



**T.C.  
MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN KİŞİLİK  
ÖZELLİKLERİNİN VE DEĞERLERİNİN BİREYSEL  
KARİYER PLANLAMASI SÜRECİNE ETKİSİ:  
MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan  
Fatih Mehmet Kıyak**

**Tez Danışmanı  
Prof. Dr. Ferit Ölçer**

**Hatay-2015**

## ONAY

**FATİH MEHMET KIYAK** tarafından hazırlanan “**LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN VE DEĞERLERİNİN BİREYSEL KARIYER PLANLAMASI SÜRECİNE ETKİSİ: MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**” adlı bu çalışma jüri tarafından lisansüstü öğretim yönetmeliğinin ilgili maddelerine göre değerlendirilip oybirliği / oyçokluğu ile **İŞLETME ANA BİLİM DALINDA YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

..../..../2015

| Jüri Üyeleri                                   | İmza |
|--|------|
| Prof. Dr. Ferit ÖLÇER (Tez Danışmanı - Başkan) |      |
|  |      |
|  |      |

**Fatih Mehmet Kıyak** Tarafından Hazırlanan “**Lisans Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ve Değerlerinin Bireysel Kariyer Planlaması Sürecine Etkisi: Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği**” adlı tez çalışmasının yukarıda imzaları bulunana jüri üyelerince kabul edildiğini onaylarım.

Enstitü Müdürü

## ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasında, kişilik özellikleri, değerler ve bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişkilerin belirlenmesi; değerlerin kişilik özellikleri ve bireysel kariyer planlaması arasında aracılık rolünün olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca kişilik özellikleri, değerler ve bireysel kariyer planlamasının bazı demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının saptanması da amaçlanmıştır.

Lisans öğrencilerinin kişilik özellikleri, değerleri ve bireysel kariyer planlamalarına ilişkin yaptığım tez çalışmasında, tez konusu seçiminden tamamlanmasına kadar eleştirilerini, bilgilerini ve yönlendirmelerini benden esirgemeyen bilgi birikimiyle bu araştırmaya yön veren ve bana yol gösteren değerli danışman hocam Prof. Dr Ferit Ölçer'e;

Tüm çalışmam boyunca yanımda olan ve destek veren, sabır ve anlayış gösteren değerli aileme ve kıymetli eşim Zeliha Kıyak'a teşekkürlerimi sunarım.

**LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN VE  
DEĞERLERİNİN BİREYSEL KARIYER PLANLAMASI  
SÜRECİNE ETKİSİ: MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ  
ÖRNEĞİ**

**Fatih Mehmet KIYAK**

**İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2015**

**Danışman: Prof. Dr. Ferit ÖLÇER**

**ÖZET**

Bu çalışmanın ana amacı, kişilik özellikleri, bireysel değer ve bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişkilerin belirlenmesi ve bireysel değerlerin kişilik özellikleri ve bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişkide aracılık rolünün incelenmesidir. Bu çalışmada ayrıca, öğrencilerin kişilik özellikleri, bireysel değerler ve bireysel kariyer planlaması düzeylerinin bazı demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi de amaçlanmıştır. Araştırmanın kapsamı, Mustafa Kemal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde öğrenim gören öğrencilerden oluşmaktadır. Araştırmada, veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Verilerin analizinde, korelasyon, regresyon, t-testi ve Anova analizleri kullanılmıştır. Araştırma sonuçları, lisans öğrencilerinin kişilik özellikleri, bireysel değerler ve bireysel kariyer planlaması ortalamalarının yüksek seviyede olduğunu göstermektedir. Ek olarak, kişilik özellikleri, bireysel değerler ve bireysel kariyer planlaması arasında anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte, araştırma bulguları bireysel değerlerin, kişilik özellikleri ile bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişkide kısmi aracı değişken olduğunu göstermektedir. Araştırma sonuçları akademik not ortalamasına göre öğrencilerin bireysel değerleri ve kariyer planları arasında farklılıklar olmadığını ortaya koymaktadır.

**ANAHTAR KELİMELER**

Kişilik Özellikleri, Bireysel Değerler, Bireysel Kariyer Planlaması,  
Lisans Öğrenciler

**UNDERGRADUATE STUDENTS' PERSONALITY  
CHARACTERISTICS AND VALUES EFFECTS ON INDIVIDUAL CAREER  
PLANNING PROCESS: MUSTAFA KEMAL UNIVERSITY MODEL**

**Fatih Mehmet Kiyak**

**Department on Business Administration, Master Thesis, 2015**

**Supervisor: Prof. Dr. Ferit ÖLÇER**

**ABSTRACT**

The main purpose of this study to determine the relationships among personality characteristics, individual values and individual career planning and to examine individual values as a mediating variable in the relationship between personality characteristics and individual career planning. This study also aims to demonstrate whether or not there are any significant differences in students' personality characteristics, individual values and individual career planning levels based on their demographic characteristics. The population of the study consists of students in a Mustafa Kemal University, Faculty of Economics and Administrative Sciences. In this study, data were collected via survey. Correlation, regression, t-test and ANOVA analyses are used to analyze data. The results of the research indicate that students' personality characteristic, individual value and individual career planning levels are high. In addition, there are statistically significant relationships among personality, burnout, and turnover intention. However the findings show that, individual values are partial mediating variable in the relationships between personality characteristics and individual career planning. The results of research reveal that there weren't differences in students' individual values and individual career planning based on academic mark averages.

**KEY WORDS**

Personality Characteristics, Individual Values, Individual Career  
Planning, Undergraduate Students

| <b>İÇİNDEKİLER</b>        | <b><u>Sayfa</u></b> |
|---------------------------|---------------------|
| ÖNSÖZ                     | I                   |
| ÖZET VE ANAHTAR KELİMELER | II                  |
| ABSTRACT AND KEYWORDS     | III                 |
| İÇİNDEKİLER               | IV                  |
| TABLolar LİSTESİ          | IX                  |
| ŞEKİLLER LİSTESİ          | X                   |

## GİRİŞ

### BİRİNCİ BÖLÜM KİŞİLİK VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

|   |    |
|---|----|
| 1.1 Kavramı ve Kapsamı.....   | 5  |
| 1.2.Kişiliği Oluşturan Faktörler .....                                | 6  |
| 1.2.1.Genetik ve Bedensel Yapı Faktörler .....                        | 6  |
| 1.2.2. Sosyo- Kültürel Faktörler.....                                 | 7  |
| 1.2.3.Aile Faktörü .....  | 7  |
| 1.2.4. Sosyal Sınıf Faktörleri.....                                   | 8  |
| 1.2.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler.....                               | 8  |
| 1.2.6. Diğer Faktörler .....  | 8  |
| 1.3. Kişiliğin Temel Özellikleri .....                                | 9  |
| 1.4.Kişilik Kuramları .....   | 9  |
| 1.4.1.Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı(Psikanalitik Kuram).....        | 9  |
| 1.4.2.Carl Gustav Jung'un Kişilik Kuramı(Analitik Kuram).....         | 11 |
| 1.4.3.Alfred Adler'in Kişilik Kuramı(Bireysel psikoloji Kuramı) ..... | 11 |
| 1.4.4.Eric Berne'nin Kişilik Kuramı(İşlemsel Çözümleme Kuramı) .....  | 12 |
| 1.4.5.Karen Horney'in Kişilik Kuramı .....                            | 13 |
| 1.4.6.Eysenck'in Kişilik Boyutları Kuramı.....                        | 14 |
| 1.5.Kişilik Tipleri .....   | 15 |
| 1.5.1.Eysenck'in Kişilik Tipolojisi .....                             | 15 |
| 1.5.2.Jung'un Kişilik Tipolojisi .....                                | 15 |
| 1.5.3. Kretschmer'in Kişilik Tipolojisi .....                         | 15 |
| 1.5.4. A ve B Tipi Kişilik.....                                       | 16 |

|   |    |
|---|----|
| 1.5.5. Seagal'ın Kişilik Dinamikleri .....        | 17 |
| 1.5.6. Diğer Tipolojik Yaklaşımlar .....          | 17 |
| 1.6 Kişilik Başlığında Yapılan Araştırmalar ..... | 18 |

## İKİNCİ BÖLÜM

### DEĞERLER

|   |    |
|---|----|
| 2.1.Değerin Tanımı ve Sınıflandırılması.....    | 20 |
| 2.2.Değerler ve Diğer Davranış Kavramları ..... | 21 |
| 2.2.1.Değer ve İnanç .....                      | 22 |
| 2.2.2.Değer ve Norm.....                        | 23 |
| 2.2.3.Değer ve İhtiyaç .....                    | 23 |
| 2.2.4.Değer ve Tutum.....                       | 24 |
| 2.3.Değer Türleri.....                          | 24 |
| 2.3.1.Rokeach'a Göre Değerler.....              | 24 |
| 2.3.2.Maslow'a Göre Değerler.....               | 25 |
| 2.3.3.Hofstede'e Göre Değerler .....            | 26 |
| 2.3.4.Schwartz'a Göre Değerler.....             | 28 |
| 2.4 Değer Başlığında Yapılan Araştırmalar ..... | 29 |

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### KARİYER

|   |    |
|---|----|
| 3.1. Kariyer Kavramı ve Gelişimi.....                 | 31 |
| 3.2.Kariyer ile İlgili Kavramlar.....                 | 33 |
| 3.2.1.Kariyer Patikası .....                          | 33 |
| 3.2.2.Kariyer Haritası.....                           | 34 |
| 3.2.3.Kariyer Hareketleri.....                        | 34 |
| 3.3.Kariyer Aşamaları .....                           | 35 |
| 3.3.1.Keşif.....                                      | 36 |
| 3.3.2.Örgütte Giriş ve Kariyer Başlangıcı(Kurma)..... | 36 |
| 3.3.3.Kariyer Ortası.....                             | 36 |
| 3.3.4.Kariyer Sonu .....                              | 37 |
| 3.3.5.Emeklilik .....                                 | 37 |
| 3.4.Kariyer Yaklaşımları.....                         | 37 |

|  |    |
|--|----|
| 3.4.1. Geleneksel Kariyer Yaklaşımı .....                          | 38 |
| 3.4.2. Çağdaş Kariyer Yaklaşımları .....                           | 39 |
| 3.4.2.1. Esnek Kariyer Yaklaşımı .....                             | 39 |
| 3.4.2.2. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı .....                          | 39 |
| 3.4.2.3. Çok Yönlü Kariyer Yaklaşımı .....                         | 40 |
| 3.4.2.4. Portföy Kariyer Yaklaşımı .....                           | 40 |
| 3.4.2.5. Ağ Tipi Kariyer Yaklaşımı.....                            | 41 |
| 3.5. Bireysel Kariyer Planlama Süreci .....                        | 41 |
| 3.5.1. Bireysel Kariyer Planlama ve İlgili Kavramlar.....          | 43 |
| 3.5.1.1. Kariyer Yönetimi .....                                    | 43 |
| 3.5.1.2. Kariyer Geliştirme.....                                   | 43 |
| 3.5.1.3. Kariyer Planlama.....                                     | 44 |
| 3.5.2. Bireysel Kariyer Planlamanın Aşamaları .....                | 45 |
| 3.5.2.1. Kendini Değerlendirme .....                               | 45 |
| 3.5.2.2. Kariyer İmkânlarının Değerlendirilmesi .....              | 46 |
| 3.5.2.3. Hedef Belirleme .....                                     | 46 |
| 3.5.2.4. Kariyer Planının Hazırlanması ve Uygulanması.....         | 47 |
| 3.5.2.5. Geribildirim.....   | 48 |
| 3.5.3. Bireysel Kariyer Planlamayı Etkileyen Faktörler .....       | 48 |
| 3.5.3.1. Demografik Faktörler.....                                 | 48 |
| 3.5.3.1.1. Aile İlişkileri .....                                   | 48 |
| 3.5.3.1.2. Cinsiyet .....  | 49 |
| 3.5.3.1.3. Yaş .....   | 50 |
| 3.5.3.2. Yetenek .....   | 50 |
| 3.5.3.3. İlgi .....  | 51 |
| 3.5.3.4. Kişilik Özellikleri.....                                  | 51 |
| 3.5.3.5. Ekonomik Faktörler .....                                  | 52 |
| 3.5.3.6. Değerler.....   | 52 |
| 3.5.4. Bireysel Kariyer Seçiminde Karar Kuramları.....             | 52 |
| 3.5.4.1. Vromm'un Beklenti – Yöneliş Yaklaşımı .....               | 52 |
| 3.5.4.2. Gelatt'ın Karar Kuramı .....                              | 53 |
| 3.5.4.3. Tiedeman ve Ohara'nın Kariyer Kararı Verme Kuramı .....   | 53 |
| 3.5.4.4. Hilton'un Karar Kuramı.....                               | 54 |
| 3.5.4.5. Harren'e Göre Karar Verme Modeli .....                    | 54 |
| 3.5.4.6. Mesleki Karar Vermede Ardışık Eleme Yaklaşımı .....       | 55 |
| 3.6 Bireysel Kariyer Planlaması Başlığında Yapılan Çalışmalar..... | 55 |



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN VE DEĞERLERİN BİREYSEL KARIYER PLANLAMA SÜRECİNE ETKİSİ

|   |    |
|---|----|
| 4.1. Kişilik Özelliklerinin Bireysel Kariyer Planlama Sürecine Etkisi.....  | 58 |
| 4.1.1. Roe'nin İhtiyaç Kuramı.....  | 58 |
| 4.1.2. Holland'ın Mesleki Kişilik Kuramı .....  | 60 |
| 4.2. Değerlerin Bireysel Kariyer Planlama Sürecine Etkisi .....   | 62 |
| 4.2.1. Gordon W. Allport, Philip E. Vernon ve G. Lindzey'in Değerleri.....  | 62 |
| 4.2.2. Kahle'ye Göre Değerler .....   | 63 |
| 4.3 Kişilik Özellikleri, Bireysel Değerler ve Bireysel Kariyer Planlaması Arasındaki<br>İlişki Konusunda Yapılan Çalışmalar ..... | 64 |

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, BİREYSEL DEĞERLER VE BİREYSEL KARIYER PLANLAMASI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

|   |    |
|---|----|
| 5.1 Araştırmanın Amacı .....  | 67 |
| 5.2 Araştırma Modeli ve Hipotezler .....  | 68 |
| 5.3 Araştırmanın Evreni ve Örneklem .....   | 70 |
| 5.4. Araştırmanın Sınırlılıkları .....  | 71 |
| 5.5 Veri Toplama Yöntemi .....  | 71 |
| 5.5.1 Kişisel Bilgi Formu .....   | 71 |
| 5.5.2 Bireyin Kişisel Özellikleri .....   | 71 |
| 5.5.3 Bireysel Değerler .....   | 72 |
| 5.5.4 Bireysel Kariyer Planlaması.....  | 72 |
| 5.6 Verilerin Analiz Yöntemi.....   | 73 |
| 5.7. Bulgular.....  | 74 |
| 5.7.1 Öğrencilerin Demografik Özellikleri .....   | 74 |
| 5.7.2 Güvenilirlik Analizi .....  | 75 |
| 5.7.3 Tanımlayıcı İstatistikler.....  | 76 |
| 5.7.4 Korelasyon Analizi.....   | 78 |
| 5.7.5 Bireyin Kişisel Özellikleri Alt Boyutlarının Bireysel Kariyer Planlaması<br>Üzerindeki Etkisi: Çoklu Regresyon Analizi..... | 79 |
| 5.7.6 Bireyin Kişisel Özellikleri Alt Boyutlarının Bireysel Değer Üzerindeki Etkisi:  |    |

|   |    |
|---|----|
| Çoklu Regresyon Analizi .....   | 81 |
| 5.7.7 Bireysel Değerlerin Bireysel Kariyer Planlaması Üzerindeki Etkisi: Basit Regresyon Analizi .....  | 82 |
| 5.7.8 Bireyin Kişisel Özellikleri ve Bireysel Kariyer Planlaması Arasında Bireysel Değerlerin Aracılık Rolü: Hiyerarşik Regresyon Analizi ..... | 82 |
| 5.7.9 Öğrencilerin Bireysel Değerleri ve Bireysel Kariyer Planlamasının Cinsiyete Göre Farklılaşması: T Testi .....                             | 85 |
| 5.7.10 Öğrencilerin Bireysel Değerleri ve Bireysel Kariyer Planlamasının Akademik Not Ortalamasına Göre Farklılaşması: ANOVA Analizi .....      | 86 |

## TARTIŞMA VE SONUÇ

|                   |     |
|-------------------|-----|
| TARTIŞMA          | 87  |
| SONUÇ             | 94  |
| <b>KAYNAKÇA</b>   | 97  |
| <b>EKLER</b>      |     |
| Ek-1: Anket Formu | 110 |

**TABLolar LİSTESİ**

|   | <b><u>Sayfa</u></b> |
|---|---------------------|
| Tablo 1: Lisans Son Sınıf Öğrencilerinin Bölümlere Göre Dağılımı  | 70                  |
| Tablo 2: Öğrencilerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular   | 75                  |
| Tablo 3: Ölçeklerin Alfa Değerleri  | 76                  |
| Tablo 4: Tanımlayıcı İstatistikler  | 77                  |
| Tablo 5: Korelasyon Analizi Sonuçları   | 78                  |
| Tablo 6: Bireyin Kişisel Özellikleri Alt Boyutlarının Bireysel Kariyer Planı Üzerindeki Etkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonucu   | 80                  |
| Tablo 7: Bireyin Kişisel Özellikleri Alt Boyutlarının Bireysel Değerler Üzerindeki Etkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonucu  | 81                  |
| Tablo 8: Bireysel değerlerin Bireysel Kariyer Planı Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonucu  | 82                  |
| Tablo 9: Bireyin Kişisel Özellikleri ve Bireysel Kariyer Planlaması Arasındaki İlişkide Bireysel Değerlerin Etkisini Belirlemeye Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları | 83                  |
| Tablo 10: T Testi Sonuçları   | 85                  |
| Tablo 11: Akademik Not Ort. Değişkenine Göre ANOVA Analizi Sonuçları  | 86                  |

**ŞEKİLLER LİSTESİ****Sayfa**

|   |    |
|---|----|
| Şekil 1: Seagal'ın 3 Temel Kişilik Yapısı   | 17 |
| Şekil 2: Değer Tipleri Arasında İlişkiyi Gösteren Yapısal Model   | 29 |
| Şekil 3: Araştırma Modeli: Kişilik Özellikleri, Değerler ve Bireysel<br>Kariyer Planlama Süreci Arasındaki İlişki | 68 |



## GİRİŞ

Kavram olarak küreselleşmenin ortaya çıkması her ne kadar başlangıçta ciddi bir değişime neden olmasa da sosyal, siyasal, kültürel ve en önemlisi ekonomik alanda gerçeklik olarak dolaşıma girmesi büyük dönüşümleri beraberinde getirmiştir. Küreselleşmenin sonuçları arasında yer alan rekabet örgütlerin kendilerini konumlandırmalarında farklı yöntemler belirlemelerini zorunlu kılmış, işletmenin fonksiyonları arasında yer alan insan kaynakları da bu zorunlu değişimden nasibini almıştır. Bu sonuç personel yönetiminin insan kaynaklarına dönüşmesinden de anlaşılmaktadır. Personel yönetimi çalışanları işgücü maliyeti olarak tanımlayıp bu maliyeti minimize etmeyi hedeflerken, insan kaynakları yönetimine göre işgücü katma değer yaratmanın önemli bir unsuru, bir nevi iç müşteridir(Gürüz ve Yaylacı, 2007: 35-36). İşgücünü herhangi bir üretim faktöründen daha fazlası hatta bir çeşit iç müşteri olarak tanımlayan işletmeler işgücünün de kendini tanımlama biçimini dönüştürmüştür.

İşletmenin bütün fonksiyonları istenilen sonuçlara ulaşabilme adına yönetilmeye muhtaçtır. Yönetim söz konusu olduğunda da öncelikle yönetimin fonksiyonları arasında yer alan planlama kavramı karşımıza çıkmaktadır. Planlama, bir veya birden fazla amaç saptayarak bunlara ulaşmak için gerekli araç ve yolların önceden belirlenmesi ve tespiti olarak tanımlanmaktadır(Eren, 2001: 37) İlgili verilere bütünsel olarak bakıldığında insan kaynaklarının kapsadığı örgütsel kariyer sürecinin de planlanması gerektiği sonucuna ulaşılsa da kariyer planının sadece örgütlerle sınırlanamayacağı göz ardı edilmemelidir. Kariyer ile ilgili kararlar örgüt ile bireyin beraber oluşturduğu kararlardır.

İnsan yaşamının önemli konularından birini, çalışma yaşamı ve kariyeri oluşturur. Yaşamın büyük bir kısmının çalışarak geçirildiği düşünülürse, konunun önemi daha da artar. İşletme yönetimi için çalışan personeli elde tutma ve motive etmenin yolu personelin geleceği konusunda gereken destek ve güvenceyi vermek, kariyer planlama alanında uygun kariyer fırsatlarını yaratmaktır(Yaylacı, 1999: 15). Bu anlamda bireyler çalışma hayatına başlarken iş veya pozisyon seçiminde birden fazla kriteri dikkate almaktadırlar. Ücretlendirme sistemi, çalışma ortamı, terfi imkânları, izin ve tatiller gibi işin kendisinden kaynaklanan etkenler bireyin kariyer

planlamasını etkilediği gibi bireyin kendinden kaynaklı etkenler de kariyer planlamasını şekillendirir. Rasyonel bir kariyer planlama süreci bireyin öncelikle güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirmesiyle başlar (Anafarta, 2001: 5). Kariyer planlama bir insanın diğeri için gerçekleştirebileceği bir şey değildir. Birey kariyeri ile ilgili gerçek isteklerini sadece kendisi bilmekte ve bu istekler de bireyden bireye önemli derecede farklılık göstermektedir. (Byars ve Rue, 2004: 227-228) Özellikle lisans öğrencilerinin kariyer planlama süreci ve söz konusu bireylerin yaş aralıkları dikkate alındığında kariyer planlamanın önemi daha da artmaktadır. Çünkü ilgili yaş aralıkları lisans öğrencileri için aileden ayrı kalma dönemi ile örtüşmekte ve bu dönem kendini tanımanın yani birey olmanın tam da karşılığı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Mesleklerle bireyler arasındaki uygunluk konusunda bireylerin dikkatli olması gereklidir. Her şeyden önce bireyler hayatlarının çocukluk dönemlerinden itibaren ilgi duydukları alanları, beklentilerini özetle kişilik özelliklerini belirlemeli, ileride kariyer yapacakları alanlarda eğitim almalı ve kişilik yapılarına uyumlu olan meslekleri seçmelidirler. Bireylerin böyle bir yol haritası izlemeleri hayatlarının ilerleyen dönemlerinde sevmedikleri bir işte çalışmalarından kaynaklanacak stres ve mutsuzluk sonuçlarını engelleyecektir. (Gürüz ve Yaylacı, 2007: 192) Aksi takdirde stres ve mutsuzluk bireyin sadece iş hayatını etkilemekle kalmayıp özel hayatına da yansıtacak bu da yaşam kalitesinin aşağı çekilmesiyle sonuçlanacaktır.

Bireysel kariyer planlamasını etkileyen faktörlerden biri de değer kavramıdır. Değerler istekleri, beğenilen şeyleri ve zevkleri arzu edilirlilik kriterleri ile iyiye karşı kötü, güzele karşı çirkin gibi ikilemeler şeklinde açıklar (Hofstede, 1980: 25). İyi ve kötü gibi nitelermeleri ise bireyin içinde yaşadığı kültürel yapıdan bağımsız düşünmek mümkün değildir. Bu anlamda değerler pek çok faktörün yanında yaşanan kültürün sonuçları olarak da ortaya çıkmaktadır. Toplumların küresel değişimlerle etkileşim düzeylerine bağlı olarak değerler dönüşmektedir. Buna bağlı olarak bireylerin hayatlarının önemli bir parçası olan kariyer planlarındaki tercihlerin de dönüşmesi kaçınılmazdır. Bu nedenle sadece kişilik faktörüne bağlı olarak lisans öğrencilerinin kariyer planlamasının şekilleneceğini söylemek doğru olmayacaktır.

Lisans öğrencilerinin kişilik özelliklerine ve değerlerine aykırı bir kariyer planı oluşturup bu doğrultuda hayatlarını yönlendirmeleri hem kendileri hem de ülkedeki mevcut işgücünün yanlış alanlara kanalize edilmesi gibi olumsuz sonuçlara neden olacaktır. Öğrenciler uzun vadede kişilikleri ile yaptıkları işin doğurduğu tenakuz arasında kalacak bu durum da artık iş hayatının birer parçası olan bireylerin iş tatminini aşağı çekecektir.

Lisans öğrencilerinin kişiliklerinin ve değerlerinin bireysel kariyer planlaması sürecine etkisinin incelenmesi ile ilgili olarak yapılan bu araştırma, lisans öğrencilerinin kişiliklerinin ve değerlerinin bireysel kariyer planlarını nasıl etkilediğini ve lisans öğrencilerinin sahip oldukları kişilik ve değerlerine göre nasıl yönlendirilmesi gerektiği sorusuna cevap verebilecek olması nedeniyle önemlidir.

Bu çalışmada bireysel kariyer planlaması, kişilik özellikleri ve değerler arasındaki ilişki tespit edilmiştir. Aynı zamanda kişilik özellikleri ve değerler arasındaki ilişki incelenmiş değerlerin bireysel kariyer planlama süreci ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkide aracı değişken rolü olup olmadığı test edilmiştir. Bununla birlikte demografik özelliklere göre öğrencilerin bireysel kariyer planları ve kişilik özelliklerinin farklılık gösterip göstermediği tespit edilmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde kişilik kavramı ve kapsamı, kişiliği hangi faktörlerin oluşturduğu, kişilik tipleri ve kişilik kuramları üzerinde durulmuştur.

