon:+90 412 248 80 30 Faks:+90 412 248 83 20
e-Posta: dicle@dicle.edu.tr Elektronik Ağ:+90 412 248 83 20

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Mehmet Ali Şanlı
Evrak Pin Kodu: 78012
Ayrıntılı bilgi irtibat tel.: 3262



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



T.C.
DICLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Veteriner Fakültesi

Sayı : 72491326 -100-
Konu : Anket İzni

DICLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığına)

İlgi : 08/02/2018 tarihli, 14580 sayılı ve "Anket İzni" konulu yazı

Kayıtlı ilgi yazınızda adı geçen Yüksek Lisans Programı öğrencisi Harun BAĞKIRAN'ın tez çalışması kapsamında Dekanlığımız öğrencileriyle yapacağı uygulama talebi tarafımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Muzaffer Aydın KETANİ
Dekan V.

Evrak Doğrulamak İçin : https://ebelge.dicle.edu.tr/en/Vision/Validate_doc.aspx?V=BEK4BDVJ3

Dicle Üniversitesi Rektörlüğü, 21280-Diyarbakır
Telefon:+90 412 248 80 30 Faks:+90 412 248 83 20
e-Posta dicle@dicle.edu.tr Elektronik AĞ:+90 412 248 83 20

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Fadile Karadaş
Evrak Pin Kodu: 08602



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



T.C.
DICLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
İletişim Fakültesi

Sayı : 12444978 -044-
Konu : Anket İzni

DICLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığına)

İlgi : 08/02/2018 tarihli, 14580 sayılı ve "Anket İzni" konulu yazı

İlgi yazınıza istinaden; Atatürk Üniversitesi Rektörlüğünün, Üniversiteleri Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Harun BAĞKIRAN'ın hazırladığı anketi Fakültemiz öğrencilerine uygulama talebi ile ilgili yazısı Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Eyyüp TANRIVERDİ
Dekan V.

Evrak Doğrulamak İçin : https://ebelge.dicle.edu.tr/en/Vision/Validate_Doc.aspx?V=BEKRB540D

Dicle Üniversitesi Rektörlüğü, 21280-Diyarbakır
Telefon:+90 412 248 80 30 Faks:+90 412 248 83 20
e-Posta dicle@dicle.edu.tr Elektronik Ağ:+90 412 248 83 20

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Gülay Ceylan
Evrak Pın Kodu: 30481
Ayrıntılı bilgi irtibat tel.: 8191



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



T.C.
DİCLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

Sayı : 69596763 -605.99-
Konu : Anket İzni

DİCLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığına)

İlgi : 08/02/2018 tarihli, 14580 sayılı ve "Anket İzni" konulu yazı

Atatürk Üniversitesi Rektörlüğünün, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Harun BAĞKIRAN'ın hazırladığı "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı tez çalışmasını Yüksekokulumuz öğrencilerine uygulanması Yüksekokul Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.
Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Yrd. Doç. Dr. Zafer AKTÜRK
Yüksekokul Müdürü

Evrak Doğrulamak İçin : https://ebelge.dicle.edu.tr/enVision/Validate_doc.aspx?V=BE8VBDVR1

Dicle Üniversitesi Rektörlüğü, 21280-Diyarbakır
Telefon:+90 412 248 80 30 Faks:+90 412 248 83 20
e-Posta dicle@dicle.edu.tr Elektronik Ağ:+90 412 248 83 20

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Sibel Tarhan
Evrak Pin Kodu: 39512
Ayrıntılı bilgi irtibat tel.: 4581



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



T.C.
DİCLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Atatürk Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu

Sayı : 62426194-044-
Konu : Anket İzni Harun BAĞKIRAN

DİCLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 08/02/2018 tarihli, 14580 sayılı ve "Anket İzni" konulu yazı

Atatürk Üniversitesi Rektörlüğünün, Üniversiteleri Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Harun BAĞKIRAN'ın hazırladığı "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli tez çalışması konulu ilgi yazı incelenmiş olup, Yüksekokulumuz öğrencilerine uygulama talebi Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Mehmet Enver AYDIN
Meslek Yüksek Okul Müdürü V.