Çalışmanın ikinci bölümünde değer tanımı ve sınıflandırılması, değerlerin ihtiyaç, norm, tutum, inançla ilişkisi ve değer türlerine yer verilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde kariyerin tanımı, kariyer hareketi, kariyer patikası, kariyer haritası ve kariyer aşamaları üzerinde durulmuş kariyer yaklaşımları geleneksel ve çağdaş kariyer yaklaşımları başlığı altında incelenmiştir. Ayrıca kariyer planlama süreci başlığında bireysel kariyer seçiminde kişilik temelli kuramlara yer verilmiş bireysel kariyer seçiminde karar kuramları hakkında da bilgi verilmiştir.

Çalışmanın dördüncü bölümünde araştırmanın temel amacını oluşturan kişilik özellikleri, bireysel değerler ve bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi göstermek için değişkenler arasındaki ilişkilere dair bilgiler daha önce yapılmış çalışmalarla desteklenerek verilmiştir.

Çalışmanın beşinci bölümünde ise kuramsal çerçeveden hareketle lisans öğrencilerinin bireysel kariyer planlama süreci, kişilik özellikleri ve değerleri arasındaki ilişki düzeyinin belirlenmesine, değerlerin bireysel kariyer planlama süreci ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkide aracılık rolünün belirlenmesine ilişkin bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Mustafa Kemal Üniversitesi İ.İ.B.F Lisans son sınıf öğrencilerine anket yapılarak gerçekleştirilen araştırma ile konu incelenmiş, literatürdeki diğer araştırma sonuçları karşılaştırılmış ve konuya yönelik bazı çözüm önerileri geliştirilmeye çalışılmıştır.





## BİRİNCİ BÖLÜM

### KİŞİLİK VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

Çalışmanın bu bölümünde kişilik hakkında bilgiler yer almaktadır. Kişiliğin tanımına, kişiliği oluşturan faktörlere, kişilik kuramları ve tiplerine yer verilmektedir.

#### 1.1 Kavramı ve Kapsamı

Kişilik kelimesi, eski zamanlarda Yunanlı aktörlerin giydikleri maskelerden gelmektedir. Bu maskeler, “persona” olarak isimlendirilmektedir ve aktörlerin, mutluluk, hüznün ya da öfke gibi ruh hallerini temsil etmektedir. Kişiliklerimiz, yalnızca ruh hallerimizi değil aynı zamanda hareketlerimizi belirleyen bir ilişkiyi de içermektedir (Wildermuth ve Wildermuth, 2008: 52).

Kişilik, çok yönlü ve karmaşık bir kavram olduğundan her bilim dalı kişiliği kendi alanlarına göre farklı tanımlar yapmıştır. Örneğin davranış bilimciler kişiliği, bir insanın kendine özgü ve az çok her zaman gözlenebilen davranış ve alışkanlıklarının tümü olarak tanımlarlar (Baymur, 1994: 253). Psikologlara göre kişilik, bireyin özel ve ayırıcı yanlarını içermektedir. Özeldir, çünkü bireyin sıklıkla yaptığı ya da tipik davranışlarını temsil etmektedir. Ayırt edicidir, çünkü bu davranışlar kişiyi başkalarından ayırmaktadır (Deniz, 2007: 16).

Başka bir tanım olarak kişilik, insanın zihinsel ve bedensel yapısında görülen farklılıklar ve bu farklılıkların düşünce ve davranışlara yansımalarıdır. Bireyin yaşam biçimidir (Güney, 2000:144). Nasıl kültür, bir toplumun yaşam tarzını gösteriyorsa, kişilik de bir bireyin yaşama tarzını ifade etmektedir. Kişilik özellikleri, değişmez ve insan yaşamında son derece önemli oluşumlardır (Chen, 2008: 579).

Bireylerin yaşam denilen kaosu çözebilmelerinde ve çalışma yaşamının getirdiği olumsuzlukları aşabilmelerinde kişilik faktörü önemli bir rol oynar. Kişilik, bireyin kendi içinden başlayarak ekonomik, sosyal, kültürel, teknolojik çevre ile

şekillenmekte, toplumsal yapıda var olan örf, adet, gelenek ve değer yargılarıyla da bireyi sosyal bir dünya ile buluşturduğu için önemli bir kavramdır. Bu anlamda kişilik, bireyi hayatta tutan, onu yönlendiren ve kendisi ve çevresiyle ilişkilerini belirler (Soysal, 2008: 4).

Kişilik özellikleri, kişilerin içsel deneyimlerini, gözlenebilir davranışlarını tanımlamak, sınıflamak ve özetlemektedir. Kişilik özellikleri, duruma göre ortaya çıkan duygusal tepkiler ile kişilerin kendilerini ve diğerlerini tanımlamak için kullandıkları kavramlardır. Kişi etkileşim içerisinde olan bir varlıktır. Sürekli bir değişim ve gelişim halindedir. Bir durum karşısındaki davranışı o kişinin içinde bulunduğu durum ve bu durumun ortaya çıkardığı güdüler ile kişilik özelliklerinin bir sonucudur. Kişilik tanımlarının ortak noktaları, çeşitli durumlarda tutarlılık göstermeleri, uzun süreli eğilimler olmaları ve içsel nedenlere bağlı olarak değerlendirilmeleridir (Keskin ve Saltürk, 2008: 192).

## **1.2. Kişiliği Oluşturan Faktörler**

Kişiliğin oluşumu hakkında birçok farklı yaklaşım bulunmaktadır. Bazıları genetik ve erken çocukluk dönemi deneyimlerinin kişiliğin gelişmesinde etkisini vurgularken; bazıları genel toplumsal ve çevresel etkilerin kişiliğin oluşumunda etkili olduğunu vurgulamışlardır. Bazıları ise kişiliği birleşmiş bir bütün olarak görmeyi tercih etmişlerdir (Dal, 2009: 32). Bu anlamda kişiliğin oluşumunda öncelikle genetik ve bedensel faktörler olmak üzere aile, arkadaş çevresi, sosyo kültürel faktörler, sosyal yapı ve sınıf faktörleri, referans grupları, coğrafi ve fiziki faktörler gibi birçok bilinen ve bilinmeyen faktör etkili olmaktadır.

### **1.2.1. Genetik ve Bedensel Yapı Faktörler**

Kişiliği belirleyen faktörlerin başında genetik özellikler gelir. Genetik yapı, çevrenin etkisiyle köklü olarak değişmeyen özelliklerin anne ve babanın kromozomları ile bir kuşaktan ötekine geçmesi olup, insanın tüm yaşamına biçim veren önemli bir etkendir (Soysal, 2008: 7). İnsanın bedeni yapısıyla ilgili iskelet, boy, ağırlık, saç, göz ve ten rengi, durumu, heyecanlılık, duygusallık, karşı koyma, direnme, gibi, çoğunlukla bedensel, zihinsel ve duygusal özelliklerde kalıtımın payı oldukça yüksektir (Oktay, 2007: 14).

Kişiliğin, hem çevresel hem de genetik faktörlerin etkisi ile oluştuğunu belirten birçok araştırma bulunmaktadır. Yüz otuz üç çocuğun çocukluktan yetişkinliğe kadar izlenmesiyle gerçekleştirilen bir çalışmada, genetik yapının bireysel hareketlilik düzeyi, düzenlilik, duygusal duyarlılık, tepki şiddeti, yeni durum ve insanları kabullenmeye hazır olma üzerinde etkili olduğu ifade edilmektedir (İnanç vd, 2007: 68). İngilterede Lancashire Üniversitesi tarafından toplam 114 çocuk üzerinde yapılan diğer bir çalışmada, yüzük parmağı işaret parmağından daha uzun olan erkek çocukların “hiperaktif ve kavgacı” olduğu ortaya konmuştur (Soysal, 2008: 7)

### **1.2.2. Sosyo- Kültürel Faktörler**

Birey, sosyal bir yapı içinde kültürel değerlerden etkilenecek kişiliğini biçimlendirir. Kültür, kişilik kavramları ile iç içedir. Bu iç içelik kültürün kişiliği, bireyin kişiliğinin de toplum kültürünü etkilemesi şeklinde gerçekleşir. Bu kültürel değişme ya da etkileşimin insan üzerindeki etkilerini toplumsal yaşamın her alanında görmek mümkündür (Arslantaş, 2008: 110).

### **1.2.3. Aile Faktörü**

Aile, özel davranımların kazanılmasında rolü olan övgü ve cezaların kaynaklandığı ve kullanıldığı başlıca ortamdır. Özellikle ilk çocukluk yıllarında gözleyerek öğrenme eğitimi için gerekli olan model ya da örnekleri sağlar (Morgan, 2000: 322). Çocuğun doğup büyüdüğü aile ortamı, her yönüyle kişilik oluşumunun özellikle ilk evresinde önemli rol oynamaktadır. Bu etki ise, daha sonra bireyin yetişkin döneminde davranışlarını şekillendiren kişilik özelliklerinde kendini gösterebilmektedir (Isır, 2006: 44).

Baldwin ve Kalhorn yaptıkları çalışmalarda çocukla anne ve babası arasındaki ilişkilerin kişiliğin oluşumundaki yerinin açıklamak istemişlerdir. Bu çalışmalarda anne-babanın değişik davranış kalıplarına sahip olduğu, çocukların da bilerek ya da bilmeyerek bu kalıpları benimsediği görülmüştür (Silah, 2005: 207).

#### **1.2.4. Sosyal Sınıf Faktörleri**

Maddi ve manevi unsurların kendine özgü biçimlenişi o toplumun sosyal yapısını açığa çıkarır. Sosyal yapı, sosyal ilişkileri, sosyal değerleri, sosyal normlar kapsar. Aynı zamanda bireyin dâhil olduğu sosyal sınıf ve sosyal yapı, onların kişilik özelliklerini, yaşam kalitesini, tüketim davranışlarını ve düşünce eğilimlerini belirler. Aynı sosyal yapıda bulunan bireylerin benzer davranış eğilimlerinin bulunması bu nedenlerle açıklanabilir(Demir, 2012: 9)

#### **1.2.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler**

Kişiliğin oluşmasında bireyin içinde doğup büyüdüğü coğrafi çevrenin de etkisinden söz etmek mümkündür. Coğrafi çevre içerisinde iklim, tabiat ve yaşanan bölgenin fiziki şartlarının, kişilik özellikleri üzerinde belirgin etkileri vardır. Coğrafi ve fiziki çevrenin doğrudan etkileri yanında en fazla dolaylı etkileri mevcuttur. Bireylerin kişilik oluşumunda etkili diğer faktörler üzerinde özellikle de toplumun kültürü ve antropolojik yapısı üzerinde, coğrafyanın etkileri çok bilinen bir husustur (Zel, 2001: 25). Mesela soğuk, karasal iklim bölgelerinde yaşayan insanların daha sert ve donuk mizaçlı, buna karşılık sıcak iklim ve kıyı kesimlerinde yaşayan insanların daha çabuk değişen duygusal tutumları ve daha yumuşak mizaçları olduğu şeklinde bir kanaat vardır (Eroğlu, 1996: 147).

#### **1.2.6. Diğer Faktörler**

Her ne kadar genetik ve bedensel yapı, sosyo-kültürel, aile, sosyal sınıf, coğrafi ve fiziki faktörler kişiliği etkilese de kişiliği sadece bu değişkenlerin oluşturduğunu söylemek mümkün değildir. Özellikle teknolojinin etkisiyle iletişim araçlarının günlük hayatımızda etkisinin tavan yaptığı günümüzde söz konusu medyanın kişiliği biçimlendirmedini ortaya koymak gerçekçi olmayacaktır.

Kişilik, geçmişin, şimdiki zamanın ve geleceğin oluşturduğu bir bütündür. Birey, alışkanlıklarını sürdürmek isteyen bir yapıya, geleceğe uymak isteyen bir özelliğe sahiptir. Bu durumda kişilik, geçmişin izleri, mevcut zamanın uygulamaları ve geleceğin temel eğilimi ile oluşacaktır. Buradan yola çıkarak ne sadece fiziksel, ne psikolojik, ne sosyal ne de kalıtsal faktörler tek başına kişiliğe şekil vermektedir. Bu

faktörlerin her biri belirli oranda kişiliği etkilemekte ve oluşumuna ve gelişimine katkı sağlamaktadır (Isır, 2006: 48).

### **1.3. Kişiliğin Temel Özellikleri**

Dünya üzerinde kişilik kavramı sayılamayacak kadar çok tip içermektedir. Bireyin kişisel özelliklerinin diğerlerinin özelliklerinden az veya çok farklı olduğu vurgulanmaktadır. İnsanlar farklı şekillerde güdülenir ve harekete geçirirler (Ertürk, 1998: 125). Bununla birlikte farklı bireylerde birbirinden farklı özellikler olarak tezahür eden kişiliğin varoluşu itibariyle ortak özellikleri de vardır. Kişiliğin tutarlı ve sürekli olması(Cüceloğlu, 1994: 405), soyut olması, birçok olguya dayanırsa da, onların toplamından farklı ve fazla bir şey olması bunlardan birkaçıdır.

### **1.4. Kişilik Kuramları**

İnsanlığın varoluşundan bu yana kişilik üzerinde muhtelif görüş ve düşünceler ortaya konulmaktadır. Her geçen gün, davranış bilimleri konusunda yeni gelişmelere sahne olmakta, buna paralel olarak da kişilik konusunda daha karmaşık ve birbirinden farklı görüşlerin sayısı artmaktadır. Oldukça geniş bir alanı kapsadığından burada sadece kişilik konusunda temel nitelikte olan bazı kuramlara değinilecektir (Eren, 2001; 85).

#### **1.4.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı(Psikanalitik Kuram)**

Freud, kişilik gelişmesine yönelik topografik, yapısal, dinamik, içgüdüsel kuramlar geliştirmiştir. Freud'un topografik kuramına göre, insan davranışının nedenleri, bilinç, bilinçaltı ve bilinçdışı olmak üzere üç ayrı bölümden oluşur. Bu bağlamda Freud, insan zihnini okyanustaki bir buz dağına benzetmiştir. Suyun yüzeyinde görülen küçük bölüm olan bilinç; o anki farkındalığımızdır. Bilinçaltı, o anki zihnimizde olmayan ancak çağrılması halinde bilince ulaşılabilen bütün bilgilerdir. Buzdağının suyun altında kalan daha büyük bölümü ise bilinçdışını temsil eder. Bilinçdışı, arzuların, düşünce ve davranışlarımızı etkileyen ulaşılmaz anılarımızın oluşturduğu bir depodur (Atkinson vd, 2002: 459).

Freud' un yapısal kuramına göre kişilik, id, ego ve süper egodan oluşmaktadır. Bu üç yapı, birbiriyle etkileşim içindedir. Davranışları bu etkileşim sonucu ortaya çıkar.

İnsan davranışlarını yönetmede etkili olan id, kişiliğin çekirdeğini oluşturur. İçgüdüsel ve bilinçsiz olarak kabul edilen istek, arzu ve duyguları içerir (Güney, 2006: 199). İd, kişiliğin ilkel bölümüdür ve güdülerden kaynaklanan enerjiyle doludur. Zevk ilkesi egemendir. Freud'a göre id, kültürel sınırlamalardan etkilenmez ve bireyin yüzyıllar boyu gelişen doğal dürtü ve hislerini temsil eder (Zel, 2001: 33). Dürtülerden en baskını cinsellik ve saldırganlıktır. Arzu ve isteklerin anında yerine getirilmesini ister (Göksu, 2007: 57). İd'i dengeleyen süper ego ve egodur (Önal, 2006: 11). Ego, toplumca makul ve kabul edilebilir güdülerin ve sevgilerin tatminini sağlayan kişilik kısmıdır. Hoş karşılanmayan güdüler ise id'de baskı altında tutulmaktadır. (Eren, 2001: 86). Bu durumda ego devamlı olarak id'in tekrar eden taleplerini, süper egonun sınırlayıcı rehberliği altında geliştiren ve olgunlaştırıp davranışı yansıtır hale getiren bir arabulucudur (Erdoğan, 1997: 255).

Süper ego ise, kişinin daha üst düzeyde denetimini sağlar. Kişi koşullar uygun olduğu ve etrafta kimseler bulunmadığı halde adalet, hakkaniyet ve özellikle vicdan adını verdiğimiz duygularla davranışını kontrol eder. Bu manevi duygular ağı Freud'a göre süper egoyu oluşturmaktadır (Eren, 2001: 85). Süper ego, ilk çocukluk yıllarında, davranış kurallarının içerisinde ödüllerin ve cezaların sindirildiği bir sistem yoluyla ebeveyn tarafından öğretilmesiyle gelişir (Schultz, 2002: 529-530).

Freud'un dinamik kuramında, içgüdüler ve dürtülerle donatılmış olarak dünyaya geldiğimizi ve ihtiyaçlarımızı en kısa zamanda doyurmaya yönelik haz ilkesi ile hareket ettiğimizi ileri sürer. Freud' un cinsellik dürtüsünün, kişinin yaptığı her şeyde birinci neden olduğuna inanmıştır (Miller ve Shelly, 2007: 54).

Freud'un son kuramı olan içgüdüsel kuramında ise doğuştan varılan genel içgüdüler gelişmeyle ayrışır. Kişilik, öncelikle cinsellikle saldırganlık gibi biyolojik dürtüler tarafından ve yaşamın ilk beş yılında meydana gelen deneyimlerle belirlenir (Atkinson vd, 2002: 484). Çocuk dünyaya geldiği anda libidonun gücüyle davranışta bulunmaya başlar. Tüm bedeni libidoya doyum sağlayabilecek niteliktedir. Bu ilkel doyum, birçok dönem geçirerek toplumsal bir nitelik kazanır. Her dönem bir öncekinden etkilenir ve bir sonraki dönemi etkiler (Yanbastı, 1990: 24). Bu kurama göre yeni doğan bir bireyin kişiliği, değişik aşamalardan geçerek gelişmektedir. Bu aşamalara psikoseksüel aşamalar denir. Freud kişiliğin beş dönemden geçerek geliştiğini öne sürmüştür. Bunlar (Dal, 2009: 50); oral dönem (0-1 yaş), anal dönem

(1–3 yaş), fallik dönem (3–6 yaş), latens (Gizlilik) dönemi (6-11 yaş), genital dönem (11 yaş ve üstü).

Freud'un kişilik kuramı, kişilerin gözlemine dayalı bir kuram olması, her şeyi açıklayabilen deneysel yöntemlerin uygulanamaması, cinselliğin aşırı vurgulanması, nörotik gücü sınırsız bir kuram olması nedeniyle birçok yönden modern psikologlar tarafından eleştirilmiştir (Özkalp vd, 2001: 276).

#### **1.4.2. Carl Gustav Jung'un Kişilik Kuramı(Analitik Kuram)**

Jung'a göre insan davranışları tahmin edilebilir. Çünkü insanlar doğuştan gelen dürtüler ile hareket ederler. İki ayırt edici kişilik özelliklerini ileri sürmüştür. Dışa dönüklük ve içe dönüklük. İçe dönüklük, içsel dünyadan etkilenmekte iken dışa dönüklük, dışsal dünyadan etkilenmektedir (Whitworth, 2008: 924).

Jung'a göre kişilik, birbiriyle etkileşimde bulunan çok sayıda sistemden ve bu sistemlerin etkileşimlerinden oluşur (Yanbastı, 1990: 49). Birbirleri ile etkileşimde bulunan bilinç, kişisel bilinçaltı, kolektif bilinçaltı ve arketiplerdir. Bilinç, farkında olduğumuz şeylerin saklandığı yer; kişisel bilinçaltı, geçmişte yaşanan olayları hatırlar; kolektif bilinçaltı ise nesillerden beri aktarılan, insana dair her şeyin saklandığı bir bölümdür. Jung, herkesin bilgi ile doğduğunu ancak bunların kolektif bilinçaltında saklı tutulduğu ve tamamen kullanılmadığını ifade etmiştir (Miller ve Shelly, 2007: 61).

#### **1.4.3. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı(Bireysel psikoloji Kuramı)**

Adler'e göre, her insanın yaşamı boyunca bireyler üzerinde üstünlük kurmak ve gücünü kanıtlamak için çaba gösterir, kusursuz bir kişi olmak ister, sürekli üstün olma peşindedir (Dede, 2009: 45). Şu halde, bireyin temel amacı kendini güçlü kılacak davranışları göstermek olacaktır. Kendini yeterince güçlü hissetmeyen kişinin grup ve toplum içinde aşağılık kompleksi içinde hareket edeceğini, kendini güçlü kılacak diğer alanlar arayışı içinde bulunarak kapıldığı bu kompleksi telafi edeceğini açıklamaktadır. Örneğin; sosyal bilimlerde zayıf olan bir öğrencinin, fen bilimlerinde güçlü olmaya çalışması gibi.

Adler, bireyin hem şimdiki ve hem de gelecekteki davranışlarında ve sosyal ilişkilerinde güçlü olma isteklerinin bulunduğunu iddia etmektedir. Bireyin benzersiz ve yaratıcı olduğu bir alanda yenilgiye uğrayınca diğer bir alanda gücünü kabul ettirme ve yenilgiyi telafi ettirecek sosyal ilişkileri kurmaya ilişkin görüşü Adler'i modern kişilik kuramcılarının biri yapmıştır (Eren, 2001: 89).

#### **1.4.4. Eric Berne'nin Kişilik Kuramı(İşlemsel Çözümleme Kuramı)**

İnsan davranışları arasında farklılıklar olmakla birlikte herkes özünde değerlidir, eşittir ve saygı görmeye layıktır. İnsanlarda değersizlik duygusu, çevresel etkilerle ve olumsuz duygusal deneyimlerin etkisi ile oluşabilir. Berne bu durumu şu şekilde ifade eder: “İnsanlar dünyaya prens ve prenses olarak gelirler, ancak daha sonra kurbağaya dönüşürler” (Kayalar, 2002: 266). Bu kuramın temel varsayımı, geçmişteki olumsuz yaşantılarına rağmen insanların değişebilecekleridir. Berne, insanların kendi kaderlerini belirleme gücüne sahip olduklarına inanmıştır. Berne'e göre kişilik gelişimlerinde ilk yaşamdeneyimleri önemlidir. Bu durum bireylerin sosyal etmenlerden bağımsız olduğu ve kritik yaşam kararlarını kendi başlarına verdikleri anlamına gelmez. Diğer kişilerin beklenti ve taleplerinin de göz ardı edilmeyeceği vurgulanmaktadır. Özellikle bireyin başkalarına bağımlı olduğu ilk yıllarda vereceği kararlar önemlidir. Ancak birey her zaman bu kararları istendik yönde değiştirme potansiyeline sahiptir. Eğer daha önce verilen kararlar şu andaki hayat biçimiyle bağdaşmıyorsa birey yeni ve uygun kararlar verebilir (Ünal, 2006: 13).

Berne kişiliği duygusal yönden inceleyip kişiliğin üç tür benlik düzeyi olduğunu savunmuştur. Bunlar; ebeveyn benlik, yetişkin benlik ve çocuk benlik durumudur (Hodgetts, 1999: 593). Bu durumlar genel olarak şu şekilde ifade edilmektedir:

- Ebeveyn benlik durumu: Bireyin davranışlarını öğüt ve yasaklarla kontrol altında tutan ve düzenleyen bireyin zihinsel yapısı onun kişiliğinin ebeveyn yönünü oluşturur. Kişiliğin ebeveyn yönünün hem olumlu hem de olumsuz yönleri mevcuttur. Ebeveyn yön, bireyin yaşamındaki denge unsurudur. Geleneklere olan bağlılık kişiliğin ebeveyn yönü ile yakından ilişkilidir. Kısaca kişiliğin ebeveyn yönü



Freud'un süper egosu ile hemen hemen aynı fonksiyonlara sahiptir (Güney, 2006: 206).

- Yetişkin benlik durumu: Berne'ye göre kişiliğin uyumlu ve huzurlu olması, ebeveyn, yetişkin ve çocukluk kişilik boyutları arasında kurulacak denge ve bu dengenin etkin olarak sonuca varmasına bağlı olmaktadır. Yetişkin benlik durumu günlük olayları değerlendirmede, davranışları düzenlemede ebeveyn yönü ile çocuk yönü arasında denge kurma görevini de üstlenmiştir. (Silah, 2005: 233).

- Çocuk benlik durumu: Berne'ye göre her birey bazı zamanlarda çocuksu davranışlar gösterir. Bireyin zihinsel yapısında öyle yönler ve dürtüler vardır ki, bu yönlerin etkisiyle kişi bencillik, sorumsuzluk duygusuna sahip olur. Eğlence arar, bazı çocuksu tutumlara sahip olur. Eğer birey sürekli olarak çocuksu davranışlara sahip olursa bu davranışlar içgüdüsel ve arzu edilmeyen özelliklere dönüşür (Türkel, 1992: 42-43).

Berne'ye göre bireyin huzur içinde olması, ebeveynlik, yetişkinlik ve çocuk kişilikleri arasında denge kurmasına, bu denge ile etkin sonuca varmasına bağlıdır. Berne'nin yaklaşımı, kişiliğin duygusal yapısı ile birlikte davranışsal özelliğine de anlam getirmektedir. Kişi, bazı davranışları kendisinden beklenmeyecek şekilde gösteriyorsa veya birey belirli zamanlarda çevresine karşı vurdumduymaz- hırçın oluyorsa bu, çocukluk yönünün hareket halinde olduğu anlamına gelecektir. Benzer şekilde, aşırı kuralcılık ve nasihatçılık, bireyin ebeveyn yönünün harekete geçmesi şeklinde düşünülmelidir. O halde, günlük hayatta önemli olan, her üç yönün dengede olması ve dengenin belirli bir topluluk içindeki tüm bireyler için var olmasıdır (Erdoğan, 1997: 255).

#### **1.4.5. Karen Horney'in Kişilik Kuramı**

Horney, diğerlerinden farklı olarak, kişilik hakkındaki görüş ve düşüncelerini belirlerken, sosyal ilişkilerle ilgili önemli çözümlerden yararlanmıştı. Horney'e göre kişiliğin temel ögesi endişe ve korkudur (Şimşek, 1998: 48). Her birey endişelerini ve korkularını yenmek amacıyla faaliyette bulunurlar. Kendilerini endişelendiren ve korkuya düşüren şeylerle baş edebilmek için bireyler bazı davranış kalıpları geliştirirler. Genel bir ayırım yapılacak olursa,

düşünürün on adet olarak belirlediği taktikler üç ana gruba ayrılabilir. Bunlar aynı zamanda sosyal açıdan toplumda üç tip kişiliği belirleyen ilişki kalıbıdır (Eren, 2001: 89).

Kaygı ve korkulardan kurtulmak için, insanların başvurdukları davranış biçimleri onların kişiliklerini yansıtan önemli unsurlardır. Başka bir deyişle, bu davranışlar insanların hangi kişilik özelliklerine sahip olduklarını yansıtır (Zel, 2001: 37).

#### **1.4.6. Eysenck'in Kişilik Boyutları Kuramı**

Eysenck'in kuramına göre kişilik, insanın gerçek veya gizil davranış örüntülerinin tümünü kapsar. Bunlar hem genetik hem de çevre etmenlerinden kaynaklanıp, karşılıklı etkileşim sonucu biçimlenir (Dursun, 2008: 25). Eysenck, kişiliği birbirinden bağımsız üç boyutta açıklamıştır. Kuram başlangıçta nevrotizizm ve dışadönüklük olmak üzere iki boyutlu olarak ortaya konmuştur. Daha sonra psikotizm boyutunu da eklenerek üç boyutlu hale getirilmiştir. Psikotizm boyutunu ise nevroitik ve normal olarak ayırmıştır. (İbrahimoğlu, 2008: 98).

Bu modelde bireylerin kişilikleri, yatay ve dikey boyutlarda olmak üzere iki uç üzerinden değerlendirilmektedir. Yatay boyutun bir ucu içe dönük, diğer ucu ise dışa dönük kişilik özellikleriyle ilgilidir. İçe dönük olanlar sessizdir, insanlarla kolay iletişime geçemezler, çevreye karşı kapalıdırlar. Dışa dönükler ise insancıl, cana yakın, iletişime kolay geçerler. Modelin dikey boyutunda, nevroitik ve normal olmak üzere iki uç bulunmaktadır. Nevrotik uçta, kaygı, tedirginlik, alınganlık gibi özellikler bulunurken, normal uçta güven duygusu, düşünceli hareket etmek gibi nitelikler yer almaktadır (Erkuş ve Tabak, 2009: 216).

Eysenck, kişilik oluşumunu dört düzeyde incelemektedir. Birinci düzey, kişiliğin en alt düzeyidir ve çok özel tepkileri içerir. Bu düzey, belirli uyarılara biyolojik ve kalıtsal özellikleri taşıyan düzeydir. İkinci düzey, bireyin bulunduğu ortamlardan elde ettiği, alışkanlıklara dayalı özelliklerle ilgilidir. Üçüncü düzey, eğilimler düzeyidir ve kişinin birçok alışılmış davranışları arasından eğilimler kazanma evresidir. Kişilik kalıpları bu evrede ortaya çıkar. Bu düzeyde süreklilik, değişmezlik, bireysel dengesizlik, doğruluk ve değişkenlik ve heyecanlılık özellikleri

ortaya çıkar. Kişiliğin dördüncü ve son evresi ise tip evresidir. Bu evrede baskın özelliklere göre belirgin tipler ortaya çıkar (Kaşlı, 2009: 21-22).

### **1.5. Kişilik Tipleri**

Tip kavramının ortaya çıkmasının temelinde yatan düşünce bireyleri sergiledikleri bazı davranış kalıplarına göre çeşitli sınıflara ayırarak gruplandırmaktır. Tip, bireyin zihinsel ve fiziksel özelliklerinin değerlendirilebilir yönü olarak düşünülebilir. Bir ölçüde belirli bir kişilik özelliğini temsil eden kavram ya da kişilik modeli olarak nitelendirilebilir. Davranışsal açıdan kapsayıcı anlamda tipten söz edildiğinde ise, özellikleri ve kişilik belirtilerine göre gruplaşmış davranışlar ve sosyal olgular topluluğu diye bir tanımlama yapılabilir (Erdoğan, 1997: 278).

#### **1.5.1. Eysenck'in Kişilik Tipolojisi**

Eysenck'e göre kişilik, nitelik ve tip kavramlarının bileşimidir. Niteliğin, bireyin belli biçimde davranışta bulunma eğilimlerin bütününden; tipin ise, niteliklerin toplanması ve örgütlenmesinden oluştuğunu belirtmiştir. Eysenck'in kişilik tipolojisi iki temel faktörü ele almaktadır. Bunlardan biri, nevrotik ya da normal olmak, diğeri ise içedönük ya da dışadönük olmaktır. Bu iki temel faktör sonucunda dört kişilik tipi oluşmaktadır (Öktem, 2009: 25).

#### **1.5.2. Jung'un Kişilik Tipolojisi**

Jung'un tiplemesinin temelini oluşturan birinci varsayımı, bireyin geçmişte kazandığı tecrübeler ve gelecekle ilgili beklentilerinin, kişinin davranış ve kişiliğini etkilediğidir. İkincisi, bireyin yaratıcı düşüncesinin sürekli bir gelişim içinde olduğudur. Üçüncüsü ise, kişinin kişilik yapısının çevresiyle sürekli bir etkileşim içinde olan açık bir sistem olduğudur (Zel, 2001: 39).

#### **1.5.3. Kretschmer'in Kişilik Tipolojisi**

Kretschmer, kafanın, yüzün ve bedenin çeşitli ölçülerini alarak, insanları fiziksel yapılan bakımından üçe ayırmıştır. Bunlar (Baymur, 1994: 256): 1) Pıknik tip, 2)Atletik tip ve 3)Astenik tip ya da Leptozom'dur. Bu üç tipe uymayanlara ise şekilsiz anlamına gelen 'Displastik tip' adı vermiştir. Kretschmer'e göre, pıknik tipler orta boylu, şişman, geniş omuzlu ve yemeği çok seven kimselerdir. Dışa dönük

kimselerdir. Atletik tip; uzun boylu, kaslı bir vücuda sahip, içe dönük kişiliğe sahiptir. Astenik tipe giren insanlar, ince uzun boylu, omuzları dar ve içe dönük kimselerdir (Yıldız, 2001: 20).

#### 1.5.4. A ve B Tipi Kişilik

Friedman ve Rosenman, yaptıkları araştırma sonucunda kişileri, maruz kaldıkları stres karşısında sergiledikleri davranış kalıplarına göre A ve B tipi kişilik olmak üzere iki gruba ayırmışlardır (Zel, 2001: 44). Duygu ve hareket kompleksi olarak tanımlanan A tipi ve B tipi kişilik özellikleri aşağıya çıkartılmıştır.

**A Tipi Kişilik:** A tipine giren bireylerin stres ile baş edebilme kabiliyeti B tipine oranla daha azdır. Bunlar, mücadeleci, hırslı, hep başarı kazanmak isteyen, asabi, gergin kişilerdir. Hızlı ve yüksek sesle, öfkeyle patlar gibi konuşurlar. Hızlı hareket eder, hızlı yürür ve hızlı yemek yerler. Bu kişilerde sempatik sistem fonksiyonları tabloya hakimdir. Çalışma hayatlarında tatmin olmaları ve rahat etmeleri güçtür. Sabırsızdırlar. Aynı anda birçok işle uğraşırlar.

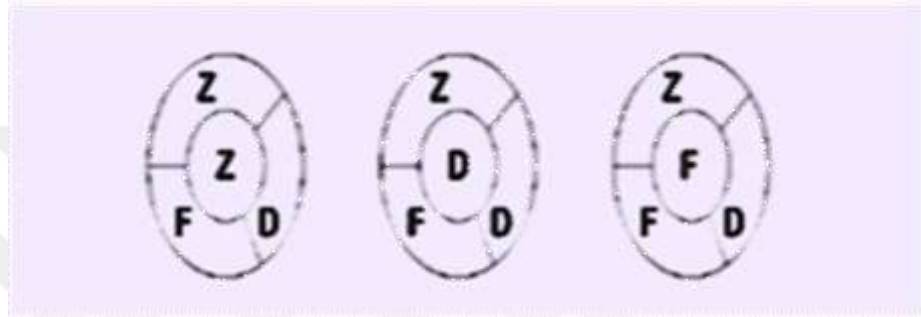
Onlar için zaman daima az olduğu için acelecidirler. Boş vakitleri yoktur. Rakamlarla oynamayı severler. Kendileriyle çok fazla meşgul olurlar. Dış görünüşleriyle kendilerine güveni olan kişilerdir. Fakat, kendileri hakkında devamlı bir şüphe içindedirler. Çevreleriyle veya çevrelerindeki güzelliklerle pek fazla ilgilenmez, hayatın güzel yönlerini fark etmezler. Her işi kendileri yapmak isterler. Daima başkalarının yaptıklarıyla, kendi başardıklarını, özellikle sayısal olarak mukayese ederler (Friedman ve Rosenman, 1974: 84).

- **B Tipi Kişilik:** B tipine giren bireyler ise bunların tam tersidir. Olayları ve işi kolay tarafından ele alırlar. Daha yumuşak bir konuşma üslupları vardır. Yaptıklarından ve hayattan memnundurlar. Rahat insanlardır, rahatı severler. Daha az saldırgandırlar. Tek hedefleri başarı değildir. Zamanla ilgili bir sıkıntılar yoktur, zamanın boşa geçmesine aldırılmazlar. Başarı ve hüneleri zamanla ortaya çıkmadıkça, onlardan bahsetme ihtiyacı duymazlar. Herhangi bir oyunu, kazanmak için değil, eğlenmek için oynarlar. Dinlenmekten kaçınmazlar. İşlerini yapmak için bir zaman sınırı yoktur. İyi huyludurlar ve asla aceleleri yoktur (Friedman ve Rosenman, 1974: 85).

### 1.5.5. Seagal'ın Kişilik Dinamikleri

Seagal'ın "kişilik dinamikleri" başlığı altında yaptığı bir araştırmaya göre kişilik yapıları, üç temel kişilik boyutu üzerine inşa edilmiştir. Bu boyutlar; zihinsel(Z), duygusal (D) ve fiziksel (F) boyutlardır.

Şekil 1: Seagal'in 3 Temel Kişilik Yapısı



Kaynak: ZEL, Uğur, (2001), *Kişilik ve Liderlik*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 1.Bs.,S.46

Şekil-1'de görüldüğü gibi zihinsel boyut, akıl ve düşünme ile duygusal boyut, hislerle ve ilişkilerle; fiziksel boyut ise vücut ve hareket ile ilgilidir. Bu üç temel kişilik boyutu her bireyde değişik oranlarda bulunmaktadır. Ancak, bir boyut diğerine kıyasla daha baskındır. Baskın boyuta bağlı olarak, zihinsel merkezli, duygusal merkezli ve fiziksel merkezli olmak üzere üç temel kişilik yapısı ortaya çıkar (Dede, 2009: 66-67).

### 1.5.6. Diğer Tipolojik Yaklaşımlar

William Sheldon'ın, Heymans ve Wiersman'ın, Hippocrates'in tipolojileri ve kişiliği ruhsal ve toplumsal açıdan değerlendiren Alman ruh bilimci Spranger'in, bireyin toplumsal rolü, durumu ve amacına göre altı temel tip oluşturduğu tip sınıflandırması, diğer tipolojik yaklaşımlar arasında sayılabilir. (Güney, 2007: 515).

## 1.6 Kişilik Başlığında Yapılan Araştırmalar

Aldemir-Bayraktaroğlu (2005) “Determining Effect Of Personality Traits on Voter Behavior Using Five Factor Personality Inventory” başlıklı çalışmalarında Kişilik ve oy verme davranışı arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla Türk deneklerde kullanılmak üzere beş faktör kişilik envanterinde yer alan dört alt boyut (kurallara bağlılık, yenilikçilik, tepkisellik ve kendine güven) kullanılmıştır. Çalışmada, demografik değişkenlerin (yas, cinsiyet ve meslek) politik yaklaşım ve kişilik üzerindeki etkileri de araştırılmıştır. Yasın kurallara bağlılık, yenilikçilik ve kendine güven ile ilişkili olduğu; cinsiyet ve mesleğin ise sadece kendine güven ile ilişkili olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra, üç demografik değişkenin oy verenlerin oy verme niyetlerini açıklayabildiği ortaya konmuştur.

Isır (2006) “Örgütlerde Personel Seçim Süreci: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Kişilik Özelliklerinin Tespit Edilerek Personel Seçim Sürecinin İyileştirilmesi Üzerine Bir Araştırma” konulu çalışmasında Kara Kuvvetlerinde sınıf farkı gözetmeksizin yöneticilik yapan 341 kişi örneklem olarak belirlenmiştir. Briggs, Katharina C. ve Isabel B. Myers’in kişilik tipi sınıflandırması içedönük ve duygusal kişilik çiftlerinin hiçbiri personelde görülmemişken dışadönük ve duygusalın tümü katılımcıların çoğunluğunda görülmüştür.

Yelboğa(2006)” Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” konulu çalışmasında kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişki düzeyini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma kapsamında 177 çalışanın kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla Beş Faktör Kişilik Envanteri kullanılmış, çalışanların iş performansını ölçmek amacıyla psikometrik özellikleri inceleyen “Performans Değerlendirme Ölçeği”ni kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan değişkenlerle ilişkilerin değerlendirilmesi amacıyla Pearson korelasyon katsayısı ve iş performansının kişilik özelliklerden (Duygusal dengesizlik, dışadönüklük, açıklık, geçimlilik ve sorumluluk) hangilerini yordadığını belirlemek için, çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Ayrıca bu değişkenlere ilaveten cinsiyet, yaş, kıdem ve eğitim düzeyi değişkenleri de regresyon analizine dâhil edilmiş, standardize edilmiş regresyon katsayısına göre, yordayıcı değişkenlerin iş performansı üzerindeki görece önem sırası ortaya konmaya çalışılmıştır. Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda

cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim düzeyi ve kişilik özellikleri değişkenlerinin, çalışanın iş performansındaki toplam varyansın %16,3'ünü açıkladığı ortaya konmuştur.

Çankaya-Karakuş (2009) "Okul Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Çatışma Çözme Stratejileri Üzerindeki Etkisi" ile ilgili çalışmalarında okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile çatışma yönetimi stratejileri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. 2008-2009 bahar döneminde Elazığ il merkezindeki ilk ve orta öğretim kurumlarında görev yapan 135 okul yöneticisine ölçekler dağıtılmıştır. Geriye dönen 107 ölçekten elde edilen veriler analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda; yöneticilerin kişilik özelliklerinden sorumluluk, değişime açıklık ve uyumluluğun, çatışma yönetimi stratejilerinden bütünleştirmeyi, kişilik özelliklerinden duygusal tutarlılık ve uyumluluğun, çatışma yönetimi stratejilerinden uzlaşmayı anlamlı ve pozitif yönde etkilediği; kişilik özelliklerinden değişime açıklığın ise hükmetme stratejisini anlamlı ve ters yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Karadağ (2012) "Örgütlerde Çalışanların Kişilik Özellikleri ve Motivasyon; Ampirik Bir Araştırma" isimli çalışmasında farklı kişilik özelliklerine sahip çalışanların motivasyonlarını etkileyen faktörlerin neler olduğunun tespit etmeye çalışmıştır. Bu kapsamda Muğla Üniversitesi kampüs sınırlarında görev yapan 247 çalışana anket uygulamıştır. Çalışmanın sonucunda farklı kişilik özelliklerine sahip çalışanların farklı motivasyon araçlarını tercih edecekleri tespit edilmiştir.

Demir (2012) "Kişilik Özellikleri ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama" adlı çalışmada araştırma verileri anket yöntemi ile elde edilmiştir. Anketler, İnönü Üniversitesinin farklı birimlerinde çalışan idari ve sözleşmeli personel üzerinde uygulanan 388 kişinin yanıtladığı verilerden oluşmaktadır. Yapılan analizlerde iş tatmini ile kişilik özellikleri arasında pozitif yönde düşük seviyede ilişki olduğuna dair bulgular elde edilmiştir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### DEĞERLER

İkinci bölümde değerlere ait bilgiler yer almaktadır. Bu bölümde değer tanımı ve önemi, sınıflandırılması, diğer davranış kavramlarıyla ilişkisi ve değer türleri hakkında bilgiler yer almaktadır.

#### 2.1. Değerin Tanımı ve Sınıflandırılması

Değer kelimesi, Türkçe’de “değmek” kökünden türemiştir ve “bir şeye karşılık olma” anlamına gelmektedir. Osmanlıca’ da ise kıymet ve paha kelimeleri değer kavramına karşılık gelen sözcüklerdir. Batı dillerine bakıldığında ise değer kelimesinin, Hint-Avrupa dillerinde “güç” anlamına gelen “wal” kökünden türemiş olduğu görülmektedir. İngilizce’ de “value” kelimesi ile ifade edilmektedir (Hançerlioğlu, 1976: 275). Değer, bireylerin seçim ve tercihlerinden oluşan bir olgudur. Bu seçim ve tercihler kişinin içinde bulunduğu grupla birebir ilişki içerisinde. Değer bir grubun niteliğini ya da bir bireyin özelliğini kapalı ya da açık olarak belirten, bireyin içinde bulunduğu davranışın tarzları, araçları ve amaçları arasından tercih yapmasını etkileyen arzu edilebilen bir kavramdır (Kluckhohn, 1951: 395). Lawrance ‘a göre değer, bazen açık, bazen izafi olarak tanımlanan, bireyin kişiliğini, bireyin dâhil olduğu grubun karakteristik özelliklerini, alternatifler arasından seçim yapmasını etkileyen ve faaliyetlerin sonuçlarını belirleyen isteklerle ilişkilidir (Özmete, 2007: 11).

Spranger değerleri estetik, teorik (bilimsel), ekonomik, siyasi, sosyal ve dini değer olmak üzere 6 farklı grupta incelemiş ve sınıflandırmıştır (Akbaş, 2004: 30-31):



**Bilimsel Değer:** Gerçeğe, bilgiye, muhakemeye ve eleştirel düşünceye önem veren bireyler tarafından önemsen değerlerdir. Bilimsel değerleri olan insan deneysel, eleştirici, akılcı ve entelektüeldir.

**Ekonomik Değer:** Bu değeri benimseyen bireylere göre yararlı ve pratik olan önemlidir. Maddi getirilerin hayatta önemli olduğunu belirtir.

**Estetik Değer:** Bu değere sahip bireyler için, simetri, uyum ve şekil önemli unsurlardır. Birey, hayatı olayların bir çeşitliliği olarak görür ve sanatın toplum için bir gereklilik olduğunu düşünür.

**Sosyal Değer:** Başkalarını sevmeye, diğerlerine yardım etme ve bencil olmama bu değerlerin en temel bileşenleridir. Bu değerlere sahip birey, insan sevgisini en önemli değer olarak görür ve bu sevgiyi insanlara sunar. Nazik ve sempattir, bencil değildir.

**Politik Değer:** Kişisel güç, etki ve şöhret her şeyin üzerindedir ve esas olarak kuvvetle ilgilidir.

**Dini Değer:** Dini değerleri benimseyen birey, evreni bir bütün olarak kavrar ve kendisini onun bütünlüğüne bağlar. Dini uğrunda dünyevi zevkleri ve hazları feda eder.

Rokeach tarafından yapılan bir diğer değer sınıflandırmasına göre değerler amaçsal değerler ve araçsal değerler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Yapıcı ve Zengin, 2003: 182).

Değerler, din, akıl, duygu, sosyal veya fiziki çevre kaynaklı olabilmekte ve bireyde zaman içinde oluşmaktadır. Bu nedenle değerleri dört sınıfta incelemek mümkündür (Çavdarıcı, 2002: 5): 1) Öz Değerler, 2) Özel Değerler, 3) Seçimlik Değer, 4) Geçici Değerler.

## **2.2. Değerler ve Diğer Davranış Kavramları**

Değerin ilişkili olduğu ve anlaşılmasını kolaylaştıran bazı kavramlar vardır. Bu kavramlar değer ile bazen aynı anlamda kullanılmaya başlanırsa düşünülmesi kadar birbirine yakın kavramlar olmakla birlikte değerlerin anlamlı hale gelmesine yardımcı olurlar. Bunlar inanç, norm, ihtiyaç ve tutumlardır (Koca, 2009: 80).

### 2.2.1. Değer ve İnanç

İnançlar, bir kültürü benimseyen insanlar tarafından kabul gören, dünyanın işleme şekliyle ilgili ortak düşüncelerdir. Paylaşılan bu ortak düşünceler, geçmişin yorumlanmasına, bugünün anlaşılmasına ve geleceğin tahmin edilmesine yardımcı olmaktadır. İnançlar kültürün diğer unsurlarına yön vermekle birlikte kültürün en derin ve somut yönünü oluşturmaktadır (Şişman, 2002: 3).

Rokeach değerleri “davranışları biçimlendiren öğrenilmiş inançların güçlü bir duygusal örtüsü” şeklinde tanımlamaktadır. Bu durumda inançların iki kısımdan oluştuğunu, bir kısmının öğrenilebilir bir kısmının ise öğrenilmesi mümkün olmayan kısım olduğu sonucuna varılabilir. Bu tanıma göre değerler öğrenilmiş inançlardan oluşmaktadır. Rokeach aynı çalışmasında üç inanç tipinin varlığından da bahsetmektedir. Bunlar değerlendirici, tanımlayıcı ve perspektif inançlardır. Perspektif inançlar, örf ve adetle yerleşen inançlardan oluşmaktadır ki değerde tam bu kısmın içinde yer almaktadır. Değerler bir tür inanç olarak, inanç sistemi içinde önemli bir yer sahiptir. Bu değerler, bireyin yaşam içinde nasıl davranması gerektiğini belirlemektedir (Rokeach, 1973: 6-7).

Feather ise değerler ile inançların kavramsal açıdan aynı anlamda kullanılmasına karşı çıkmakta ve bu konuda Rokeach'ı eleştirmektedir. İnançların duygusal açıdan tarafsız olduğunu, aksine değerlerin taraflı ve duygusal anlam taşıyan unsurlar olduğunu belirtmiştir. Rokeach'ın inançları sınıflarken değerler için uygun gördüğü geleneksel ve yasaklayıcı inançlar yerine, değerlerin tasvir edici ve değerlendirici inançlara daha yakın olduğunu söylemiştir (Feather, 1975: 4).

İnançlar bir durumun, olayın ya da davranışın nasıl gerçekleştiğini açıklarken, değerler nasıl olması gerektiğini açıklamaktadır. Yani değerler, bireyin doğruyu, yanlış, iyiyi, kötüyü belirlemesine yardımcı olan ölçütlerdir. İnançlar da değerler gibi çocukluğun ilk yıllarında öğrenilen kültürel öğeler olmakla birlikte, değerler inançlara göre oluşmaktadır. İnançlar kültürün derin yönlerini oluşturan öğelerken, değerler kültürün daha somut taraflarını oluşturmaktadır (Şişman, 2002: 3).

### 2.2.2. Değer ve Norm

Normlar, bireylerin davranış şekillerinin olması gereken şeklini tanımlayan, değerlere göre şekillenen ve yazılı olmayan kurallar veya standartlardır. Toplum içinde yaşayan bireyin, ne yapması, ne yapmaması, ne söylemesi, ne söylememesi, nasıl davranması gerektiğini gösteren yazılı olmayan kurallardır (Şişman, 2002: 4)

Değerlerin, normlardan daha geniş ve soyut olması, değerleri normların destekleyicisi ve belirleyicisi haline getirmektedir. Normu anlamlı kılan temelini kültürel değerlerden almış olmasıdır. Aksi takdirde normlar toplumlar için anlamlı olmaktan çıkar. Yani normun anlamlı olması ve bireyin davranışlarında etkili olmasını sağlayan temel güç, değer veya birkaç değerden oluşan bir değer kümesidir. Değerler, normları biçimlendirmekte ve onların mevcut toplum yapısı içinde kabul görmesini sağlamaktadır (Başaran, 1991: 243).

Değerler istekleri, beğenilen şeyleri ve zevkleri arzu edilirlilik kriterleri ile iyiye karşı kötü, güzele karşı çirkin gibi ikilemeler şeklinde açıklar. Normlar ise olumlu ve olumsuz davranışları farklı durumlar içinde ele alır. Toplumda başarılı olmak bir değerken, bunun nasıl başarılacağına kuralları normlarda saklıdır (Hofstede, 1980: 25).

### 2.2.3. Değer ve İhtiyaç

İhtiyaç ve değer her ne kadar zaman zaman birbirinin yerine kullanılsa da farklı içeriklere sahiptirler. Değerler, yalnızca bilişsel ihtiyaçların değil, sosyal ve toplumsal beklentilerin de simgesidir. Beklenti ve ihtiyaçlar, bilişsel olarak değerlere dönüştürüldüğünde, bireysel ve toplumsal anlamda anlamlı ve kabul edilebilir bir hala almaktadır. Örneğin bağımsızlık ihtiyacı, söz dinleme, itaat etme, büyüklere saygı gösterme ve sadakat değerlerine dönüştürülür. Saldırganlık ihtiyacı, onur, hırs, tutku, şeref ve ulusal güvenlik değerlerine dönüştürülür. İhtiyaçlar inkâr edilebilirken, değerlerin inkâr edilmesi söz konusu olamaz. Değerinden bahseden bir bireyin çoğu zaman bunu ihtiyaçlarının yerine kullandığı belirten Rokeach' göre değerler ihtiyaçları da içeren kavramlardır (Rokeach, 1973: 20).

### 2.2.4. Değer ve Tutum

Tutum, kişinin bir fikre, bir nesneye veya bir sembole ilişkin olumlu veya olumsuz duygularını ya da eğilimlerini ifade etmektedir. Deacan`a göre değerler yaşamdaki amaçlar için temel kriterler sağlayan kararlara, faaliyetlere süreklilik kazandırarak biçimlendiren istek ve tutumlarla ilişkili duygulardır (Özmete, 2007: 32). Bu durumda tutum ve değer birbirinden ayrıldığını ve tutumun süreklilik kazandığı noktada değer ortaya çıktığını söylemek mümkündür.