Evrak Doğrulama İçin : https://ebelge.dicle.edu.tr/en/Vision/Validate_doc.aspx?V=BEA5B3DYS

Dicle Üniversitesi Rektörlüğü, 21280-Diyarbakır
Telefon:+90 412 248 80 30 Faks:+90 412 248 83 20
e-Posta dicle@dicle.edu.tr Elektronik Ağ:http://www.dicle.edu.tr

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Mesude Er
Evrak Pin Kodu: 80322



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



T.C.
DİCLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Adalet Meslek Yüksekokulu

Sayı : 33668876-044-
Konu : Anketler

DİCLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığına)

İlgi : 08/02/2018 tarihli, 14580 sayılı ve "Anket İzni" konulu yazı

Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Harun BAĞKIRAN'ın hazırladığı "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli tez çalışmasını Yüksekokulumuz öğrencilerine uygulama talebi ilgi yazımız gereği, uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Yrd. Doç. Dr. Ömer ERGÜN
Meslek Yüksek Okul Müdürü V.

Evrak Doğrulamak İçin : https://ebelge.dicle.edu.tr/enVision/Validate_doc.aspx?V=BEKABDTFV

Dicle Üniversitesi Rektörlüğü, 21280-Diyarbakır
Telefon:+90 412 248 80 30 Faks:+90 412 248 83 20
e-Posta dicle@dicle.edu.tr Elektronik Ağ:+90 412 248 83 20

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Mehmet Tüysüz
Evrak Pin Kodu: 78232
Ayrıntılı bilgi irtibat tel.: 7523



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

EK 5. Ölçek Kullanım İzinleri

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ÖLÇEĞİ

Harun Bağkırın <pdharunbagkiran@gmail.com>

25.12.2017 (7 gün önce) ☆

Alıcı: nese alkan

Neşe hocam merhaba.

Ben Harun BAĞKIRAN, Atatürk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümü yüksek lisans öğrencisiyim. Ders dönemim bitti tez dönemine geçtim. Tezimde kullanmak üzere geliştirmiş olduğunuz "Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği" ni eğer izniniz olursa kullanmak istiyorum. Yardımcı olursanız çok sevinirim. Saygılarımla sunar iyi günler dilerim.

Neşe Alkan

25.12.2017 (7 gün önce) ☆

Alıcı: bana

Merhaba,

Ölçeği kullanabilirsiniz.

Kolaylıklar Dilerim

Neşe

KARİYER KARARI YETKİNLİK BEKLENTİSİ ÖLÇEĞİ

Gönderen: Erkan İŞİK <erkanthelight@yahoo.com>

Gönderildi: 23 Mayıs 2017 Salı 11:35

Kime: Harun BAĞKIRAN

Konu: Re: ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ

Merhabalar Harun Bey,

İznim tabii ki olur. Ekte ölçekleri ve ölçeklerin kullanıldığı makale örneklerini gönderiyorum. Çalışmanızda kolaylıklar dilerim.

Erkan Işık

Doç. Dr. Erkan IŞIK

Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı

Öğretim Üyesi

99040 Haspolat/ Lefkoşa

+90 392 671 11 11 (2709) iç

esik@cju.edu.tr

ÖZGEÇMİŞ

Harun BAĞKIRAN 28 Temmuz 1990 tarihinde Şanlıurfa' nın Siverek ilçesinde doğdu. İlkokul ve ortaokul öğrenimini Siverek Yavuz Selim İlköğretim Okulu' nda ve lise öğrenimini Siverek Lisesi' nde tamamladı. 2010 yılında Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği bölümünü kazandı. İki yıllık öğreniminin ardından sınıf öğretmenliği bölümünü bıraktı. 2012 yılında Kafkas Üniversitesi Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümünü kazandı ve bu bölümden 2014 yılında fakülte birinciliği ile mezun oldu. 2014 yılında Siverek Mehmet Akif Ersoy İmam Hatip Ortaokulu' na psikolojik danışman ve rehberlik öğretmeni olarak atandı. 2015 yılında Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık programında yüksek lisans öğrenimine başladı. Halen Siverek Mehmet Akif Ersoy İmam Hatip Ortaokulu' nda görevine devam eden BAĞKIRAN, evli ve bir çocuk babasıdır.