Değerlerin tutumlarla birçok yönden benzerlik gösterdiğini söyleyen Güngör'e göre her ikisinin de bilgi, duygu ve hareket olmak üzere başlıca üç önemli unsuru vardır. Birey bir değere sahip olduğu zaman onun izlenmesi gereken bir yol olduğu duygusuna kapılır. Aynı zamanda o konuda duygusal bir bakış açısı geliştirir ve o değer bireyi belli bir yöne doğru hareket ettirir. Bazı psikologlar, bu ortak özelliklerini göz önünde bulundurarak değer ve tutum kavramlarını benzer kavramlar olarak kullanmaktadırlar. Rokeach ise, değer ve tutumun birbirinden farklı kavramlar olduklarını vurgulamaktadır (Güngör, 1998: 29).

### 2.3. Değer Türleri

Rokeach, Maslow, Hofstede ve Kahle gibi birçok araştırmacının değerlerin oluşumu ve gelişimi hakkında farklı yaklaşımlarda bulunmuşlardır. Bu durum da farklı bakış açılarından kaynaklanan değer türlerini karşımıza çıkarmaktadır.

#### 2.3.1. Rokeach'a Göre Değerler

Değerler üzerine çalışan Rokeach bu konuda bazı varsayımlarda bulunmuştur:

- Her birey bir değere ve değerler sistemine sahiptir.
- Bir insanın sahip olduğu değerlerin toplam sayısı görece ufaktır.
- Herkes aynı değere farklı derecelerde sahiptir.
- Değerler, değer sistemleri içinde organize olmuştur.
- İnsanın sahip olduğu değerler kültürün, toplumun, kurumların ve bireylerin kişiliğinin bir ürünüdür. (Rokeach, 1973: 3)

Bu varsayımlar ışığında Rokeach bireylerin sahip olduğu bir değerler sisteminin varlığını ortaya koymaktadır. Değerler sistemi içindeki her bir değer bu sistemin bir parçasıdır ve bu değerlerin özellikleri vardır. Bu özellikleri maddeler halinde sıralayacak olursak:

Rokeach'a göre değerlerin özelliklerinden biri sürekli olmasıdır. Değerlerin sabit olması durumunda bireylerin ve toplumların değişimi imkânsız bir hale gelmektedir. Değerlerin değişken olması durumunda ise bireyin kişiliği ve toplumun sürekliliğini sağlamak yine mümkün olmamaktadır. Bu nedenle Rokeach'a göre, yaşam değerlerinin değişmez özelliklere sahip olması beklenirken, aynı zamanda değişebilen özelliklerinin de var olması gerekmektedir (Rokeach, 1973: 5-6).

Rokeach'a göre değerler görecelidir. Bir çocuk olgunlaştığı zaman, bir değer diğer değerlere rekabet ettiği sosyal ortamlarda bulunur. Örneğin “ başarı için gayretli olmak mı, dürüst kalmak mı, bağımsızlık mı, itaatkâr olmak mı, kendine öz saygı için çaba harcamak mı, sosyal çevrede kabul görmek mi iyidir?” gibi sorunlar ya da sorular karşısında seçim yapmak durumunda kalabilmektedir. Adım adım deneyimler kazanmada ve yetişkinliğe doğru ilerleme de bireyin karşısına çıkan bu gibi sorunlarda değerler diğer değerlere göre öncelik sırasına ya da önem sırasına göre sıralanır ve hiyerarşik bir düzen içinde yerlerini bulur. Bunun sonucunda öğrenilen yalnız ve mutlak değerler bütünleşerek sorunlar giderilir (Rokeach, 1973: 6).

### **2.3.2. Maslow'a Göre Değerler**

İhtiyaçlar hiyerarşisi ile bilinen Maslow'a göre bütün organizmalar gerçeği ve doğruyu seçmeye eğilimindedirler. Bütün organizmaların kendi kendini yöneten ve düzenleyen bir yapısı vardır. Maslow'a göre gerçek hayatta iyi seçimler ve kötü seçimler yapanlar vardır ve güçlüler iyi seçim yapanlardır. Sağlıklı bir güdülemeyle hareket eden bireylerin seçimleri ve hazları, hastalıklı bir güdülemeyle hareket eden bireylerden farklıdır. Güçlüler zayıf tercih yapanlara göre daha ön plandadır. Uzun vadede sağlıklı insanın iyi seçimler yapacağını belirten Maslow bu bireylerin hazlarının, yargılarının daha doğru ve sağlıklı olduğu fikrindedir. Bu da hazcı değer kuramları ile faydacı etik kuramlarının temelini oluşturur. Temel ihtiyaçların bütün insanlar için geçerli olduğunu belirten Maslow' göre teori tüm insanlar için gerekli olan ihtiyaçları içermektedir ve bu ihtiyaçlar kapsamında

paylaşılan değerler herkes tarafından kabul gören değerlerdir. Ancak bireylerin yapısal farklılıkları, kişilikleri, kültürleri ve dünya görüşleri arasındaki farklılıkların sonucunda bireye ait değerler oluşur. Bu durumda Maslow' a göre değerler ihtiyaçlara bağlı olarak gelişmektedir (Maslow, 2001: 160- 161).

### 2.3.3. Hofstede'e Göre Değerler

Hofstede uluslararası platformda değerler ile ilgili çalışmalarda bulunmuş araştırmacıların başında gelmektedir. Hofstede bireylerin belirli durumlarda, belli olaylara benzer tepkiler verdiklerini belirlemiştir. Bu durumu bireyi ya da bir grubu diğerlerinden ayıran zihinsel programlamanın varlığına bağlamıştır. Hofstede bir kişinin zihinsel programını ve içinde bulunduğu durumu ne kadar iyi bilirsek o kişinin davranışlarını tahmin etmenin de o kadar kolay olacağını iddia etmektedir. Zihinsel programlama üç farklı düzeyde kendisini göstermektedir. Bunlardan ilki olan evrensel düzey, tüm insanlık için ortak davranışları ifade eder. Gülmek, ağlamak, arkadaşlık, saldırganlık gibi biyolojik sistemin sonucu gelişen faaliyetler bu düzeyde yer alır. İkinci düzey, olan kolektif düzey belirli grup veya ortak bir payda da buluşan insanlar için aynıdır. Bu düzeyi bireyler aynı grup içindeki insanlarla ortak paylaşımında buldukları durumlar için geliştirmiştir. Bir toplumun üyelerinin aynı dili konuşması, benzer yemek alışkanlıklarına sahip olması kolektif düzeyin etkisinde gerçekleşmektedir. Son düzey ise bireysel düzeydir. Bireysel düzey bütün insanlarda birbirinden farklıdır. Aynı kültür içinde farklı davranışların ortaya çıkması bireysel düzeyin bir sonucudur. (Hofstede, 1980: 14-16).

Hofstede, zihinsel programı açıklamak için değer ve kültür kavramlarından yararlanmışır. Değeri, belirli bir durumu diğerine tercih etme şeklinde tanımlamaktadır. Buna ek olarak değerlerin, toplumların ve bireylerin sahip olduğu özellikler olduğunu ve bir topluluğun kültürünü belirlediğini söylemektedir. Bu durumda bireyin seçtiği durum, diğerini tercih etmesinin nedeni sahip olduğu zihinsel programlamanın bir sonucudur. Birbirinden farklı düşünen farklı tavırları, farklı yaşam amaçları olan bireylerin farklı seçimler yapması, dolayısıyla farklı değer yargılarına sahip olması kaçınılmazdır (Hofstede, 1980: 19).

Değerin iki unsuru bulunmaktadır. Bunlar değerın yoğunluğu ve yönüdür. Bir davranışın ya da duygunun kişi için uygunluğu o durumun yoğunluğunu belirlemektedir. Aynı davranış birey için uygun olmakla yani belirli bir yoğunluğa sahip olmakla birlikte iyi ya da kötü bir davranış olabilir ve buna da değerın yönü denmektedir. (Hofstede 1980: 20)

Hofstede kültürlerin bireylerin değer, davranış ve yargılarıyla güçlü bir ilişkide olduğu varsayımıyla yapmış olduğu çalışmada kültürel değer boyutlarını geliştirmiştir.

- Bireycilik ve Toplulukçuluk Boyutu

Bireycilik ve toplulukçuluk, toplumda yaşayan bireylerin aralarındaki bağların zayıf veya kuvvetli olması ile ilgilidir. Bireysellik, topluluktan bağımsız olma, özgürlük, özerklik, uzaklık gibi kavramlarla açıklanırken; toplumculuk ise gruba bağımlı olma, güven, grup içi uyum kavramları ile açıklanmaktadır (Tüz, 2004: 13). Bireycilikte, birey sadece kendi ailesini ve kendini koruma eğilimindedir. Toplulukçulukta, sıkı toplumsal çevreler mevcuttur. İnsanlar kendi gruplarından diğerlerini ayrı tutar ve gruba dahil olan üyelerini kollar, bunun karşılığı olarak ta sadakat bekler. Bu anlamda bakıldığında denetimde temel rol diğerlerine karşı utanma duygusudur. Bireyci kültürlerde ise denetim bireyin içsel baskıyla sağlanır, bu nedenle bireyci kültürlere suç kültürü de denilir (Sargut, 2001: 185).

- Belirsizlikten Kaçınma

Bilginin yetersiz ya da anlaşılabilir olmadığı durumlar ile karmaşıklığın bulunduğu, değişimlerin önceden tahmin edilemez ve hızlı olduğu topluluklarda bireyler kendilerini baskı altında hissederler ve kendilerini korumaya çalışırlar. Bireylerin içinde buldukları bu tedirginlik, belirsizlikten kaçınma ile açıklanabilir. Belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu kültürlerde, biçimsel kurallar ve mutlak gerçek kavramları önemlidir. Farklı fikir ve davranış içerisinde bulunanlara tolerans gösterme oranı daha azdır. Belirsizlikten kaçınmanın düşük olduğu kültürlerde ise, stres düzeyleri daha düşüktür ve süper egolar daha zayıftır. Farklı düşüncelere karşı bireyler daha toleranslıdır ve risk alma eğilimleri daha yüksektir (Tüz, 2004: 8).

- Erillik-Dişillik

Erillik ve dişillik değerleri, toplumda cinsiyetlere yüklenen rolleri ifade etmektedir. Cinsiyetlere yüklenen roller, aile, okul ve arkadaş grupları içerisinde sosyalleşme yolu ile aktarılmaktadır (Tüz, 2004: 18-19). Hofstede 'ye göre erillik (masculinity) başarı, para ve diğer şeyler gibi baskın değerlerin toplumda var olmasıdır. Dişillik (feminity) diğer insanlara saygı göstermek ve hayat kalitesine önem vermek gibi değerlerin baskın olduğu toplumlar için geçerli bir kavramdır (Hofstede, 1980: 42)

- Güç aralığı

Toplum içerisinde bazı insanlar diğerlerine göre daha fazla güç sahibidirler. Bu güç sahibi insanlar, diğer insanların davranışlarını etkileme açısından daha fazla etkilidirler. Güçler arasındaki bu eşitsizlikler sonucu güç mesafesi kavramı ortaya çıkmıştır. Güç mesafesi, bir ülke içerisindeki kurum ve organizasyonların güçsüz üyelerinin, gücün eşit biçimde dağıtılmadığına ilişkin inançlarıdır. Başka bir ifadeyle bir toplumun üyeleri arasındaki güç farklılıkları, güç mesafesini oluşturmaktadır.

#### 2.3.4. Schwartz'a Göre Değerler

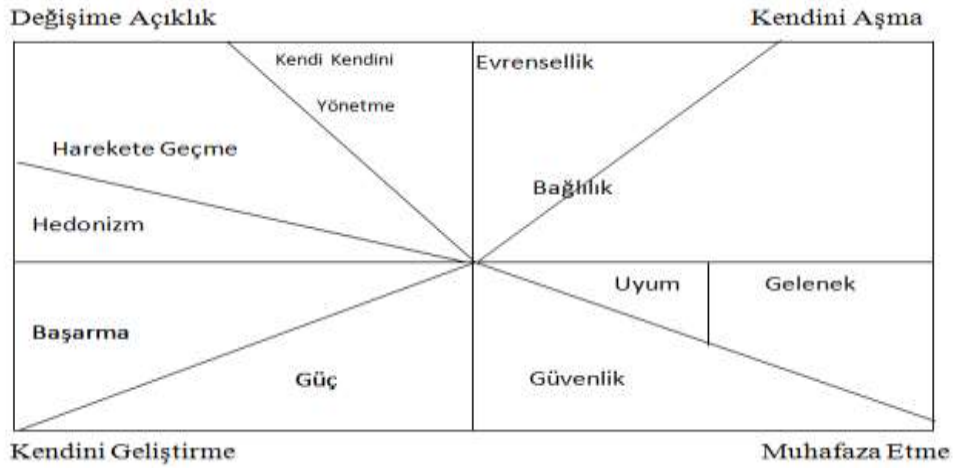
Schwartz'ın kuramı, son 30 yıl içerisinde psikoloji araştırmalarında temel alınan önemli bir model sunmaktadır (Demirutku ve Sümer, 2010: 17). Schwartz'a göre değerler kültürler içi ve kültürler arası olarak ayırt edilebilen, motivasyonel olarak farklı 10 değer tipi tanımlamaktadır. Bu değerler güç, başarı, hazcılık, uyarılım, öz yönelim, evrenselcilik, iyilikseverlik, geleneksellik, uyum ve güvenlidir (Schwartz ve Boehnke, 2004: 231). Schwartz'ın değerler teorisinin, iki boyutlu bir yapısı vardır. Birinci boyut, değişime açıklık ve muhafaza etmeden, ikinci boyut ise kendi kendini geliştirme ve kendini aşmaktan oluşmaktadır.

Birinci boyutta ki karşıt değerler, değişime açıklık (harekete geçme, kendi kendini yönetme ve hazcılık) ve muhafaza etmedir (güvenlik, uyum ve gelenek). Bu durum, bağımsız hareketler ve düşünceler ile koruma, eskiye bağlı olma ve durgunluk gibi değerlerin çatışma içinde olduklarını göstermektedir. İkinci boyuttaki karşıt değerler ise kendi kendini geliştirme (güç ve başarı) ile kendini aşma (evrensellik, bağlılık) olarak karşımıza çıkmaktadır. Başkalarına zarar verecek davranışlardan kaçınmak, başkalarının iyiliğini gütmek gibi değerler ile kendi



başarısı ve gücünü ön planda tutmak gibi değerler çatışma içerisindedir (Devos, Spini ve Schwartz, 2002: 487).

**Şekil 2: Değer Tipleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren Yapısal Model**



**Kaynak: Devos T, Spini, D, Schwartz, S.H. (2002), “Conflicts Among Human Values and Trust in Institutions”, British Journal of Social Psychology, c. 41, ss. 481-494.**

#### 2.4 Değer Başlığında Yapılan Araştırmalar

Değer birçok alanda araştırma konusu olmuştur. İncelenen literatür sonucunda farklı alanlarda önemli görülen çalışmalara değinilmiştir.

Hines(2008) “Global trends in culture, infrastructure and values” başlıklı çalışmasında ekonomik düzeydeki gelişmelere bağlı oluşan refahın, değerlerin algılanma biçimine etkisi üzerinde durmuştur. Bireylerin değer algısının ekonomik refaha göre şekil aldığı yani ekonomik refah düzeyinin değişimine bağlı olarak değer algılamalarının da farklılaşabildiği sonucuna ulaşmıştır.

Coşkun–Yıldırım (2009) ”Üniversite Öğrencilerinin Değer Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” başlıklı ilişkisel tarama modelindeki çalışmalarında üniversite öğrencilerinin değer yargısı düzeylerinin incelemeyi amaçlanmaktadır. Adıyaman Üniversitesi’nde 2007-2008 eğitim yılında öğrenim görmekte olan, sağlık yüksekokulu, fen-edebiyat ve eğitim fakültelerinin 806 öğrencisi çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Üniversitedeki kız öğrencilerin değer düzeylerinin erkek öğrencilere göre daha yüksek düzeyde olduğu çalışmanın ulaştığı sonuçlar arasında yer almaktadır.

Balcı-Yelken (2010) "İlköğretim Öğretmenlerinin Değer Kavramına Yükladıkları Anlamlar" adlı çalışmalarında ilköğretim okulu öğretmenlerinin değer kavramına yükladıkları anlamları ortaya çıkarma ve tasnif etmeyi amaçlamışlardır. Mersin merkez ilköğretim okullarında görev yapmakta olan 214 sınıf ve branş öğretmeninden "Kendi düşüncelerinize göre değer nedir?" sorusunu yazılı olarak cevaplamaları istenmiştir. Elde edilen veriler içerik analizi aşamaları izlenerek değerlendirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre değerler 7 ana başlıkta sınıflandırılmıştır.

Yıldız-Kapu (2012) " Üniversite Öğrencilerinin Bireysel Değerleri İle Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişki: Kafkas Üniversitesi'nde Bir Araştırma" isimli çalışmalarında hangi bireysel değere sahip kişilerin girişimcilik eğilimlerinin daha yüksek olduğunun belirlenmesini amaçlamışlardır. Araştırmanın türü tanımlayıcı nitelikte olup, veri toplama tekniği ankettir. Araştırmanın bulgularına göre, Kafkas Üniversitesi öğrencilerinin yüksek düzeyde girişimcilik eğilimi gösterdiği, öğrenciler arasında paylaşılan değerlerin sırasıyla güvenlik, yardımseverlik, evrensellik, geleneksellik, güç ve başarı ve hazzcılık olduğu ve girişimcilik eğilimi ile pozitif yönde en yüksek düzeyde ilişkide olan bireysel değer "güç ve başarı", negatif yönde ilişkide olan bireysel değer ise "geleneksellik" değeri olduğu ortaya çıkmıştır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### KARİYER

Bu bölümde kariyer kavramı ve gelişimi, kariyer aşamaları ve bireysel kariyer planlaması süreci hakkında bilgi verilmiştir.

#### 3.1. Kariyer Kavramı ve Gelişimi

Kariyer kavramı 16. yüzyılda keşfedilmiş olmasına rağmen, insanlık ve iş dünyası için bilimsel olarak kullanılmaya başlanması ilk olarak, Anne Roe'nun 1956 yılında yazmış olduğu "Meslekler Psikolojisi" eserinde görülmüş ve Donald E. Super'in 1957 yılında yazdığı "Kariyer Psikolojisi" kitabında daha belirgin bir şekilde açıklanmıştır(Özgen vd, 2005: 201). 1963 yılında Tiedeman ve O'Hara'nın "Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyarlaması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi" ve 1966 yılında John Holland'ın "Meslek Tercihi Psikolojisi" ile Borows'un 1964'te yazdığı "Endüstri Sosyolojisi" gibi kitaplar da kariyer kavramının gelişimine katkı sağlamıştır (Aytaç, 1997: 11-12).

1970'li yıllardan bu yana kariyerin ve insan yaşamının nasıl gelişim ve değişim gösterdiği, bilim adamlarının daha yoğun bir biçimde ilgi odağı olmuştur. 1980'lerden sonra ise daha ılımlı insan kaynakları yönetimi uygulamaları yapılmış, farklı bir bakış açısıyla çalışmalar daha geniş bir personel grubuna yayılmıştır (Ergin, 2002: 30). Kariyer kavramının ele alınması ile birlikte kariyer planlaması ve yönetimi, kariyer aşamaları, kariyer geliştirme, kariyer seçimi, kariyer platosu ve kariyer danışmanlığı gibi kavramlar da literatüre kazandırılmıştır (Tunç ve Uygur, 2001: 2).

Kariyer Fransızca'da: "meslek, diplomatik pozisyon, aşılması gereken mesleki bir süreç, yaşamda izlenen bir yol" gibi anlamlarda kullanılmaktadır (Şimşek

vd., 2004: 10). Genel kullanım alanı ise; yaşam, ömür ve meslektir (Tunç ve Uygur, 2001: 3).

Genel bir tanıma göre kariyer, bireyin belirli bir işte gösterdiği ilerleme ya da yaşamı boyunca yapmış olduğu işlerin toplamıdır. Bir başka açıdan kariyer, bir yandan bireysel ve örgütsel hedeflerle doğrudan bağlantılı olarak, bireyin hayatı boyunca yaşayacağı ve kısmen kontrol altında tutacağı iş deneyimleri ile ilgili bir süreçtir (Seymen, 2004: 81). Kariyer kavramının değişik anlamlarda kullanıldığı görülmektedir. İlgili literatür incelendiğinde kariyer kavramıyla ilgili birçok tanım bulmak mümkündür. Bunlardan bazıları şöyledir:

Kariyer, bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır (Bayraktaroğlu, 2003: 117).

Kariyer, bir insanın işiyle ilgili aktiviteler, davranışlar ve buna bağlı tutumlar, değerler ve yaşamı süresince edindiği amaçlardır (Bernardin, 2003: 194).

Bir bakış açısına göre kariyer, bireyin yaşamı boyunca çalıştığı pozisyonların tümüdür. Bu nesnel bir kariyer yaklaşımı olarak değerlendirilmektedir. Diğer bir görüşe göre ise kariyer; değerler, davranışlar ve motivasyon kavramlarından oluşmakta ve bireyin yaşça ilerlemesiyle ortaya çıkmaktadır. Buna da “Öznel Kariyer” denmektedir (Aytaç, 1997: 17).

Kariyer, uzun yıllar işgal edilen makam, içerisinde bulunulan pozisyon ya da yükselme durumu olarak bilinmiştir. Her personelin kariyerini değişik işler, mevkiler ve tecrübelerine göre tanımlayan bu yaklaşıma “Klasik Kariyer Yaklaşımı” denir. Günümüzde bu yaklaşımın üzerine oluşturulan çoklu kariyer anlayışına göre kariyer; kişinin kabiliyetleri ve ilgilerindeki değişimler, iş ortamındaki gelişmeler ve değerlendirmeler biçiminde tanımlanmaktadır (Kozak, 2001: 15).

Kariyer kavramı, hem çalıştıkları organizasyonlarda başarılı olabilmek için mücadele eden bireyler, hem de çalışanlarının kariyerlerini planlamalarına yardımcı olan organizasyonlar için önem taşımaktadır (Sabuncuoğlu, 2000: 143). Bireyin kariyerinde söz sahibi olan sadece yönetim değildir. Kariyeri bir örgüte üye olmakla kazanılan bir kazanım şeklinde sınırlamamak gerekir. Birey iş dışındaki faaliyet ve

yaşantıları ile kariyerine katkı yapabilmekte hatta hızla değişen günümüz dünyasında, birden fazla kariyere sahip olabilmektedir (Akat vd., 1994: 409).

Bireylerin kariyerleri, kimliklerini, toplumsal durumlarını ve statülerini oluşturmalarına yardım etmesi ve yaşamları için bir odak noktası teşkil etmesi gibi birçok nedenden dolayı önem kazanmaktadır. Zira birçok meslek bireylerle yakınlaşmayı gerektirdiğinden, bu yönü ile sosyal bir anlam taşımaktadır. Meslek, yaşamın sürdürülebilmesi için gerekli olan maddi gücü elde etmenin de etkin bir aracıdır. Ayrıca psikolojik olarak iş doyumunun oluşmasında kişiliğin gelişmesinde de etkili olduğu anlaşılmaktadır (Aytaç, 1997: 21).

Bireye sağladığı bu kazanımlardan başka, bir işletmede kariyer sisteminin olması, günümüz işletmelerindeki iş güvence sistemlerindeki kayganlığa karşı iyi bir rekabet ya da üstünlük stratejisi olacaktır. Çalışanlarına mesleklerinde ilerleme ve yükselme için gerekli alt yapıyı hazırlayan işletmeler bu kurumsal yapılarından dolayı, genç ve dinamik adayları kuruma çekmede, kaliteli personelin de kurumda kalmasını sağlamada başarılı olacaktır (Kozak, 2001: 17).

### **3.2. Kariyer ile İlgili Kavramlar**

Kariyer olgusu ile ilgili güncel literatür incelendiğinde; “Kariyer Patikası”, “Kariyer Haritası” ve “Kariyer Hareketleri” gibi temel kavramların önem kazandığı görülmektedir.

#### **3.2.1. Kariyer Patikası**

Genellikle kariyer gelişimi programı kapsamında değerlendirilen kariyer patikaları kavramı için insan kaynakları yönetimi alanında geniş araştırmalar yapılmıştır (Yalın, 2005: 197). Kariyer patikası, arzulanan kariyer amacına ulaşmada izlenen iş pozisyonlarını tanımlar (Şimşek vd., 2004: 23).

Kariyer patikasının çizilmesi sürecinde organizasyon içindeki pozisyonların fonksiyonel özelliklerinin belirlenmesi işlemi gerçekleştirilir. Bu durum uygulamada, iş analizlerinin yapılarak görev tanımlamalarının gerçekleştirilmesi şeklinde ortaya çıkar.

### 3.2.2. Kariyer Haritası

Örgüt içinde bir işten diğerine ilerleyebilmenin yollarını belirlemek üzere kullanılan bir tekniktir. Bir anlamda tüm pozisyonları içeren, pozisyonlar arasında geçiş yollarının net olarak belirlendiği bir örgüt şeması olarak da ifade edilebilir. Bu şemada pozisyonlardan sonra hangi aşamalara geçilebileceği ve bunun için gerekli deneyim ve yetkinlikler açıkça belirtilmiştir (Şimşek vd., 2004: 23).

Kariyer haritası örgüt şeması üzerinde oluşturulabileceği gibi, tablolar halinde de oluşturulabilmektedir. Bu tablolarda her pozisyon temel alınarak;

- Pozisyon görev ve sorumlulukları (iş tanımı),
- Pozisyon için gerekli nitelikler (iş nitelikleri),
- İstenilen pozisyona, örgüt içinde hangi pozisyonlardan geçilerek ulaşılacağı,
- Mevcut Pozisyonlardan örgüt içindeki hangi noktalara geçilebileceği belirtilir (Bayraktaroğlu, 2003: 139).

### 3.2.3. Kariyer Hareketleri

Geleneksel örgüt anlayışı, pozisyonların dikey hiyerarşik yapılanması ve yatay olarak da fonksiyonlarının farklılaşması üzerinde yoğunlaşmıştır. Günümüzde ise, hiyerarşik örgüt yapılarının yerini şebeke tipi yapılar almıştır (Erdoğmuş, 2003a: 147). Bu örgütsel yapılanmalarda bireyler, genel olarak üç yönde kariyer hareketi gerçekleştirmektedir:

- Dikey Hareket: Bu kavramla anlatılmak istenen formel organizasyon basamaklarında yukarı veya aşağı doğru gerçekleşen hareketlerdir.
- Yatay Hareket: Örgütlerde kariyer ilerleyişi her zaman yukarıya doğru gerçekleşmemektedir. Genellikle yeni ve genç işgörenler arasında gerçekleşen yukarı doğru ilerleyiş, kıdemli işgörenler için gerekli olmayabilir. Çoğu zaman yatay ilerleme planlama eksikliği veya planlayıcıların yetersizliği nedeniyle engellenmektedir.

- **Merkeze Doğru Hareket:** Organizasyonda, merkezdeki birimlere geçiş anlamına gelir. Bu da ancak organizasyonda kazanılan güven, daha fazla sorumluluk elde etme ve organizasyonu daha iyi tanıma ile yakından ilgilidir (Türkel, 1999: 164).

Örgüt bünyesinde gerçekleşen dikey hareket, bireyin yönetim basamaklarındaki yerini göstermektedir. Başka bir ifadeyle işgörenin örgütteki hiyerarşik düzey ve kademesindeki değişimi ifade etmektedir. Bu değişim genellikle terfi yolu ile gerçekleşir. Merkezden çevreye olan yatay hareket ise, işgörenin aynı düzeyde yer alan farklı iş ve birimlere transferi işlemidir. Çevresel hareket ise, bireyin örgütte bir bölümden diğerine geçişini açıklamaktadır. Kısaca, örgütsel sistemin içine veya dışına doğru gerçekleşen katılma hareketidir (Aytaç, 1997: 99).

### **3.3. Kariyer Aşamaları**

Kariyeri gelişim sürecini ele alan gören çalışmalara göre, kariyer belli bir zaman diliminde bir kere seçilen bir olgu değil, değişik aşmalardan oluşan ve zaman içinde değişiklik gösteren bir olgudur. Bu durumda kariyer seçimi evrimsel bir süreçtir (Erdoğan, 2003: 20).

Bireylerin yaşam süreçleri, kariyer safhaları ile gelişim göstermektedir. Kariyerin şekillenmesi, belirlenmesi ve geliştirilmesinde bireyin fiziksel ve sosyolojik özellikleri, cinsiyeti, eğitimi gibi unsurlar etkilidirler. Birey bu özelliklerin etkisi ile kendisi için belirli bir amaç seçerek ve bu amaca ulaşmak için çaba harcamaktadır (Çalık ve Ereş, 2006: 52).

Birey, kimliğinin oluşmaya başladığı yetişkinlik döneminin ilk yıllarında kariyer fikrini kendi benliği ile oluşturmaya başlar. Bu dönemde okullarda alınan mesleki eğitim ve etkinlikler ile kariyer kararı şekillenme sürecine girmektedir. Oluşan kariyer kararı, ilerleyen dönemlerde işe giriş, emeklilik gibi evreler ile devam eder. Emeklilik kariyer sonu gibi görünen bir kavram olsa da bazı durumlarda yeni bir kariyer döneminin başlangıcı olabilmektedir. Bazı durumlarda, belli kariyer evrelerinde, bireylerin mesleki ihtiyaçlarını ertelemek veya kesmek zorunda kaldıkları görülebilir. Örnek verecek olursak kadınlar, yaşamlarında ailevi nedenlerden veya çocuk yetiştirme gibi sebeplerden mesleki hayatlarına ara

verebilmektedirler. Bu gibi dönemlerde bireyin yaşam safhaları ile kariyer safhaları arasında bir bağ yoktur ( Aytaç, 1997: 61).

### **3.3.1. Keşif**

Bu aşamada bireyler, rahat ve başarılı olduklarını hissedebilecekleri bir meslek arayışı içerisine girerler (Demir ve Okan, 2008: 30). İlgilerini, değerlerini ve görev tercihlerini tasarlarlar. Meslektaşlarından, arkadaşlarından ve aile fertlerinden meslekler, kariyerler ve işlerle ilgili bilgi alırlar. Bireyler kendilerinin ilgisini çeken görevleri belirledikten sonra almaları gereken eğitim ve öğretim sürecini takip ederler. Tipik olarak, keşif aşaması 15–16 yaşlarında başlar (Noe, 1999: 336). 20’li yaşların ortasında son bulur ve okuldan işe geçiş gerçekleşir. Birey kariyeri ile ilgili çalışmalara bu aşamada başlar. Önce kendini anlamaya çalışır ve hangi işte daha başarılı olacağını araştırır (Sabuncuoğlu, 2000: 145).

### **3.3.2. Örgütte Giriş ve Kariyer Başlangıcı(Kurma)**

Kuruluş aşamasında bireyler, örgüt içerisinde yer edinerek bağımsız girişimlerde bulunurlar. Daha fazla sorumluluk alıp ekonomik durumlarını iyileştirerek makul bir yaşam tarzı oluştururlar. Bu aşamada personel kurumun başarısına katkıda bulunmak istemektedir (Noe, 1999: 336-337). Kurma aşaması bireyin, iş aramasıyla başlayarak ilk işe başlamasını, işi öğrenmesini ve gerçek dünyayla tanışmasını içerir (Sabuncuoğlu, 2000: 145). Kuşkusuz bu konuda örgütün sağladığı bilgilerin yetersizliği nedeniyle bazı sorunlar ortaya çıkabilmektedir (Bingöl, 2003: 256). Bazı çalışanlar için ilk iş deneyimi zor ve umut kırıcı olabilir. Yeni işe başlayan bir çalışanın, kendi kariyer beklentileri ile örgütün iş talepleri arasında çelişkiye düşmesi alışılmadık bir durum değildir (Barutçugil, 2004: 328).

### **3.3.3. Kariyer Ortası**

Bu aşama, bireyin çıraklıktan ustalığa, öğrenci olmaktan yapıcı olmaya geçtiği aşamadır. Kariyer ortası iş ile ilgili görevlerin büyük önem taşımaya başladığı dönemdir. Bu dönem içinde yapılan hatalar cezalandırılır, başarılar ise mükâfat ve yeni sorumluluklarla ödüllendirilmektedir. Başarılı olamayanlar kariyer planlarını gözden geçirerek ve yeni işler aramaya başlamak zorundadırlar (Aytaç, 1997: 66).



Kariyer yazınında 35-50 yaşları arasında tanımlanan bu dönemde bireyin, temel fiziksel ve güvenlik ihtiyaçlarının önemi azalmakta; başarı, saygınlık, bağımsızlık gibi ihtiyaçlarının önemi artmaktadır. Bireylerin sorumluluk alabilme, inisiyatif kullanabilme ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri işlere geçmek istekleri artmaktadır (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 2001: 160).

### **3.3.4. Kariyer Sonu**

Birey, kariyer yaşamının sonuna gelmiştir. Bazıları çalışma hayatında ulaşabilecekleri en yüksek noktaya ulaşmışlardır. İş yaşamındaki yerini korumaya çalışan birey için saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı önemini devam ettirmektedir. Bireyin bu süreç içinde örgüte yönelimi azalmakta kişiliğe yönelimi ise artmaktadır. Birey performansının azaldığını, mevcut işlerine takılıp kaldığının farkında olmaya başlar. Bireyde fiziksel yaşlanmanın başladığı bu dönem içinde öğrenme azalırken, tecrübe birikimi kazanılmış olmaktadır. Bu dönemde birey artık öğretici konumuna gelmiştir ve çevresindekiler tarafından saygı duyulur (Bayraktaroğlu, 2003: 132).

### **3.3.5. Emeklilik**

Bu aşama bireyin kariyerini tamamlama aşamasıdır. Birey, farklı faaliyetlerle ilgilenerek kendini gerçekleştirme fırsatı bulabilir. Bazıları emekli olmayı düşünürken, bazıları örgütten ayrılmayıp kazandığı deneyimlerden örgütün yararlanması için danışmanlık yapmayı düşünebilir. Birey çalışırken fırsat bulamadığı resim yapma, bitki yetiştirme gibi uğraşlarla kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını tatmin etmeyi tercih edebilir. Bu dönemde birey, aile yaşamında karşılaşılabileceği problemler ve düzenlemeler ile ilgilenmek isteyebilir (Şimşek, 1999: 337).

## **3.4. Kariyer Yaklaşımları**

Örgütler global alanda önemli bir yer sahibi olmak için yapılarında bazı değişiklikler yapmaktadırlar. Rakipleriyle rekabette başarılı olmak için daha küçük, yetenekli ve hızlı olmak zorundadırlar. Yaşanan gelişmelerin etkisi ile örgüt içinde kariyer sistemleri de değişerek düzensizleşmiştir (Hall ve Moss, 1998: 22).

Yönetmel ve örgütsel değışmelerin etkisiyle kariyer sistemleri de değışmektedir. Yalınlaşan ve kademe sayısında azalmaya giden örgüt içinde kariyer yolları ve fırsatları da azalmıştır. Bu durumda bilginin öneminin anlaşılmasına, ücret ve ödüllerin pozisyon yerine uzmanlığa göre verilmesine neden olmuştur. Bu gelişmelerin eşliğinde motivasyon teknikleri de değışmiştir. Bu değışimler sonucunda ortaya çıkan yeni kariyer yaklaşımlarının önemli noktaları şunlardır (Erdoğmuş ve Doğan, 2003, 651- 652):

- Dikey kariyer hareketlerinin yerini yatay kariyer hareketlerine bırakmaya başlaması,
- Kariyerin bir örgütle sınırlı olmaktan çıkıp sık sık iş değışikliklerinin yaşanması,
- Örgütsel bağlılığın zayıflaması,
- Örgütlerin bireye sunduğu kariyer fırsatlarının azalması,
- Büyük örgütlerden ayrılan bireylerin, daha sonra bu örgütlerle çalışan taşeron, tedarikçi ya da müşteri olarak kariyer yollarına devam etmeleri,
- Büyük örgütlerden ayrılan yöneticilerin, kendilerini bir örgüte bağlı kalmak yerine meslekleri ve iş yaptıkları sektörlerle kendilerini tanımlamaya başlamaları,
- Bireylerin kariyerlerinde iş-aile dengesini sağlamaya çalışmalarıdır.

#### **3.4.1. Geleneksel Kariyer Yaklaşımı**

Geleneksel kariyer anlayışında çalışanlar, aynı meslek alanı içerisinde ve genellikle hizmet süresine bağlı olarak yukarıya doğru hareket etmektedir. Dolayısıyla örgüt içerisindeki ilerleme olanakları da açık ve düz bir şekilde belirlenmektedir. Bu nedenle geleneksel kariyer yaklaşımında kariyer gelişim olasılığı ve yatay tecrübe kazanımı söz konusu olmamaktadır. Bu yönüyle geleneksel kariyer insanlara olayların bütününe tanıma ve kariyerlerini planlama olanağı vermemektedir(Aytaç, 2005:179-180)

### 3.4.2. Çağdaş Kariyer Yaklaşımları

Günümüzde kariyer olgusunun tanımlanmasında birçok yaklaşım kullanılmaktadır. Kariyerin farklı özellikleri vurgulanmış ve ön plana çıkarılan bu özelliklerden yola çıkılarak farklı şekilde tanımlar kullanılmıştır.

#### 3.4.2.1. Esnek Kariyer Yaklaşımı

İş yaşamındaki değişimler ve gelişmeler sonucunda ortaya çıkan esnek yapılanma, esnek çalışma biçimleri, esnek örgütler, geçici iş ve geçici işçiler, yeni bilgi işçileri kariyer modellerinde de değişimlerin yaşanmasına neden olmuşlardır. Örgütsel yapının esnek, yatay, dinamik ve akıcı bir şekil alması ile birlikte çalışanların tek bir işe ya da uzmanlığa sahip olmaktansa var olan potansiyellerini değerlendirebilecekleri farklı iş ve organizasyon seçeneklerine yöneldikleri gözlenmektedir(Aytaç, 2005: 242-243). Örgüt ve bireyin birbirine katkı sağladığı sürece devam eden bir ilişkiye dayanan, işgörenlerin değişen iş gereklerine uygun bilgi ve becerileri kazanmasını vurgulayan bu kariyer anlayışına esnek kariyer denilmektedir (Erdoğan, 2003: 169). Bu tür bir kariyer anlayışının temel gereklilikleri hiyerarşik organizasyon yapısının yatay yapıya dönüştürülmesi, iş tanımının zenginleştirilmesi, görev bazlı çalışmalar yerine, proje bazlı uygulamaya geçilmesi, uzun vadeli kariyer planlamaları yerine sorumluluk artışının gerçekleştirildiği kısa vadeli planlamalara yönelmesi ve çalışanların yetkilendirilmesidir(Aytaç, 2005: 242).

#### 3.4.2.2. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı

Örgütlerdeki değişimle oluşan yeni kariyer yaklaşımlarından biri de sınırsız kariyer yaklaşımıdır. Sınırsız kariyer yaklaşımları; örgüt üyeliğinin, departmanlara bağlı kimliğin ve iş görevlerini, belirsizliği olarak tanımlamak mümkündür. Kısaca sınırsız kariyer, tek bir örgütte kalmanın ötesinde giden iş olanaklarının bir dizisidir (Erdoğan, 2003: 532).

Sınırsız kariyer yaklaşımında kariyer hareketliliği bir örgütten başka bir örgüte olabileceği gibi, bireyin içinde bulunduğu örgüt büyükse, bu örgüt içinde başka bir iş birimine doğru da olabilir. Bundan dolayı bu yaklaşım, çalışanları elde

tutmak, kaçırmamak üzerine kurulan geleneksel kariyerdan farklı olarak, kariyer hareketliliği ve çeşitliliği kavramlarını ön plana çıkarmaktadır. Bunun sonucu olarak da kariyer keşif süreci kariyer safhaları arasında en önemli safha haline gelmektedir. Örgütlerde büyüklük, rollerin açıklığı, uzmanlık ve kontrol yerine; değişim kabiliyeti, bütünleşik olma ve yenilik yapma önemli bir rol oynamaya başlamıştır (Soysal, 2003:330).

### **3.4.2.3. Çok Yönlü Kariyer Yaklaşımı**

Çok yönlü kariyer, örgüt tarafından yönetilen bir kariyer süreci olmayıp birey tarafından yönetilen bir süreçtir. Bu kariyer yaklaşımı, bireyin eğitim ve gelişim tecrübeleri, farklı örgütteki işleri ile mesleki değişimlerini içermektedir. Çok yönlülük kavramı, bireyin hayatı boyunca kendini geliştirmesinde bireysel kariyer tercihleri ile araştırmalarını birleştirici unsur olarak düşünülebilir. Bu yaklaşıma göre örgütün kariyer sürecinde ki rolü ise, çalışanlarının kariyerlerini yükseltmek ve geliştirmek için olanaklar ve kaynaklar (mentorluk, network, koçluk, eğitim ve geliştirme gibi) sağlamak, kariyer ile ilgili sorumluluklarını üzerlerine almak, sürekli öğrenme ortamı oluşturmak ve onları teşvik etmektir (Soysal, 2003:338)

### **3.4.2.4. Portföy Kariyer Yaklaşımı**

Günümüzde işin anlamı müşteri demektir. Çünkü iş gören birçok işi yapan ve birçok müşteri ile çalışan kişilerdir. Çalışanlar bir örgüte bağlı tek işi yapan kişiler olmak yerine, aynı anda farklı işleri bir örgüte bağlı kalmadan gerçekleştiren kişiler haline gelmiştir. Bu anlamda kariyer pozisyon merkezlikten, portföy merkezliğe dönüşmüştür (Erdoğan, 2003: 170).

Templer ve Cawsey, kariyerin doğası ve çalışan örgüt ilişkileri konusunda, portföy kariyer yaklaşımının varsayımlarını şu şekilde tanımlamıştır (Aytaç, 2005: 247):

- Çalışan örgütsel hiyerarşi içerisinde ilerlemek için işe alınmak yerine belli bir görev için sözleşmeli olarak işe alınır,
- Eğitim ve gelişimin bireyin sorumluluğu altında olduğu kabul edilir,
- Kısa süreli performans sonuçları üzerinde durulur,

- Yedekleme ve kariyer geliştirme programları daha çok çekirdek personel için tasarlanır.

#### **3.4.2.5. Ağ Tipi Kariyer Yaklaşımı**

İnsan kaynaklarının bir fonksiyonu da çalışanların kariyerlerinin yeni şekillerde gelişmesine yardımcı olmaktadır. Bireylerin kariyer yollarını oluşturmalarında genelde geleneksel hiyerarşik yapıdan ya da insan kaynakları fonksiyonundan yararlanılmaktadır (Tüz, 2003: 174-175). Ancak günümüzde geleneksel kariyer yollarına alternatif bir metot olan ağ tipi kariyer yolunda bireyselleştirilmiş tercihler ön plana çıkmaktadır. Bu yol hem dikey hareketi, hem de yatay hareketi içerdiği gibi örgütte, bireylerin gelişimi için de daha fazla fırsat sunmaktadır. Ayrıca örgüt ihtiyaçlarına cevap verebilir ve gerçekçi niteliktedir. Ağ içerisindeki yatay ve dikey seçenekler sayesinde işgörenin gelişiminin engellenmesi sorununu da azaltmaktadır (Aytaç, 1997: 207).

#### **3.5. Bireysel Kariyer Planlama Süreci**

Bireyler potansiyel olarak geliştikçe kendini gerçekleştirme güdüsünün doğrultusunda kariyerlerini geliştirme ve yükseltme gereksinimi duyarlar. Birey açısından bu olgu sağlıklı bir gelişimi simgeler. Ancak, söz konusu sağlıklı gelişim, bireyin kariyerini planlama sürecinde kişisel gerçeklerini gözettiği ve onlara kendine ters düşmeyecek ilkeler ışığında yön verdiği ölçüde devam eder (Kaynak vd., 1998: 230-231). Bu ilkeler ışığında oluşturulan kariyer planlamasının bireylere sağladığı faydalar şu şekilde açıklanmaktadır (Aytaç, 1997: 171):

- Örgüt içinde bireye terfi olanaklarını gösterir ve terfi etme imkânı sağlar,
- İşgörenlerin özelliklerinden, yöneticilerin haberdar olmalarını sağlar,
- Bireysel gelişim olanağı sağlar.
- Farklı geçmiş ve eğitimleri olan bireylere kariyer planlama desteği vererek işletme ile özdeşleşmelerini sağlar.
- Örgütsel bağlılığı artırır.

- Bireylere spesifik konularda da kariyer hedefleri belirleyerek, potansiyel yeteneklerini harekete geçirme olanağı tanır (Ünver, 2005: 33).

Birey, kariyer planlama ile geleceğini kontrol altına alma fırsatını yakalamaktadır. Özellikle başarısızlık duygusu ve zamanın boşa akıp gittiği hissi, bireylerin huzursuzluk duygusu yaşamalarına neden olmaktadır. Her ne sebeple olursa olsun bireyin, iş yaşamında planlama yapması gerekmektedir. Bireyin, özel hayatında uyguladığı planlar iş yaşamında da zorunluluk halini almaktadır. Bireyler, iş yaşamında bir değişiklik yapmaya ve iş değiştirmeye karar verdiklerinde kısa ve uzun vadeli hedeflerini rasyonel bir biçimde belirlemek zorundadırlar. Bu hedefler doğrultusunda birey, öncelikle neyi başarmak istediğini açık bir biçimde ortaya koymalıdır (Özgen vd., 2005: 212).

Bireylerin kariyer gelişimlerini, yalnızca, organizasyon içindeki etkinliklere bağlamayan bireysel eğilimler, günümüzde gitgide yaygınlaşmaktadır. Bireylerin sahip olduğu deneyim ve yetenek, organizasyonlarda yükselmek için önemli bir parametre olarak görülmektedir. Bireyler yaşamlarının ortalarına kadar veya daha sonraları çeşitli nedenlere bağlı olarak kariyerlerini göreceli olarak değiştirebilirler. Ancak bireyler, kişisel kariyer sorumluluklarını yüklenerek kendi kendilerine doğruyu bulabilmek için nadiren radikal değişiklikler yapmaktadırlar. Çoğunlukla bireylerin yaptıkları şey bir değerlendirme sürecidir. Bir başka ifadeyle bireyler, genellikle mevcut işlerine farklı açılardan yaklaşarak bireysel gelişme olanaklarını aramaktadır (Anafarta, 2001: 5).

Kariyer seçimi süreci, bireyin sahip olduğu tutum, değer ve alabileceği sosyal destek unsurlarının birbirinden etkilenmesinin bir sonucudur. Bireyin bir kariyer alanı seçme davranışını benimsemesi, onun bu davranışa yönelik bütünsel bir değerlendirmesinin ürünüdür. Bireylerin kariyer seçimi sürecinde oluşturdukları bireysel kariyer planlamada dikkat edilmesi gereken ilk şey, planlamasının kişisel tercihlerle sınırlı olmasıdır. Plan yapılırken kişisel eğilim, yeteneğin ve böyle bir kariyer yönelimine niçin ihtiyaç duyulduğunun iyi değerlendirilmesi gerekmektedir. Yetenekler ve beklentiler doğrultusunda kariyer amaçları saptandıktan sonra, saptanan amaçlara ulaşmak için bireyin bazı planlar yapması gerekmektedir. Bu planları yaparken insan kaynakları departmanından yardım isteyecek olan birey, ilk

önce kısa dönemli amaçlarına, daha sonra ise, orta ve uzun dönemli amaçlarına uygun planlar yapar (Yalım, 2005: 20).

### **3.5.1. Bireysel Kariyer Planlama ve İlgili Kavramlar**

Kariyer yönetimi, kariyer geliştirme ve kariyer planlama bireysel kariyer planlama ilgili temel kavramlar arasında yer almaktadır.

#### **3.5.1.1. Kariyer Yönetimi**

Kariyer yönetimi, bireyin kariyer planlamasının, organizasyonun kariyer geliştirme araçları ile desteklenmesi, bireysel hedeflerin ve organizasyon ihtiyaçlarının uyumlaştırılması sürecidir. Kariyer yönetimi, kariyer kavramına yönelik bireysel ve kurumsal bakış açılarını bütünleştirmektedir. Bu süreçte birey ve organizasyon karşı taraflarda değil, birbirini destekleyici roller, sorumluluklar üstlenmektedir (Özden, 2007: 16).

Kariyer yönetimi, örgütün ihtiyaçları ile kişilerin ihtiyaçlarını göz önüne alarak değerlendirmeye tabi tutan ve bu ihtiyaçları örgütün sistemi ile bütünleştiren bir süreçtir (Şimşek ve Soysal, 2007: 50). Bir başka tanıma göre kariyer yönetimi, bireyin iş ve iş dışı yaşamını etkileyen, yeteneklerinin analiz edilmesi konusunda örgütlerin çalışanlarına yardımcı olmalarını sağlayan ve onların kariyer geliştirme faaliyetlerini planlamalarını kolaylaştıran yönetsel bir uygulamadır (Şimşek ve Öge, 2007: 259). Kariyer yönetiminin amacı, bireylerin örgüt içinde ilgi, değer ve becerilerine uygun işlerde istihdam edilmesine olanak sağlamaktır. Böylece bireysel ihtiyaç ve amaçlar ile örgütsel ihtiyaç ve amaçların bütünleştirilmesi yoluyla çalışanlarda iş tatminin, örgütte ise etkinliğin ve verimliliğin artması sağlanmaktadır (Erdoğan, 2003: 16)

#### **3.5.1.2. Kariyer Geliştirme**

Bireyler ve örgütler oldukça karmaşık ve sürekli değişen bir çevrede yaşamakta ve aralarındaki ilişki bu çevrenin doğurduğu çeşitli dış etmenlerden etkilenmektedir. Dinamik olan ve her iki tarafın da değişen ihtiyaçlarına cevap vermeye çalışan bu ilişki, kariyer geliştirme olarak adlandırılmaktadır (Budak, 2008: 274).

Kariyer geliştirme, örgüt tarafından şekillendirilen, insan kaynağının hem çalışan hem de örgüt ihtiyaçlarının göz önünde bulundurularak geliştirilmesi ve zenginleştirilmesi üzerinde odaklanan ve sürekli devam eden bir süreçtir. Bu süreçte örgütün başlıca sorumlulukları, örgüt içerisindeki kariyer olanaklarını geliştirmek ve bu olanaklar hakkında çalışanları bilgilendirmektir. Örgüt, bu süreçte bireyin kariyer hedeflerine ulaşmasını sağlayacak muhtemel kariyer yolları konusunda dikkatli bir biçimde çalışanına tavsiyelerde bulunmalıdır. Bu nedenle kariyer geliştirme ve kariyer planlama birbirini destekleyen süreçler olmalıdır. Kariyer geliştirme bireysel kariyerlere örgütsel bakış açısı ile yaklaşırken, kariyer planlama, kariyere çalışan bireylerin gözü ile bakmaktadır (Byars ve Rue, 2004: 227-228) . Diğer bir deyişle kariyer geliştirme, kariyer kavramına kurumsal bakış açısı ile yaklaşmaktadır. Organizasyon içinde çalışanların mesleki gelişimlerinin, organizasyonun hedeflerine uygun olarak yapılması için kullanılan araç ve yöntemleri ifade etmektedir. Bu kavramın içinde kariyer haritası, oryantasyon, terfi, yer değiştirme, yönetici geliştirme, yedekleme planı, değerlendirme merkezi gibi kariyer geliştirme yöntem ve uygulamaları bulunmaktadır (Özden, 2007: 26).

Kariyer geliştirmede, kişinin, eğitim, yetiştirme ve iş tecrübesi yolu ile kariyerinin planlanması ve kariyerine ilişkin yaptığı planların gerçekleşmesi hedeflenmektedir (Aytaç, 2005: 198)

### **3.5.1.3. Kariyer Planlama**

Günümüzde kariyer, büyük ölçüde bireyin sorumluluğunda şekillenen, bunun yanında örgütün de bu konuda bireyi desteklediği bir olgu olarak değerlendirilmektedir (Aytaç, 2005: 233). Artık bireyler, örgütlerin sağladığı güvencenin giderek azaldığı ya da tamamen ortadan kalktığı bir dünyada nasıl ilerleyeceklerini düşünmek zorundadırlar. Her ne kadar bireyin sorumluluğunda olsa da kariyer planlamanın hem bireyi hem de örgütü ihtiva eden boyutları göz önünde bulundurulmalıdır.

Bireysel kariyer beklentilerinin örgüt tarafından fark edilmemesi, çalışanların er ya da geç kurumu terk etmelerine neden olabilmektedir. Bu nedenle günümüzde kariyer planlamanın sorumluluğu büyük ölçüde bireye bırakıldı ise de örgütün, bireyin beklentileri yanında kendi örgütsel ihtiyaçlarını da dikkate alarak çalışanı bu yönde desteklemesi gerekmektedir (Şimşek ve Öge, 2007: 270). Çalışanlar işverenler



tarafından teşvik edildiğinde ve desteklendiğinde kariyer hedeflerini belirlemeye ve bu doğrultuda ilerlemeye daha istekli davranmaktadır. Bunun sonucuna da çalışanlar daha fazla eğitim ve gelişim faaliyetlerine katılmak konusunda motive olmakta, bu da kuruma nitelikli bir çalışan havuzunun oluşturulmasına imkân tanımaktadır (Werther ve Davis, 1996: 315).

Örgütsel kariyer planlama, yönetimin çalışanlar için kariyer amaçlarını planlaması(Çalık ve Ereş, 2006: 95), örgütsel kariyer yollarını ve faaliyetlerini oluşturması(Şimşek ve Öge, 2007: 269) süreci olarak tanımlanabilir.

Bireysel kariyer planlama sürecine örgütün etkisinden bağımsız odaklandığımızda bireyin kişisel bir bilançoya ihtiyaç duyduğunu görmemiz kaçınılmazdır. Bireysel kariyer planlamada kişisel bir bilânço hazırlamak için, bireyin nelerden hoşlandığını, yaşamında nelere önem verdiğini belirlemesi gerekmektedir. Bireysel bilânçonun sonucuna göre hedef tespiti ve hedefe ulaştıracak planların hazırlanıp uygulanması söz konusu olacaktır. Ayrıca tüm bu çalışmalar içinde birey, yardım alma ihtiyacı duyacaktır. Bu ihtiyacını danışmanlardan ve iş deneyimine sahip profesyonel kaynaklardan karşılayabilmektedir (Özgen vd., 2005: 212).

### **3.5.2. Bireysel Kariyer Planlamanın Aşamaları**

Birey, örgüt yaşamında ve gelecekte bulunacağı konumu belirleme ihtiyacı taşımaktadır (Kaynak vd., 1998: 193). Bu nedenle bireysel kariyer planlamada önceliği kendini değerlendirme alır. Bunun dışında hedef belirlemesi, kariyer planını hazırlayıp uygulanması ve geribildirimleri dikkate alması gerekmektedir.

#### **3.5.2.1. Kendini Değerlendirme**

360 derece performans değerlendirme sürecinde yer alan değerlendirme yöntemlerinden biri de bireyin kendisini değerlendirmesidir. Bireysel değerlendirme olarak da anılan bu yöntemde araştırmalar, kişilerin kendilerini değerlendirmelerinin hem olumlu hem de olumsuz bazı etkilerinin bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bireyin kendini değerlendirmesinin, kendisine bir hedef saptaması ve o hedefe olan motivasyonunu artırdığı gerekçesiyle olumlu bir etkiye sahip olduğu ifade edilmiştir. Bireyin kendisini değerlendirmesi onun kişisel gelişme amacına büyük katkıda bulunmakta ve bireyin kendini değerlendirecek düzeyde sorumluluk taşıdığı hissi ile

motivasyonunu arttırmaktadır (Camgöz ve Alperden, 2006: 197). Bireysel değerlendirme için kariyer planlama sürecinde bireyin: Kim olduğu, kariyerinde nereye doğru ilerlediği, kariyer hedefine nasıl ulaşabileceği, sorularını kendisine yöneltmesi gerekmektedir (Özer, 2001: 103).

Rasyonel bir kariyer planlama süreci bireyin öncelikle güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirmesiyle başlar (Anafarta, 2001: 5). Bu aşamada bireyler, verecekleri kariyer kararını ortaya koymadan önce, örgütün kendilerine sağladığı değişik kariyer hedeflerini değerlendirebilme açısından, kendilerine uygun kariyer fırsatlarını seçmek zorundadır (Öztürk ve Teber, 2006: 74). Bireylerin kendi kendini değerlendirmesi bazı güçlükleri de beraberinde getirmektedir. Bireyin kendisi hakkında yaptığı değerlendirme, objektif testlerle ve diğer bireyler tarafından yapılan değerlendirmelerle uyuşmayabilir (Bingöl, 2003: 250- 251). Bu açıdan, yapılan kişisel değerlendirmenin önyargıdan uzak tutularak gerçekleştirilmesi gerekmektedir (Hançer, 2004: 61).

### **3.5.2.2. Kariyer İmkânlarının Değerlendirilmesi**

İş görenler, kendilerine sunulan kariyer tipleri arasında yetenek ve kabiliyetlerine uygun olanları belirlemeye çalışır. Kariyer seçiminin etkin olabilmesi için bireyin kararının yanında, örgütün de bireye destek olması ve bu fırsatları çalışanlara sağlaması gerekmektedir (Öztürk ve Teber, 2006: 74). Kariyerle ilgili kazançlar, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşması ve farklı kariyer yolları izlemesine imkan vermesinin yanı sıra harekete, daha iyi ücret, terfi gibi kazanımları da içermektedir. Kariyer imkânlarının değerlendirilmesi, iş görenin örgüt içinde veya dışında ulaşabileceği kariyer fırsatlarını değerlendirmesini ifade etmektedir (Fındıkçı, 2000: 346).

### **3.5.2.3. Hedef Belirleme**

Bireylerin amaçladıkları kariyer olanaklarına ulaşabilmesi için hedeflerin net bir biçimde belirlenmesi ve bu hedeflerle ilgili planların oluşturulması gereklidir (Fındıkçı, 2000: 346). Bireyler bu gerekliliği göz önünde bulundurarak kendi değer kümeleri ile uyum sağlayacak kariyer hedefleri oluşturmaya yönelmektedir (Aytaç, 1997: 157).

Özellikle son yıllarda internet üzerinde büyük bir iş arama potansiyeli yaratılmış ve profesyonel yöneticiler başta olmak üzere kariyer olanaklarını araştıranlar büyük bir artış göstermiştir. İnsan kaynaklarının doğru değerlendirilmesinde oldukça etkili sonuçlar sağlayacağı tespit edilen internet kavramı, bu konuda da oldukça hızlı bir gelişim göstermiştir. Günümüzde, iş arayan kişiler çalışmak istedikleri herhangi bir ülke için internet üzerinden ilan edilen pozisyonlara hızla ulaşabilmekte ve kariyer hedeflerini uluslararası boyutlara taşıyabilmektedir (Erdem ve Kabakçı, 2004: 124).

#### **3.5.2.4. Kariyer Planının Hazırlanması ve Uygulanması**

Örgütte takım çalışması içinde yer alan iş görenlerin kendilerini geliştirmeye ve daha fazla sorumluluk almaya ihtiyaçları vardır. Bu şekilde gelişen ve olgunlaşan takım çalışanları zamanla daha yetenekli, bilgili ve deneyimli olur. Bu sayede yönetimin hayati noktalarında görev, yetki ve sorumluluk alacak personel yetiştirilmiş olur. Takım çalışması tüm organizasyonların can damarı olması nedeniyle yönetim yapılanması içinde çalışanların kariyer ve terfi planlarının oluşturulması, etkin bir organizasyon tasarımı için vazgeçilemez bir yoldur (Özbay ve Arslan, 2007: 300).

Bu aşamada birey, amaçlarına ulaşmak için harekete geçerek planladığı kariyer kararını uygulamaya geçecektir. Bireyin verdiği kararlar doğrultusunda kariyer planlamasını eyleme geçirmesi için ortamın uygun, destekleyici ve ümit verici olması gerekmektedir (Tunç ve Uygur, 2001: 74). Kariyer danışmanları, kariyer patikalarının çizilmesinin yanında, kariyer modelini kurma çalışmaları ilerledikçe iş görenlerin bireysel kariyer planlarının hazırlanmasına ve geliştirilmesine de yardımcı olmayı önemli bir görev olarak kabul etmiştir (Kaynak, 1989: 178- 179).

Kariyer planlama, modern yönetim yaklaşımları içinde giderek daha büyük bir önem kazanmaktadır. Özellikle kariyer geliştirme konusundaki çabalar, kurumdaki hareketliliği sağladığından, istenmeyen rutin uygulamaların önüne geçilmiş olur. Kariyer planlamasının oluşturulmasında bireyin sorumluluğu kadar kurumun da sorumluluğu bulunmaktadır (Fındıkçı, 2000: 344- 345).

### 3.5.2.5. Geribildirim

Günümüzde kariyer planlama yaşam boyu devam etmesi gereken dinamik bir süreç haline gelmiştir. Sürecin dinamikliği ise geribildirim aracılığı ile sağlanmaktadır. Çalışanların, kariyer geliştirme çabalarına ve kişisel farkındalıklarına ilişkin geribildirim yapılmaksızın, gereksinim duydukları kariyer hedeflerine ulaşması oldukça zorlu bir süreç olabilmektedir. Bu nedenle bu son aşama, çalışanların performanslarını ve kariyer planlarını düzenlemede önemli bir role sahiptir. Performans değerlendirme sonuçları, meslektaş ve yöneticilerin görüşleri bireyin kariyer planlamasını gözden geçirmesinde ve şekillendirmesinde önemli olabilmektedir (Anafarta, 2001: 8)

### 3.5.3. Bireysel Kariyer Planlamayı Etkileyen Faktörler

Bireysel kariyer planlama sürecini etkileyen pek çok faktör mevcuttur. Bunların başında demografik faktörler, ilgi, yetenek, kişilik özellikleri, değerler ve ekonomik faktörler yer almaktadır.

#### 3.5.3.1. Demografik Faktörler

Bireyin kariyer planlama sürecinde etki oluşturan en önemli faktörlerden birisi demografik faktörlerdir. Demografik faktörler temel olarak aile, cinsiyet ve yaş alt başlıkları altında ele alınabilir.

##### 3.5.3.1.1. Aile İlişkileri

Yetişkin bir birey sahip olduğu özellikleri, anne ve babasından gelen kalıtsal kapasitenin çevre ile etkileşimi sonucu elde etmektedir. Birey için en önemli çevre ise aile ortamıdır. Bireyin yaşamının ilk yıllarında beslenme ve korunma gibi fiziksel gereksinimleri ile sevilme ve güvence gibi psikolojik gereksinimlerinin ailesi tarafından karşılanma derecesi kişilik gelişimi için çok önemlidir. Kişilik gelişimi de başta mesleki kararlar olmak üzere bireyin yaşamını belirleme konusunda vereceği kararları etkileyen en önemli unsurdur. Anne-baba çocuğun kariyer gelişiminde şu noktalarda etkili olur (Kuzgun, 2003: 61-62):

- Ana-babalar çocuklarını yetiştirirken bazı yeteneklerin gelişmesini desteklerken, bazı yetenekleri ihmal etme veya bastırma yoluna gidebilirler.

- Ana-babalar, çocukları için tercih ettikleri meslekler konusunda yeteneklerini geliştirmeleri için olanaklar sağlayabilir, o ilgi alanındaki çalışmaları ödüllendirerek teşvik edebilir.
- Ana-babalar çocuklarına mesleklere karşı tutumları empoze etmesinin yanı sıra meslek değerlerini de çocuklara aşılayabilmektedirler.
- Ana-babalar çocuğun öz kavramının oluşmasında birinci derecede etkili kişilerdir. Çocuğun kendisine saygı duyması, kendini geliştirmesi, kendindeki eksikleri fark edip düzeltmeye çalışması sağlıklı bir öz kavramının işaretidir.

Ekonomik ve kültürel anlamda yüksek düzeyde olan aileler çocuklarının yetenekleri ve ilgileri doğrultusunda tercih yapmalarını sağlamaktadırlar. Ekonomik ve kültür bakımından daha düşük aileler ise çocuklarını kısa yoldan kariyer ve para sağlayacak işlere yöneltmektedirler. Bunun yanı sıra babanın otoritesinin baskın olduğu ve baba mesleğini sürdürme çabasında olan aileler çocuğu küçük yaştan beri bu konuda etkilemektedirler ve çocuğu bu konuda şartlandırmaktadırlar. Bazı aileler çocuklarının kendilerinin isteyip de gerçekleştiremediği meslek dalları içinde faaliyet göstermelerini isteyebilir ve çocuklarını bu konuda etkileyebilirler. Bazı aileler de çocuklarını prestijli gördükleri meslekler konusunda küçük yaştan itibaren etkileme yoluna gidebilirler. Ancak bireyin etkin meslek seçiminde bulunulması isteniyorsa bireyin temel nitelikleri doğrultusunda bir seçim yapılması sağlanmalıdır (Aşkın, 2003: 82-85).

### **3.5.3.1.2. Cinsiyet**

Kariyer seçiminde cinsiyet farkı geçmiş yıllara göre günümüzde daha az etkili olmasına rağmen psikolojik ve sosyal açıdan belirli etkilerin varlığından söz edilebilir. Mesleki gelişim açısından cinsiyet farklılığı tutumlar, ilgiler ve entelektüel örüntüler gibi konularda farklılık göstermektedir. Psikolojik açıdan bakıldığında erkeksilik ve kadınsılık, bireyin kadın ya da erkek gibi davranma ilgisine sahip olması ve kadınlar ya da erkekler tarafından kolay anlaşılabilir olması ile ilgilidir. Erkeksi ya da kadınsı olma mesleki ilgi ve seçimlerde önemli rol oynamaktadır. Bu konu sosyal açıdan da en az fiziksel açı kadar önemlidir (Bal, 1998: 144).

Cinsiyet farklılığı bedenin yapısında, işleyişinde, kas gücünde ve duygularda farklılığa neden olmaktadır. Bu da kadın ve erkekler arasında ilgi alanları

ve hoşlandıkları faaliyetler bakımından farklılıklar ile sonuçlanmaktadır. Küçük yaştan itibaren belirginleşmeye başlayan bu farklılaşmada kızlar konuşmaya, el ve parmak kullanımı gerektiren işlere, yardıma yönelik çalışmalara, güzel sanatlara ilgi duyarken, erkekler matematiğe, teknik bilgi gerektiren mesleklere, siyasete, yönetime, kas faaliyetine ilgi duyarlar. İki cinsiyeti birbirinden ayıran bir başka neden ise iki cinsiyete ait görevlerin kültürel anlamda öğretilmesinden ileri gelmektedir. Belirli davranışların, görevlerin ve tavırların yerine getirilmesi çevre ve kültür tarafından kız ve erkeklere yönlendirme yolu ile öğretilir. Beklentilere uyan tavırlar onaylanır ve pekiştirilirken, uymayanlar ise onaylanmaz. Bu şekilde kızlar eve ve çocuk yetiştirmeye ait ilgiler geliştirirken, erkekler ev dışındaki işlerde ilgilerini geliştirir (Kulaksızoğlu ve Kulaksızoğlu, 1994: 9).

### **3.5.3.1.3. Yaş**

Kariyer planlama sürecini belirleyen demografik faktörlerin bir diğeri de yaştır. Kişinin içinde bulunduğu yaş oluşturacağı kariyer planlamasında etkilidir. Kişinin yaşı ilerlemişse her meslek için kariyer planlaması yapamamaktadır. Bazı meslekler için yaş sınırlaması getirilmektedir. Özellikle erken dönemde belirli bir donanımına sahip olunması gereken sektörlerde yaş sınırlaması uygulaması kendiliğinden oluşmaktadır.

### **3.5.3.2. Yetenek**

Yetenek, her hangi bir davranışı (bilgi ve beceriyi) öğrenebilme gücü olmakla birlikte, bireyin doğuştan sahip olduğu kapasitenin çevre ile etkileşimi ve eğitimi sonucu geliştirilmiş ve yeni öğrenmeler için hazır hale gelmiş halidir. Yetenek, kişinin, belli bir yaşa kadar geliştirdiği zihinsel, duyuşsal ya da psikomotor beceri olup, kişinin ileride göreceği eğitimden ne kadar yararlanabileceği hakkında bilgi verir (Kuzgun, 2003: 23).

Yetenek öğrenme ortamlarından yararlanma gücü olarak da tanımlanabilir Genel kültür, sosyal davranışlar ve mesleki eğitim programlarından bireylerin ne kadar yararlanabileceğinin tahmininde bulunmak için yetenek türlerinin bilinmesi gerekmektedir. Ancak bu şekilde bireyin yeteneklerine uygun bir eğitim alması sağlanabilir.

### 3.5.3.3. İlgı

Bireyin belli etkinliklere arzu ederek yönelmesi, bu etkinlikleri kısıtlayıcı şartlarına rağmen diğer etkinliklere tercih etmesi ve bu etkinlikleri yaparken yorgunluk hissetmesi gerekirken coşku hissetmesi, bitkinlik yerine etkinliği devam ettirme isteği içinde olması, bir iç uyarıcının varlığına bağlanabilir. Bu iç uyarıcı da ilgi olarak tanımlanabilir (Kuzgun, 2003: 30).

Bireylerin ilgi duydukları şeyleri yapmaları, hem mutluluklarının hem de başarılarının artmasını sağlamaktadır. Çocuklukta çok değişken olan ilgiler, gelişme ve olgunlaşmayla birlikte belirli faaliyetlere yoğunlaşmaktadır. Bireyin ilgi alanlarının çeşidi ve değişkenliği giderek azalmakta ve belli alanlara yoğunlaşmaktadır. Süreklilik kazanan bu ilgiler bireyin ailesi, içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik çevresi, okul, ilişkide bulunduğu çevresi ile olan etkileşimi ve yaptığı gözlem sonucu öğrenme aracılığıyla edinilmektedir. Buradan da anlaşılacağı gibi ilgiler kalıtımsal olarak kazanılan unsurlar değildir. Bireyin belirli bir alandaki çeşitli yetenek ve becerilerinin olumlu yönde desteklenmesi ile ilgiler ortaya çıkmaktadır (Özgüven, 2005: 121).

### 3.5.3.4. Kişilik Özellikleri

Her bireyin fiziksel özellikleri birbirinden farklı olduğu gibi kişilik özellikleri de birbirinden farklıdır. Kişiliği oluşturan ögeler, farklı anne ve babalardan gelen farklı genlerin etkisiyle birlikte farklı sosyal çevrelerde yaşamının bir sonucu olarak gelişmektedir. Farklı kişilik tipleri sonucunda ise farklı davranış kalıpları, davranış modelleri ve davranış biçimleri ortaya çıkar. Kişilik tiplerinin güçlü yönlerinin olduğu gibi zayıf yönleri de vardır. Bu yüzden bazı kişilik tipleri bazı mesleklere uygun olurken, bazılarına da uygun olmaz. Nasıl insanların farklı kişilik özellikleri varsa mesleklerin de gerektirdiği kişilik yapıları birbirinden farklıdır. Bazı bireyler dışadönük, bazı bireyler içedönük, bazıları da empatik olabilmektedirler. Bireyler kişilik özelliklerine uygun kariyer tercihleri yaptıkları zaman iş performansı yüksek, işlerinde mutlu bireyler olmaktadır ( Koca, 2009: 60-61).

### **3.5.3.5. Ekonomik Faktörler**

Bireyin kariyer planlama sürecini etkileyen önemli bir faktör de ekonomik faktörlerdir. Seçilecek mesleğin ekonomik katkısı birçok bireyi etkilediği gibi henüz eğitim hayatında ekonomi pek çok bireyin kariyer eğiliminde mihenk taşıdır. Özel üniversitelerin sayısının gün geçtikçe hızla artması, bazı kişilerin ailelerinin ekonomik olanakları çerçevesince istediği iş ve mesleklere yönelmelerini de kolaylaştırmaktadır (Aytaç, 1997: 77-78).

Kariyer seçiminde seçilecek mesleğin sunduğu ekonomik faktörler içerisinde, mesleğin ekonomik getirisinin fazla olması, sağladığı sosyal güvence, sigorta hizmetlerinin kapsamlı olması ve devlet memurluğu gibi alınacak ücretin devlet tarafından garanti altında olması gelmektedir.

### **3.5.3.6. Değerler**

Değer soyut bir kavram olması itibarıyla tanımlanması güç olsa da bireylerin tercihlerinde önemli bir etken olduğu vakadır. Değer bir grubun niteliğini ya da bir bireyin özelliğini kapalı ya da açık olarak belirten, bireyin içinde bulunduğu davranışın tarzları, araçları ve amaçları arasından tercih yapmasını etkileyen arzu edilebilen bir kavramdır (Kluckhohn, 1951: 395). Bireysel kariyer planlama, tercihler üzerine bina edilen bir süreç olması itibarıyla değerlerin etkisinden bağımsız değerlendirilemez.

### **3.5.4. Bireysel Kariyer Seçiminde Karar Kuramları**

Bireysel kariyer seçimi sürecinde karar verme davranışı farklı değişkenlere maruz kaldığı gibi bu değişkenlerin değerlendirilip eyleme dönüştürülmesi de bireylerin benzersizliği nedeniyle çeşitlenmektedir. Söz konusu faktörler dikkate alınarak oluşturulan karar kuramları altı başlık altında ele alınmıştır.

#### **3.5.4.1. Vroom'un Beklenti – Yöneliş Yaklaşımı**

Vroom'a göre karar verme, seçenekler arasında istenirli yönleri fazla, istenmeyen yönleri az ve erişme olasılığı en yüksek olanı seçmektir. Seçenekler erişme olasılığı ölçüsünde istenirlik kazanırlar ve erişme olasılığı gerçekçi olmayan



bir hedef birey için seçenek sayılamaz. Karar verme süreci içerisine girmiş olan birey, izlenilecek olan yollara, istediği hedeflere ve bunlara erişme olasılığı ilişkisine göre yönelim değeri alır. Birey mevcut seçenekleri göz önüne alır ve bunlar arasında en yüksek olumlu ve en düşük olumsuz değere sahip seçenek ile gerçekleşme olasılığı en güçlü seçenek neyse tercihini o yönde yapmakta ve o seçeneğe yönelmektedir (Kuzgun, 2006: 75-76).

#### **3.5.4.2. Gelatt'ın Karar Kuramı**

Karar verme birbirini takip eden aşamalardan oluşan bir süreçtir. Bunlar yordayıcı sistem, değer sistemi ve ölçüttür:

- Yordayıcı Sistem: Olası seçim alanlarını, bu seçim alanlarının olabilecek sonuçlarını ve sonuçların meydana gelme olasılıklarını kapsayan ilk basamaktır.
- Değer Sistemi: Arzu edilir sonuçları ve mümkün sonuçları içeren sistemdir.
- Karar Sistemi (Ölçüt): Bu sistem ise kararların seçimini ve değerlendirilmesini içermektedir.

Yaşamdaki hiçbir kararda riskten kurtulma imkanı yoktur. Ancak birey davranışlar hakkında ne kadar iyi, doğru ve ayrıntılı bilgi sahibi olursa, farklı davranışları yaşama geçirdiğinde alacağı risk düzeyi hakkında o derece açık bir fikre sahip olur. Bu durumda önemli olan kişinin üsteleneceği risk hakkında fikir sahibi olmasıdır (Kuzgun, 2006: 147).

#### **3.5.4.3. Tiedeman ve Ohara'nın Kariyer Kararı Verme Kuramı**

Tiedeman ve O'hara, kişilik ve bireysel sorumluluk kavramlarının yardımıyla, bireyi kariyer ile ilişkilendirmek için kariyer kararı verme kuramını geliştirmiştir (Erdoğan, 2003: 51). Kurama göre, meslek gelişimi aynı anda kimlik gelişimidir. Benlik bireyin kendisini anlamaktan çok zaman içinde kendini değerlemesidir. Bu süreç hayat boyu devam eder. Birey iş hayatındaki sorunlar ile mücadele ederken, aynı zamanda benlik ve mesleki kimlik birbirini etkilemeye

devam eder. Birey, kariyerinde değişiklik yaptığında, yani bir pozisyondan başka bir pozisyona geçtiğinde benliğini de etkilemektedir (Kuzgun, 2003: 102).

Tiedeman'a göre birey meslek yaşamında ayrışma ve bütünleşme diye tanımlanan iki durumu yaşamaktadır. Ayrışma, bireyin kendisini değerlendirmesi ve mesleklerin muhtelif yönlerini inceleme sürecidir. Bu anlamda mesleki karar verme devam eden süreçtir. Bireyin sosyal ortamını değiştirmesi meslek kararını değiştirmesi kararı ile paralellik göstermektedir (Tan ve Baloğlu, 2006: 128).

#### **3.5.4.4. Hilton'un Karar Kuramı**

Mesleki seçim kararı alınırken güdüleyici faktör bilişsel tutarsızlığı azaltma çabasıdır. Bilişsel yapının yeniden dengeye kavuşması için bilişsel tutarlılığa erişmesi gerekmektedir. Hilton, tutarsızlığı azaltma çabasını karar verme eylemini kolaylaştıran bir süreç olarak görmektedir.

Bireyin karar verme davranışı geliştirmesi için çevreden gelen girdileri belirlemesi gerekmektedir. Bu çeşitli girdiler o güne kadar dengeli olan bireyin bilişsel yapısını etkileyen ve dengesini bozan bir uyarıcı olabilir. Bu uyarıcılar yeni bir iş önerisi, gelirin masraflarının karşılamaması veya yükseköğretim program seçim zamanının gelmesi şeklinde bireyin karşısına çıkabilir. Bu durumla karşı karşıya kalan birey, ortaya çıkan tutarsızlığa dayanamaz hale gelince, o güne kadar kendisi ve çevresi hakkında geliştirdiği öncelikleri, inançları ve beklentileri yeniden gözden geçirmektedir (Kuzgun, 2000: 154).

#### **3.5.4.5. Harren'e Göre Karar Verme Modeli**

Üniversite öğrencilerinin mesleki karar verme davranışlarını anlamlandırmak için bir mesleki karar verme modeli geliştirmiştir. Bu model süreç, özellikler, görevler ve durumlar olmak üzere birbiri ile ilişkili 4 unsurdan oluşmaktadır.

- Süreç, bireyin kararlarını verdiği ve bu kararları uygulamaya geçirdiği dört aşamadan oluşur. Bu aşamalar farkında olma, planlama, karar ve uygulama olarak isimlendirilir. Birey her aşamada farklı konu ve sorunlarla karşı karşıya kalır ve bunların altından kalkmak için farklı davranış şekilleri geliştirir.

- Özellikler, bireyin karar verme süreci boyunca karşılaştığı durum ve görevleri algılamasını belirleyen dengeli kişilik özellikleridir.
- Görevler, bireyin yerine getirmesi gereken mutlak gelişim görevleri ve karar verme becerilerinin yerine getirilme ile ilgili bir kavramdır.
- Durumlar ise bireyin o anki psikolojik durumu ile gerçekleşen beklenmedik olayların durumsal etmenlerinin birey üzerinde etkisi ile ilgili olan son unsurdur. (Kuzgun, 2000: 163).

#### **3.5.4.6. Mesleki Karar Vermede Ardışık Eleme Yaklaşımı**

Mesleki karar verme davranışını açıklamak için, beklenen fayda ve ardışık eleme yaklaşımı olmak üzere iki temel yaklaşım geliştirilmiştir. Bunlardan beklenen fayda kuramında, birey karar verme davranışını uygularken, olası meslek tercihlerinin kendisine sağlayacağı kazançları değerlendirmekte ve aralarında en kazançlı olduğuna inandığı mesleği seçmektedir. Ardışık eleme kuramında ise, her mesleki seçenek kendisine ait bir özellik kümesi taşımaktadır. Birey karar verme durumunda, bütün seçeneklerin özelliklerini ayrıntılı bir şekilde değerlendirmekte ve bu değerlendirmenin sonuçlarına paralel olarak bir eleme yapmaktadır. Birkaç seçenek kalıncaya kadar birey eleme işlemine devam eder ve en son kalan seçenek doğrultusunda karar verir (Tan ve Baloğlu, 2006: 143).

#### **3.6 Bireysel Kariyer Planlaması Başlığında Yapılan Çalışmalar**

Anafarta (2001) “Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif” konulu çalışmasında bir holdingin orta düzey yöneticilerinin kariyerlerini bireysel olarak ne ölçüde planladıklarını ve kariyer kararlarında etkili olan faktörleri belirlemek amaçlanmıştır. Anket formu holdingin tüm orta düzey yöneticilerine (114 kişi) e-mail ile gönderilmiş ve cevaplanarak e-mail ile geri gelen 53 adet anket araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırma bulgularına göre orta düzey yöneticiler kariyer planlama sürecine ilişkin bireysel sorumluluklarının tam olarak bilincinde değildirler ve sistematik bir bireysel kariyer planlama gerçekleştirememektedirler. Yöneticilerin kariyerlerine yön veren birincil faktörün aile olması ve kariyer seçimlerinde etkili olan en önemli faktörün yüksek prestij ve statü olması, araştırmanın diğer önemli iki bulgusudur.

Pilavcı (2007) "Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama" konulu çalışmasında bilgi toplumunda bireysel ve örgütsel değişimlere bağlı olarak kariyer anlayışında meydana gelen değişimleri ve üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerini hangi faktörlerin etkilediğini incelemektedir. Çukurova Üniversitesi'nin tıp, eğitim, mühendislik, iktisadi ve idari bilimler olmak üzere 4 farklı fakültesinde okuyan öğrenciler çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. En çok önem verilen "yaratıcılık", "başarı" ve "güvenlik" değerleri, Çukurova Üniversitesi öğrencilerinin karakteristik özelliklerini göstermektedir. Buna göre; öğrenciler işlerinde başarılı olarak kariyerlerinde yükselme, işlerinde tutunma, bilgi ve becerilerini sürekli geliştirerek yeniliklere adapte olmayı önemsemektedirler.

Mavisu (2010) "Bireysel Kariyer Planlamanın Aşamalarından Biri Olarak Hedef Belirleme ve Kariyer Başarısı İlişkisi" isimli çalışmasında bireysel kariyer planlamanın aşamalarından biri olarak hedef belirleme ile kariyer başarısı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlamıştır. Çalışmanın araştırma boyutunda, merkezi İstanbul'da bulunan bir özel şirketin beyaz yaka çalışanlarına anket uygulaması yapılmıştır. Katılımcıların bireysel kariyer planlama ve hedef belirleme düzeylerini ölçmek amacı ile Gould'un Kariyer Planlama Ölçeği, kariyer başarılarının nesnel boyutunu ölçmeye yönelik olarak aylık brüt maaş, terfi sayısı, pozisyon, kıdem gibi sorular, öznel boyutunu ölçmeye yönelik olarak da Kariyer Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Katılımcılara, kariyer hedeflerini belirlemelerinde içsel faktörlerin ne ölçüde etkili olduğunu ölçmeye yönelik sorular sorulmuştur. Analiz sonuçları incelendiğinde cinsiyet ve yaş gibi demografik verilerin nesnel kariyer başarısını etkilerken, öznel kariyer başarısına anlamlı bir etkisinin olmadığı, diğer yandan bireysel kariyer planlama ve hedef belirlemenin nesnel kariyer başarısını olumlu yönde ancak düşük düzeyde etkilerken öznel kariyer başarısını yüksek düzeyde etkilediği belirlenmiştir.

Seçer-Çınar (2011) "Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri" adlı çalışmalarında lisansüstü öğrenim gören öğrencilerin bireycilik değerleri ile tercih ettikleri kariyer yönelimleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadırlar. Örneklemi 201 kişi olan araştırma için bireycilik, dikey ve yatay olarak iki boyutlu ele alınmıştır. Yeni kariyer yönelimleri ise, sınırsız ve çok yönlü kariyer şeklinde araştırılmıştır. Dikey bireycilik değerleri ile sınırsız kariyer zihniyeti ve yatay

bireycilik ile özyönetimli kariyer pozitif yönde ilişkili bulunmuştur. Regresyon analizi sonucunda, bireycilik değerlerinin, değer odaklı kariyer yönelimini önemli ölçüde açıkladığı tespit edilmiştir.

Seçer(2013) "Bireysel Kariyer Planlama ve Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki ve Pamukkale Üniversitesi'nde Bir Araştırma" isimli çalışmasında araştırmanın evreni olarak Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi seçilmiştir. Fakülte kapsamında bulunan işletme, iktisat, maliye, uluslararası ticaret ve finansman, kamu yönetimi, ekonometri ve çalışma ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler bölümünde öğrenim görmekte olan son sınıf öğrencileri araştırmanın evreni olarak alınmıştır. Örneklem olarak ise 1048 son sınıf öğrencisinden rastgele seçilmiş 210 öğrenci ele alınmıştır. Katılımcıların 118'inin kamu sektöründe, 92'sinin ise özel sektörde çalışmak istediği ulaşılan sonuçlardan biridir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN VE DEĞERLERİN BİREYSEL KARIYER PLANLAMA SÜRECİNE ETKİSİ

Bu bölümde araştırmanın temel amacını oluşturan kişilik özellikleri, bireysel değerler ve bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi göstermek için değişkenler arasındaki ilişkilere dair bilgiler daha önce yapılmış çalışmalarla desteklenerek verilmiştir.

#### 4.1. Kişilik Özelliklerinin Bireysel Kariyer Planlama Sürecine Etkisi

Bireysel kariyer planlama sürecinin oluşumunda yer alan faktörlerden biri de kişiliktir. Kişilik kuramlarına daha önce değinilmiş olup bu bölümde kişilik özellikleri ile kariyer seçimi arasındaki doğrudan ilişkiyi vurgulayan kuramlar üzerinde durulmuştur.

Bireysel kariyer seçiminde aile ilişkileri ve ihtiyaçla birlikte şekillenen kişiliğin kariyer planlama sürecinde birincil etkisi olduğunu savunan Roe'nin İhtiyaç Kuramı'na ve Holland'ın Mesleki Kişilik Kuramı'na yer verilmiştir.

##### 4.1.1. Roe'nin İhtiyaç Kuramı

Roe sanatçı ve bilim adamlarından oluşan bir grup üzerinde yaptığı çalışmalar sonucunda meslek seçimini etkileyen en önemli ögenin bireyin çocukluk döneminde yaşadıkları ve bunların etkisi olduğunu söylemiştir. Bilim adamları ve sanatçıların çocuklukları incelendiğinde mesleki ilgi ve yatkınlıkların seçtikleri meslekler ile paralellik gösterdiğini gözlemlemiştir (Tan ve Baloğlu, 2006: 171).

Bireyin psikolojik özellikleri, zekâ düzeyi, özel yetenekleri ve çevresel koşulları, onun kariyer tercihlerinde etkili olmaktadır. Roe, tüm bunların ötesinde, ailenin çocuk yetiştirme tarzının da bireyin kariyer seçiminde çok önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Bireyin çocukluk deneyimleri, anne-babası ile ilişkileri ve aile ortamı, onun gelecekteki davranışlarını belirleyen önemli

unsurlardır. Örneğin Roe'ye göre; çocukluk dönemi boyunca aileleri tarafından özen gösterilen bireyler, insana yönelimli işlere yönelirken, aileleri tarafından özen görmeden büyüyen bireyler ise daha çok teknik işlere eğilim göstermektedir (Aytaç, 1997: 89).

Roe'nin kişilik kuramı, Maslow'un temel ihtiyaçlar teorisine dayanmaktadır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisine göre; bireyin ihtiyaçları en basitten en karmaşığa doğru; temel fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik, ait olma (sosyal ihtiyaçlar), saygı-statü, kendini gerçekleştirme, doyum olarak sıralanmaktadır. Birey sadece hiyerarşik sistemin alt basamaklarında yer alan gereksinimler ile tatmin olmaz. Üst sıralarda yer alan ihtiyaçlarını da tatmin etmek isteyecektir. Roe'ya göre; bireyin daha çocukluğunun ilk yıllarında doyum ya da hayal kırıklığı ile etkilenmiş olan ihtiyaç yapısı, kariyeri aracılığıyla en iyi şekilde tatmin edilebilir. Kariyer seçimi öncelikle, bireyin beceri düzeyi ve ihtiyaçlarının bir fonksiyonudur. Roe ise bununla birlikte, bireyin tercihlerinin kişiliğine ve sosyoekonomik özgeçmişine bağlı olduğunu savunmaktadır (Aytaç, 1997: 110).

Roe, daha sonraki yıllarda kuramına bazı ilaveler yaparak, kariyer seçimini; anne- baba-çocuk ilişkisini çevresel deneyimler ve ihtiyaçları karşılayan genetik faktörlerle birleştirerek bir pozisyon oluşturma olarak değiştirmiştir. İnsanların birbirleri ile etkileşimini gerektiren ve gerektirmeyen yollarla, bireyin ihtiyaçlarını tatmin eden kariyer seçimini ortaya atmaktadır. Başkaları ile birlikte çalışmaktan hoşlanan bireylerin, ebeveynlerinin ilgi ve sıcaklığı ile yetiştirildiklerini, sahip oldukları sevgi aracılığıyla insanlara yönelik olduklarını savunmaktadır. Diğer taraftan, kişiye yönelik olmayan meslekleri, güvenlik gereksiniminin tatmini için, seçen bireylerin ise ihmal eden ya da reddeden ebeveynler tarafından yetiştirildiğini öne sürmektedir. Roe'nun kariyer seçimi sürecinde çocukluk etkilerinin önemine dikkat çektiği kişilik kuramına yönelik bazı eleştiriler vardır. Bu eleştirilerden birisi, çocukluk döneminde çocuğun anne ve babası ile olan etkileşiminin kariyer seçimini etkilediği varsayımını kanıtlamanın oldukça zor olduğudur. Bu etkileşim çok sayıda değişkeni içerdiği için deneysel çalışmalarda bu değişkenleri kontrol etmek oldukça güçtür. Bir diğer eleştiri ise, anne ve babanın birbirleri ile tutarsızlık gösteren tutum ve davranışlarının çocuğun kariyer seçimine etkisini ispatlayacak uzun dönemli araştırma yapmanın oldukça zor olmasıdır (Seçer, 2003: 75).

#### 4.1.2. Holland'ın Mesleki Kişilik Kuramı

Holland, belli kişilik özelliklerine sahip bireylerin, belli tanımlanabilir nitelikteki işlere ilgi duyduklarını ve bu işler için uygun oldukları varsaymaktadır (Aytaç, 1997: 92). Holland'ın mesleki kişilik teorisinin merkezinde dört önemli varsayım bulunmaktadır. Kişilik tiplerinin ve çevresel modellerin niteliklerini; bu kişilik tiplerinin ve çevresel modellerin nasıl şekillendiğini içeren bu varsayımlar şunlardır;

1. Her birey, gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve geleneksel olmak üzere altı kişilik tipinden birisine dâhil olabilir.

2. Kişilik tipleri gibi, gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve geleneksel olmak üzere altı model çevre vardır.

3. Kişiler, kendi becerilerini ve yeteneklerini kullanabilecekleri, kendi tutumlarını ve değerlerini ifade edebilecekleri, kendileriyle uyumlu konularla uğraşabilecekleri ve kendileriyle uyumlu rolleri üstlenebilecekleri uygun çevreler ararlar.

4. Davranış, kişilik ve çevre arasındaki etkileşimle belirlenir. (Holland, 1997: 2-4)

Söz konusu varsayımlarda da görüldüğü gibi, Holland'a göre; meslekler yürütüldükleri çevre bakımından altı grup olup, bu meslekleri yapacak kişilik tipleri de altı adettir. Holland'ın altı tür meslek çevresinden her birine uygun kişilik tipleri şu şekildedir (Holland, 1997: 21-28):

**Gerçekçi Tipler:** Bu kişiler, güç, beceri ve koordinasyon gerektiren, fiziksel etkinlikleri içeren mesleklere yönelirler. Bu kişilerin atılgan, fiziksel faaliyetlerde etkili, mekanik ilgileri olan, sağlam, pratik, güçlü insanlar olduklarını söylemek mümkündür. İnsanlar arasında bulunmaktan ve sözel etkileşimden sıkılırlar, sosyal beceri gerektiren durumlarda başarısız olurlar

**Araştırmacı Tipler:** Bu kişiler, duygusal aktivitelerden ziyade düşünmeyi, beden güçleri yerine zihin güçlerini kullanmayı tercih ederler. Araştırmacı tipler, uysal, alçakgönüllü, başarma güdüsü yüksek, düşünceleri esnek, bağımsız, sabırlı,



meraklı ve analitik düşünme gücüne sahip insanlardır. Çevreyi doğru ve ayrıntılı bir biçimde algılama güç ve isteğine sahiptirler.

**Sanatçı Tipler:** Kendini ifade etmeyi, sanatsal yaratıcılığı seven, duygusal, bağımsız, esnek ve estetik faaliyetlerle ilgili kişilerdir. Bu bireyler, hayal gücü ve sezgileri yüksek olan kişilerdir.

**Sosyal Tipler:** Başka insanlarla birlikte olmaktan hoşlanan, insanlara yardım etmeyi seven, duygudaşlık gösterebilen insanlar bu gruba girerler. İnsanları ve duygularını anlama çabası gösterirler. Sosyal bireyler, grup kurmada başarılı, neşeli, dışa dönük, anlayışlı insanlardır.

**Girişimci Tipler:** Bu bireyler, diğer kişileri etkileme ve sözel faaliyetlerde etkin, iyi cümleler kuran, enerjik, dışadönük, cesaretli, hırslı ve ikna edici kişilerdir. Güç ve statü elde etmek için çaba sarf ederler. Ekonomik ve politik alanlarda başarıya değer verirler, bilimsel yeteneklerden yoksundurlar.

**Geleneksel Tipler:** Nesnelere üzerinde odaklaşma, kurallara bağlılık, tertip ve düzen ile sıkı kontrol bu tipi belirleyen temel özelliklerdir. Bu kişiler büyük işletmelerde çalışmaktan hoşlanırlar. Organizasyona ve işte başarıya önem verirler, sanatsal becerilerden yoksundurlar.

İnsanların mesleki yetenekleri açısından altı biçimde sınıflandırılabilmesine inanmak, fazlasıyla basit olacağı için Holland, çoğu insanda baskın olarak bu altı kişilik tipinden birisinin bulunabileceğini, aynı zamanda kişiliği daha az etkileyen bir ya da iki kişilik türünün de mevcut olabileceğini varsaymaktadır. Tamamen gerçekçi, yani asosyal, pratik, somut nesnelere değer veren, insanlarla çalışmaktansa makinalarla çalışmayı yeğleyen bir insan bulmak çok nadir bir durumdur. İki grubun birden özelliklerine ve ilgilerine sahip birini bulmak daha olasıdır. Gerçekçi ve araştırmacı kişilik tiplerinin özelliklerine sahip bir birey ilgili duruma örnek olabilir. Burada gerçekçi özellikteki birey, araştırmacı özelliğe sahip olanın rasyonel, meraklı, sembolik, çözümleneci yönlerinden etkilenir (Holland, 1997: 35).

## 4.2. Değerlerin Bireysel Kariyer Planlama Sürecine Etkisi

Bireysel kariyer planlama sürecini etkileyen faktörlerden biri de değerdir. Değer ile ilgili daha önce geniş bilgiler verilmiş olup bu bölümde değer ile kariyer planlaması arasındaki ilişki vurgulanmaktadır.

### 4.2.1. Gordon W. Allport, Philip E. Vernon ve G. Lindzey'in Değerleri

Allport, Vernon ve Lindzey, 1951'de değerlere ilişkin yaptıkları ölçek çalışmalarında altı boyutlu bir değerler sisteminin var olduğu fikrini ortaya atmışlardır. Bu altı değer şu şekilde sıralanmaktadır (Aytaç, 1997: 130):

**Estetik değer:** Bir nesne ya da olayla karşılaşıldığı zaman, nesneye ya da olaya birey tarafından yüklenen estetik özelliklerdir. Şekil ve ahengin baskın olarak hissedildiği değerdir. Güzellik, zarafet, uyum, simetri gibi kavramlar estetik değeri yüksek olan bireyler tarafından benimsenen kavramlardır.

**Teorik Değer:** Bireylerin gözlem, analiz gibi rasyonel teknikler ile bilgi edindiği ve bu bilgilerle kendisine bir değer sistemi oluşturduğu boyuttur. Muhakeme, gözlem, eleştiri ve rasyonel düşünce bu değer kapsamında önemli kavramlardır.

**Dini Değer:** Bireyin evreni anlamak amacıyla benimsemiş olduğu kutsal ve ahlaki öğeler taşıyan inançlar sistemini ifade etmektedir. Evrenin bütünlüğünü anlamak ve betimlemek bu değeri benimseyen bireyler için önemlidir.

**Siyasi Değer:** Güç elde etme ve bu gücü başkalarının üzerinde kullanma duygularının ağır bastığı değer boyuttur.

**Sosyal Değer:** Bu değeri benimseyen bireyler için sevgi, en çok önem verilen ve hayatı şekillendiren kavramdır. Bireyin amacı, gerçek sevgiye ulaşmak ve yakın dostluklar kurmaktır. Nazik, sempatik, özverili olmak sosyal değeri yüksek kişilerde görülen diğer özelliklerdir.

**Ekonomik Değer:** Maddi anlamda fayda sağlamak anlamındadır. Bireyin öncelikli hedefi, servet edinmek ve diğerlerini geçmektir. Faydacı ve pratik tavırlar önemlidir.

Altı ayrı insan tipi bir diğer deyimle altı ayrı değer türünün bireyin kariyer planlama sürecini doğrudan etkilemesi kaçınılmazdır. Söz gelimi estetik değere sahip birey ile sosyal değerlerin yoğun olarak bulunduğu insanın aynı kariyer planına sahip olması beklenemez. Bu noktada doğru kariyer planlama sürecinin bireyin kendini mümkün olduğunca iyi tanımasına bağlı olduğu gerçeği bir kere daha ortaya çıkmaktadır.

#### 4.2.2. Kahle'ye Göre Değerler

Değerlerin bireysel davranışları anlamada önemli bir etken olduğunu belirten Kahle'ye göre, değerler bireyin tutumlarının gelişmesinde temel oluşturmaktadırlar ve tutumlarda karar verme davranışının oluşmasına yön vermektedir (Kim, 2002: 25).

Değerlerin daha iyi bir şekilde açıklanmasını sağlamak için Kahle 1983 yılında sekiz değerden oluşan bir değerler listesi geliştirmiştir (Kuzgun, 2003: 186):

- Ait Olma Değeri: Çevre, aile ve arkadaşlar tarafından ihtiyaç duyulan ve önemsenen birisi olma ihtiyacını açıklamaktadır.
- Kendine Saygı Duyma Değeri: Hayat içinde yaptıkları ile gurur duyan ve kendisine güvenen biri olmayı ifade etmektedir.
- Güvende Olma Değeri: Bireyin kendini güvende hissetmesini ve karşılaşılabilecek güçlüklerden ve sorunlardan korunma ihtiyacı hissetmesini ifade etmektedir.
- Hayattan Zevk Alma Değeri: Bireyin, zevkli ve mutlu bir yaşam sürmesinin önemini vurgulamaktadır.
- Yakın İlişkiler Kurma Değeri: Bireyin, çevresindeki arkadaşları ve tanıdıkları ile yakın ilişkiler kurmayı ve çevresinde sevilen birisi olmayı ifade eder.
- Başkalarından Saygı Görme Değeri: Bireyin çevresinde ki insanlar tarafından saygı duyulan ve kabul gören birisi olmasını ifade etmektedir.
- Başarılı Olmak: Bireyin hayatta arzuladığı her şeye ulaşabilen birisi olma gereksinimini ifade etmektedir.

- Kişisel Gelişim Sağlama Değeri: Bireyin, kendisiyle barışık ve yeteneklerini en iyi şekilde kullanan birisi olma ihtiyacını ifade etmektedir.

Her bir değer türü bireyin gelecek planının şekillendirilmesinde farklı bir motivasyon kaynağını teşkil etmektedir. Söz gelimi güvende olma değerine sahip birey kariyer planlamasında iş garantisi sağlayacak seçimler gerçekleştirecektir. Yakın ilişkiler kurma değeriyle hareket eden birey ise sosyalleşebileceği iş kollarında istihdam edilmeyi tercih edecektir. Bu bağlamda değerlerin bireysel kariyer planlama süreciyle doğrudan ilişkili olduğu söylenebilir.

### **4.3 Kişilik Özellikleri, Bireysel Değerler ve Bireysel Kariyer Planlaması Arasındaki İlişki Konusunda Yapılan Çalışmalar**

Uyguç (2003) "Cinsiyet, Bireysel Değerler ve Meslek Seçimi" konulu çalışmasında öğrencilerin değerlere verdikleri önemde cinsiyet ve fakülte farklılıklarını ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Dokuz Eylül Üniversitesi'nin çeşitli bölümlerinde okuyan 740 öğrenciye Rokeach değer envanteri uygulamıştır. Çalışmanın bulguları arasında kız ve erkek öğrenciler arasında, değerlere verdikleri öncelikler veya önem dereceleri bakımından, istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu; kız öğrencilerin bütün değerlere, erkek öğrencilere göre, daha fazla önem verdikleri yer almaktadır. Ayrıca çalışma göstermiştir ki yüksek gelir düzeyindeki öğrencilerin hedonist değerlere, düşük ve orta gelir düzeyindeki öğrencilerden, daha çok önem vermektedirler.

Serinkan – Barutçu (2006) "Pamukkale Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Planları ve Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma" konulu çalışmalarında Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer planları ve kişilik özellikleri ve bunlar arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca bu çalışmada Sosyotropi ve otonomi ölçeğinin boyutları arasındaki korelasyonlar araştırılmıştır. Bay ve bayan öğrenciler arasında kişilik özellikleri bakımından birtakım farklılıklar söz konusu olmasına rağmen cinsiyet değişkeni açısından kariyer planları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öğrencilerin gelir durumları, bölümleri ve kardeş sayıları açısından bir takım farklılıklar söz konusudur.

Sav (2008) “Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmasında hazırladığı anketleri Türkiye’de eğitim veren İktisadi İdari Bilimler Fakültelerinden üç kamu, üç vakıf üniversitesinin 328 öğrencisine uygulamıştır. İktisadi İdari Bilimler Fakültesi İşletme bölümü son sınıf öğrencilerinin mezuniyet sonrası kariyerlerini belirlerken hangi faktörlerden ne ölçüde etkilendiklerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda; kişisel özellikler ve yetenekler, ekonomik faktörler ve meslek saygınlığının öğrencilerin kariyerlerinin temel belirleyicileri olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Koca (2009) ”Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri ile Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi’nde Bir Araştırma” adlı çalışmasında bireysel değerler ile kariyer tercihleri arasındaki ilişkinin araştırılmasını amaçlamıştır. Bu amaçla bireysel değerlerin alt boyutları olan “sükûnet”, “evrensellik”, “bireysellik”, “olumlu olma” ve “başarma” ile kariyer tercihinin alt boyutları olan “teknik”, “fonksiyonel”, “bağımsızlık”, “saygınlık”, “rekabetçilik”, “özel yaşam”, “girişimcilik” ve “güvenlik” arasındaki ilişkisini incelemiş ayrıca bu alt boyutlar ile demografik değişkenler arasındaki ilişkileri de incelemeye tabi tutmuştur. Çukurova Üniversitesi’nin İşletme, İnşaat Mühendisliği, Türk Dili ve Edebiyatı ile Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği Bölümlerinde öğrenim gören 192 öğrenciye ulaşarak veriler sağlanmış kariyer tercihinde en etkili değerlerin “evrensellik” ve “başarma” olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Merdan (2011) “ Kişilikle Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Özel Sektörde Bir Uygulama” konulu çalışmasında beş faktör kişilik türleri ile kariyer seçimi arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmeyi amaçlamış bu kapsamda özel sektörde çalışan 386 işgören ile yüz yüze anket çalışması gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda nevroitik kişilik özelliğine sahip olma ile teknik/fonksiyonelliğe önem verme arasında ve sorumlu kişilik özelliği ile girişimciliğe önem verme arasında anlamlı ilişkiler gözlemlenmiştir.

Erol (2013) ” Bireylerin Kişilik Tipleri ve Demografik Özelliklerinin Kariyer Tercihlerindeki Rolüne İlişkin Bir Araştırma” adlı çalışmasında kariyer tercihi konusu, işletme fakültesi dördüncü sınıf öğrencileri örneğinde ele alınmıştır. Bununla birlikte bireylerin kişilik tipleri ve demografik özelliklerinin kariyer tercihlerindeki

rolünün ortaya konması amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemlerinin benimsendiği araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma evreni Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi son sınıf öğrencileri olarak belirlenmiştir ve araştırma verileri 414 kişinin katılımıyla elde edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların kariyer tercihleri; cinsiyet, ortalama gelir gibi çeşitli demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır. Öte yandan, sorumluluk, uyumluluk, duygusal dengesizlik kişilik boyutlarına göre ise kariyer tercihleri açısından anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.



## BEŞİNCİ BÖLÜM

### KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, BİREYSEL DEĞERLER VE BİREYSEL KARIYER PLANLAMASI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde, lisans son sınıf öğrencileri üzerinde yapılan araştırma ile ilgili bilgiler verilecektir. Bir araştırma modeli geliştirilmiş, araştırmanın amacı, kapsamı, sınırlılıkları, veri toplama yöntemi ve verilerin analiz yöntemi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

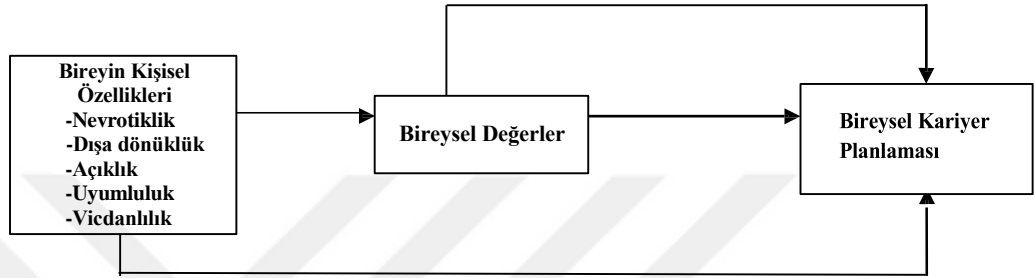
#### 5.1 Araştırmanın Amacı

Lisans öğrencilerinin kişilik özelliklerinin ve bireysel değerlerinin bireysel kariyer planlaması üzerinde etkisi var mıdır? Bireysel değerler, bireyin kişisel özellikleri ve bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişkide aracı değişken midir? Bireysel değerler ve bireysel kariyer planlaması demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?

Bu sorulardan hareketle, bu araştırmanın beş temel amacının bulunduğu söylenebilir. Birincisi, bireyin kişisel özelliklerinin, bireysel kariyer planlaması üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. İkinci amaç bireysel değerlerin bireysel kariyer planlamasına etkisinin olup olmadığını ortaya koymaktır. Üçüncü amaç, bireyin kişisel özellikleri ile bireysel değerleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Dördüncü amaç, bireysel değerlerin bireyin kişisel özellikleri ve bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişkide aracılık etkisini ortaya koymaktır. Son amaç ise bireysel değerler ve bireysel kariyer planlamasının demografik faktörlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir.

## 5.2 Araştırma Modeli ve Hipotezler

Bireyin kişisel özellikleri, bireysel değerler ve bireysel kariyer planlamasına ilişkin olarak teorik bölümde sunulan bilgiler ışığında, bir araştırma modeli geliştirilmiştir. Geliştirilen araştırma modeli aşağıdaki Şekil 3'teki gibidir. Bu modelde, bireyin kişisel özelliklerinin bağımsız değişken, bireysel değerlerin aracı değişken ve bireysel kariyer planlamasının bağımlı değişken olduğu kabul edilmiştir.



**Şekil 3: Araştırma Modeli: Bireyin Kişisel Özellikleri, Bireysel Değerler ve Bireysel Kariyer Planlaması Arasındaki İlişki**

Bu araştırma modeli çerçevesinde oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir.

H1: Bireyin kişisel özellikleri ile bireysel kariyer planlaması arasında ilişki vardır.

H1.1: Nevrotik kişilik ile bireysel kariyer planlaması arasında ilişki vardır.

H1.2: Dışa dönük kişilik ile bireysel kariyer planlaması arasında ilişki vardır.

H1.3: Açık kişilik ile bireysel kariyer planlaması arasında ilişki vardır.

H1.4: Uyumlu kişilik ile bireysel kariyer planlaması arasında ilişki vardır.

H1.5: Vicdanlı kişilik ile bireysel kariyer planlaması arasında ilişki vardır.

H2: Bireysel değerler ile bireysel kariyer planlaması arasında ilişki vardır.

H3: Bireyin kişisel özellikleri ile bireysel değerleri arasında ilişki vardır.

H3.1: Nevrotik kişilik ile bireysel değerler arasında ilişki vardır.

H3.2: Dışa dönük kişilik ile bireysel değerler arasında ilişki vardır.



H3.3: Açık kişilik ile bireysel değerler arasında ilişki vardır.

H3.4: Uyumlu kişilik ile bireysel değerler arasında ilişki vardır.

H3.5: Vicdanlı kişilik ile bireysel değerler arasında ilişki vardır.

H4: Bireyin kişilik özellikleri ile bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişkiye bireysel değerler aracılık etmektedir.

H4.1: Nevrotik kişilik ile bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişkiye bireysel değerler aracılık etmektedir.

H4.2: Dışa dönük kişilik ile bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişkiye bireysel değerler aracılık etmektedir.

H4.3: Açık kişilik ile bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişkiye bireysel değerler aracılık etmektedir.

H4.4: Uyumlu kişilik ile bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişkiye bireysel değerler aracılık etmektedir.

H4.5: Vicdanlı kişilik ile bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişkiye bireysel değerler aracılık etmektedir.

H5: Bireysel değerler ve bireysel kariyer planlaması demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H5.1: Bireysel değerler cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterir.

H5.2: Bireysel kariyer planlaması cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterir.

H5.3: Bireysel değerler akademik not ortalaması değişkenine göre farklılık gösterir.

H5.4: Bireysel kariyer planlaması akademik not ortalaması değişkenine göre farklılık gösterir.

Ülkemizde yapılan araştırmalarda, bireyin kişisel özellikleri ve bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişkiye bireysel değerlerin aracılık edip etmediği ile ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada, bireyin kişisel özellikleri ve bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişkiye bireysel değerlerin

aracılık edip etmediği sorusuna da cevap aranmaktadır. Öte yandan bu çalışmada, bireysel değerlerin ve bireysel kariyer planlamasının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenecektir. Bu açılardan bakıldığında bu araştırmanın, literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### 5.3 Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Mustafa Kemal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bünyesinde yer alan bölümlerde öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Lisans son sınıf öğrencilerinin mezuniyetleri sonrasında iş hayatına dâhil olacakları dikkate alındığından araştırmanın örneklemini ise bu bölümlerin son sınıflarında öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır.

Mustafa Kemal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde sadece işletme, iktisat ve kamu yönetimi bölümlerinde öğrenim gören öğrenci bulunmaktadır. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrenci İşleri'nden alınan veriye göre ilgili bölümlerdeki öğrenci sayısı dağılımına Tablo-1'de yer verilmiştir.

**Tablo 1: Lisans Son Sınıf Öğrencilerinin Bölümlere Göre Dağılımı**

| Bölüm Adı           | 1.Öğretim | 2.Öğretim | Toplam |
|---------------------|-----------|-----------|--------|
| İşletme             | 87        | 95        | 182    |
| İktisat             | 69        | 74        | 143    |
| Kamu Yönetimi       | 68        | 68        | 136    |
| <i>Genel Toplam</i> | 224       | 237       | 461    |

Araştırmaya katılacak kişilerin belirlenmesinde, örnekleme tekniklerinden, yönlendirme olmadan bireylerin seçildiği ve tüm bireylerin araştırma kapsamına alınma şansının olduğu basit tesadüfi örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Hair, Black, Babin, Anderson ve Tatham'a göre ankette kullanılan soru sayısı(p) ile örneklem büyüklüğü(n) arasındaki oran (n/p) en az 5 olmalıdır (Hair vd. 2006; 92). Buna bağlı olarak ankette 74 adet soru kullanıldığı için anketin uygulanması gereken öğrenci sayısı 390 olarak hesaplanmıştır. Yani en az 390 öğrenciye ulaşılması gerekmektedir. Buna nedenle araştırma kapsamında 410 anket basılması 404 kişiye ulaşılmıştır. Bu anlamda, örnekleme ulaşma oranı ana kütleyi temsil edecek büyüklüktedir.

#### **5.4. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu araştırma, Mustafa Kemal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi son sınıf öğrencileri ile sınırlı tutulmuştur. Bu açıdan bulgular, ancak ilgili üniversitenin söz konusu fakültesindeki öğrenciler için genellenebilir.

#### **5.5 Veri Toplama Yöntemi**

Veriler, anket yöntemiyle ve öğrencilerle yüz yüze görüşme yapılarak toplanmıştır. Bu araştırmadaki hipotezlerin test edilmesi amacıyla yönelik veri toplanması sürecinde, gerekli veriler 2014 yılının Ekim - Kasım döneminde toplanmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır.

##### **5.5.1 Kişisel Bilgi Formu**

Araştırmada yer alan değişkenlerle ilgili bilgi toplamak amacıyla, araştırmacı tarafından geliştirilen ve demografik özellikler ile ilgili bilgi veren bir soru kullanılmıştır. Bu formda öğrencilerin cinsiyet, yaş, okudukları bölüm ve genel akademik not ortalamaları ile ilgili sorular yer almaktadır.

##### **5.5.2 Bireyin Kişisel Özellikleri**

Kişilik ölçeği olarak Beş Büyük Faktör Kuramı (Big Five Factor) ölçeği kullanılmıştır (Oliver ve Srivastava, 1999). Ölçeğin Türkçe çevirisi için Tomrukçu'nun (2008) çalışmasından faydalanılmıştır. Yurt içinde ve yurt dışındaki araştırmalarda en çok uygulanan ölçek olması ve bu çalışmalarda güvenilirlik katsayısının yüksek çıkması Beş Büyük Faktör Kuramı (Big Five Factor) ölçeğinin kullanılma nedenidir. Örneğin Karadağ(2012) çalışmasında ilgili ölçek için alfa katsayısını 0,740 olarak belirlemişken, Merdan (2011) da evrenini Kırıkkale'deki banka çalışanları olarak belirlediği çalışmasında beş faktör kuramı ölçeğini kullanmış, söz konusu çalışmada ölçeğin alfa katsayısını 0,716 olarak tespit etmiştir. Bu ölçekteki boyutlar, nevrozizm (neuroticism), dışa dönüklük (extraversion), açıklık (openness), uyumluluk (agreeableness), vicdanlılıktır (conscientiousness). İlk 8 ifade nevrozizm, 9. ve 16. ifadeler ve arasındaki ifadeler dışa dönüklük, 17. ve 26. ifadeler ve arasındaki ifadeler açıklık, 27. ve 35. ifadeler ve arasındaki ifadeler uyumluluk ve 36. ve 44. ifadeler ile bunların arasındaki ifadeler vicdanlılık boyutlarını ölçmektedir. Ölçek, 5'li Likert ölçeği olarak yapılandırılmış

(5=Tamamen katılıyorum, 4=Katılıyorum, 3=Fikrim Yok, 2=Katılmıyorum, 1=Kesinlikle katılmıyorum) şeklinde puanlandırılmıştır. Ancak boyutların kendi içinde tutarlılığının sağlanması amacıyla kişilik ölçeğindeki, 2., 5., 7., 10., 13., 15., 23., 25., 27., 29., 32., 34.,37., 39., 40. ve 44. ifadeler ters kodlanmıştır(1=Tamamen katılıyorum 2= Katılıyorum 3=Fikrim Yok 4=Katılmıyorum ve 5: Kesinlikle Katılmıyorum).

### 5.5.3 Bireysel Değerler

Öğrencilerin bireysel değerlerini ölçmek amacıyla bireysel değerler ile ilgili anket maddeleri Rokeach (1973) tarafından geliştirilen bireysel değerler ölçeğinden alınmıştır. Bireysel değerler anketi Feather (1991) tarafından yapılan sınıflandırma ile 5 boyutta incelenmiştir. Bunlar sükûnet, evrensellik, başarıma, olumlu olma ve hazcılık değerler olup oluşturulan modele bağlı olarak bu çalışmada alt boyutlar dikkate alınmamıştır.

Roy(2003) ve Calp(2006)'ın geliştirdiği başka değer ölçekleri mevcut olmasına rağmen yüksek güvenilirlik ve geçerliliğe sahip olması bakımından Rokeach (1973) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Örneğin Koca(2009) Çukurova Üniversitesi'nde gerçekleştirdiği çalışmasında ölçeğin alfa katsayısını 0,767 olarak belirlenmiştir

Bireysel değerleri belirleyici maddeler 5'li Likert Ölçeği'ne (5=Tamamen katılıyorum, 4=Katılıyorum, 3=Fikrim Yok, 2=Katılmıyorum, 1=Kesinlikle katılmıyorum) uygun olarak hazırlanmıştır.

### 5.5.4 Bireysel Kariyer Planlaması

Öğrencilerin bireysel kariyer planlaması kararlarını belirlemek için Schein (1996) tarafından geliştirilen ve Aktaş (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlanan kariyer boyutları ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte kariyer tercihinine ilişkin toplam 27 madde vardır. Bu çalışmada ölçekteki maddelerin 16'sı kullanılmıştır. Çalışma öğrencilerden alınan bilgiler çerçevesinde geliştirilmesi itibarıyla kariyer memnuniyetine ilişkin ölçeğin kalan maddeleri kullanılmamıştır. Çünkü bu maddeler mevcut kariyere tatmin düzeyini ölçmeye yöneliktir. Bu kariyer boyutları ölçeğinde 8 boyut vardır. Her boyutu temsil eden ise iki ifade vardır. 1. ve 6. ifadeler girişimcilik boyutunu ölçerken, 2. ve 9. ifadeler bağımsızlık, 3. ve 16. ifadeler

yönetimsel, 4. ve 11. ifadeler teknik, 5. ve 13. ifadeler güvenlik, 7. ve 15. ifadeler özel yaşam, 8. ve 14. ifadeler rekabetçilik, 10. ve 12. ifadeler ise saygınlık boyutunu ölçmektedir. Oluşturulan modele bağlı olarak bu çalışmada alt boyutlar dikkate alınmamıştır.

Rottinghaus, Day ve Borgen(2005) ait bireysel kariyer planlaması ölçeği gibi başka ölçekler olmasına rağmen Schein (1996) tarafından geliştirilen ölçeğin yüksek güvenilirliğe sahip olması bu ölçeğin kullanılmasının temel sebebidir. Mesela Koca(2009) çalışmasında ölçeğin alfa katsayısını 0,761 olarak tespit etmiştir.

Bireysel kariyer planlaması için 5'li Likert Ölçeği (5=Tamamen katılıyorum, 4=Katılıyorum, 3=Fikrim Yok, 2=Katılmıyorum, 1=Kesinlikle katılmıyorum) kullanılmıştır. . Yüksek güvenilirlik ve geçerliliğe sahip olması Schein (1996) tarafından geliştirilen ölçeğin kullanılmasının ana nedenidir.

## 5.6 Verilerin Analiz Yöntemi

Araştırmada, anket formlarının uygunluk açısından değerlendirilmesinin ardından, toplanan 404 anketin tamamı değerlendirilmeye uygun bulunmuştur. Veri tabanının oluşturulması ve analiz aşamasında, tüm istatistiksel işlemler, SPSS 22.0 veri analizi programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Değerlendirilmeye alınan anket formlarının sayısı ve genel olarak dönüşüm oranı, yapılacak olan istatistiksel analizler için yeterli bulunmuştur.

Anketlerdeki veriler, programa aktarıldıktan sonra, öncelikle öğrencilerin demografik özelliklerine ilişkin verilerin tanımlayıcı istatistiklerine ilişkin bilgilere yer verilmiş ve bulgular frekans tablolarında gösterilmiştir. Anketin iç tutarlılığı her bir ölçek için hesaplanan Cronbach's alfa katsayısı ile değerlendirilmiştir.

Verilerin analizine geçmeden önce uygun analiz türlerinin belirlenmesi amacıyla bireyin kişisel özellikleri, bireysel değerler ve bireysel kariyer planlamasına ilişkin olarak, ölçeklerden elde edilen puan dağılımlarının normal dağılıma uygunluğu tek örneklem Kolmogorov-Smirnov testi kullanılarak belirlenmiştir. Yapılan bu test sonucunda, gözlem değerlerinin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Ankette yer alan bireysel değerler, bireyin kişisel özellikleri ve bireysel kariyer planlaması değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Pearson

korelasyon analizi yapılmış bu ilişkinin boyutunu belirlemek içinse regresyon analizi yapılmıştır. H1, H2, ve H3 hipotezleri regresyon analizi ile test edilmiştir. Bireyin kişisel özellikleri alt boyutlarının bireysel değerler ile bireysel kariyer planlamasına etkisini test etmek içinse çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Daha sonra bireyin kişisel özellikleri ve bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişkiye bireysel değerlerin aracılık edip etmediğini belirlemek amacıyla, hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır ve H4 hipotezi bu analizle test edilmiştir. Öğrencilerin bireysel değerleri ve bireysel kariyer planlamasının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla T testi yapılmıştır. Ayrıca bireysel değerler ve bireysel kariyer planlamasının genel akademik not ortalamasına göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla ANOVA analizi yapılmıştır. H5 hipotezi bu analizlerle test edilmiştir. Yapılan analizlerden elde edilen sonuçlar değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

## **5.7. Bulgular**

Araştırmaya katılan öğrencilere ilişkin olarak yapılan analiz sonuçlarının değerlendirilmesine ilişkin bulgular aşağıda yer almaktadır.

### **5.7.1 Öğrencilerin Demografik Özellikleri**

Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla, tanımlayıcı istatistiksel analiz yapılmıştır. Bu analiz sonuçlarına ilişkin bulgular Tablo 2’de gösterilmiştir. Tablo 2’den anlaşılacağı üzere, araştırmaya katılan öğrencilerin (N: 461, n:404) % 33,2’si erkek, % 66,8’i kadındır. Örneklem % 36,1’i işletme bölümüne kayıtlıken, % 32,7’si kamu yönetimi bölümüne, % 31,2’si ise iktisat bölümüne kayıtlıdır. Öğrencilerin % 23,3’ü 22 yaş ve altında, % 75,2’si 22-25 yaş aralığında, % 1,5’i 25 yaş ve üstündedir. Lisans eğitiminin 4 yıl sürmesi ve ülkemizde lise eğitiminin tamamlanma yaşı dikkate alındığında yaş aralıkları ile ilgili sonuçlar şaşırtıcı değildir.

Bunun yanı sıra örneklem genel akademik not ortalamalarına bakıldığında, % 23,8’inin not ortalamalarının 2,5 ve altı olduğu, % 74,8’inin 2,5 – 3,5 bandında yer aldığı ve % 1,5’inin ise 3,5 ve üstü not ortalamasına sahip olduğu saptanmıştır. Bu veriler gösmektedir ki öğrencilerin büyük kısmı 2,5 - 3,5 genel akademik not

ortalamasına sahiptir. 3,5 üstü ve 2,5 altı genel akademik not ortalamasına sahip öğrencilerin sayısı ise oldukça azdır.

**Tablo 2: Öğrencilerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular**

| Değişken                      | Tür             | F   | %    |
|-------------------------------|-----------------|-----|------|
| Cinsiyet                      | Erkek           | 134 | 33,2 |
|                               | Kadın           | 270 | 66,8 |
| Yaş                           | 22 Yaş ve Altı  | 94  | 23,3 |
|                               | 22 – 25 Yaş     | 304 | 75,2 |
|                               | 25 Yaş ve Üstü  | 6   | 1,5  |
| Bölüm                         | İşletme         | 146 | 36,1 |
|                               | Kamu Yönetimi   | 132 | 32,7 |
|                               | İktisat         | 126 | 31,2 |
| Genel Akademik Not Ortalaması | 2,5 ve Altı     | 96  | 23,8 |
|                               | 2,5 – 3,5 Arası | 302 | 74,8 |
|                               | 3,5 ve Üstü     | 6   | 1,5  |

### 5.7.2 Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan bireyin kişisel özellikleri, bireysel değerler ve bireysel kariyer planlaması ölçeklerine iç tutarlılık testi yapılarak cronbach alfa değerleri hesaplanmıştır.

Bu anlamda, Cronbach Alfa katsayısının pozitif değerde olması ve bu değer in en az % 40'ın üstünde olması beklenmektedir. Ancak güvenilirlik oranının kabul edilebilir olması için en az % 70 ve üzerinde olması gerekmektedir (Nunnally, 1978: 245). Bu bağlamda uygulanan ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri Tablo 3'teki gibidir.

Bireyin kişisel özellikleri ölçeğinin güvenilirliği ,721 olarak bulunmuştur. Kişilik alt boyutları için cronbach alfa değerleri ise ,70 seviyesindedir. Bu katsayı sosyal bilimler çerçevesinde yapılan çalışmalarda yeterli güvenilirlik düzeyi olarak kabul görmektedir. Değer ölçeğine uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin güvenilirliği ,800 olarak tespit edilmiştir. Söz konusu katsayı ölçeğin güvenilir kabul edileceğini göstermektedir.

Bireysel kariyer planlaması ölçeğine yönelik olarak güvenilirlik analizi yapılmıştır. Buna göre tüm ölçek için cronbach alfa değeri=0,831 olarak bulunmuştur. Güvenilirlik katsayısı ölçeğin kabul edilmesi için yeterlidir. İlgili ölçekler için önceki çalışmalarda faktör analizi yapılması ve cronbach alfa

değerlerinin yüksek olması nedeniyle bu çalışmada yeniden faktör analizi yapılmamıştır.

**Tablo 3: Ölçeklerin Alfa Değerleri**

| Ölçekler                              | Alt Boyutlar  | Alfa Katsayısı |
|---------------------------------------|---------------|----------------|
|                                       | Nevrotiklik   | ,678           |
|                                       | Dışa Dönüklük | ,719           |
| Bireyin Kişisel Özellikleri<br>(.721) | Uyumluluk     | ,728           |
|                                       | Vicdanlılık   | ,719           |
|                                       | Açıklık       | ,655           |
| Bireysel Değerler                     |               | ,800           |
| Bireysel Kariyer Planlaması           |               | ,831           |

### 5.7.3 Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmada, öğrencilerin kişilik özellikleri, bireysel değerleri ve bireysel kariyer planları ile ilgili olarak tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Öğrencilerin söz konusu ölçeklerde yer alan yargı cümleleri hakkındaki düşünce ve tutumlarını 5’li likert ölçeği şeklinde olan seçenekleri işaretleyerek belirtmeleri istenmiştir.

Öğrencilerin kişilik özellikleri, bireysel değerleri ve bireysel kariyer planlamasını belirlemeye yönelik olarak hazırlanmış ölçeklerdeki yargılar bireyin kişisel özellikleri anketinde yer alan ve veri toplama yöntemi başlığı altında vurgulanan ters ifadeler hariç “1” değeri “kesinlikle katılmıyorum” ve “5” “tamamen katılıyorum” olarak değerlendirilmiştir.

Bunun sonucunda elde edilen ortalama değerler ve standart sapmalara ilişkin bulgular Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4 incelendiğinde öğrencilerin kişilik özellikleri alt boyutlarının ortalamaları nevroitiklik için 2,759, dışa dönüklük için 3,477, uyumluluk için 3,916, vicdanlılık için 3,735 ve açıklık için 3,626 olarak bulunmuştur. Ayrıca bireyin kişisel özellikleri toplamının ortalaması ise 3,523’tür. Bireysel değerler ortalamasının 3,945, bireysel kariyer planlaması ortalama değerinin ise 3,963 olduğu görülmektedir.



Standart sapma değerlerine bakıldığında ise bireyin kişisel özellikleri ölçeğinde 0,317, bireysel değerler ölçeğinde 0,495, bireysel kariyer planlaması ölçeğinde ise standart sapma değerinin 0,553 olduğu tespit edilmiştir. Standart sapma değerleri dikkate alındığında öğrencilerin kişilik özellikleri birbirine daha yakın iken, bireysel kariyer planlamalarının birbirlerinden daha uzak olduğu görülmektedir.

**Tablo 4: Tanımlayıcı İstatistikler**

| <b>Ölçekler</b>   | <b>Alt Boyutlar</b> | <b>Ortalama</b> | <b>Standart Sapma</b> |
|---|---------------------|-----------------|-----------------------|
|   | Nevrotiklik         | 2,759           | ,697                  |
|   | Dışa Dönüklük       | 3,477           | ,662                  |
| Bireyin Kişisel Özellikleri<br>(Ort=3,523 St. Sapma=.317) | Uyumluluk           | 3,916           | ,629                  |
|   | Vicdanlılık         | 3,735           | ,621                  |
|   | Açıklık             | 3,626           | ,540                  |
| Bireysel Değerler   |                     | 3,945           | ,495                  |
| Bireysel Kariyer Planlaması                               |                     | 3,963           | ,553                  |

Araştırmaya katılan öğrencilerin kişilik özellikleri puan ortalamaları incelendiğinde, nevrotiklik alt boyutunun 3'ün altında, dışa dönüklük boyutunun 3,5'in altında; uyumluluk, vicdanlılık ve açıklık boyutlarının ise 3,5'in üstünde olduğu görülmektedir. Nevrotik kişilik stres yönetiminde başarısız ve uç noktada kaygılı olma özellikleri taşıdığı için, bu alt boyutta ortalamasının 3'ün altında olması öğrencilerin stres yönetimi anlamında problem yaşamadıklarını ortaya koymaktadır.

Dışa dönüklük alt boyut puan ortalaması öğrencilerin sosyal oldukları ve düşüncelerini ifade etmekte sorun yaşamadıklarını göstermektedir. Uyumlu, açık ve vicdanlı olma alt boyut ortalamalarının dışa dönüklük alt boyutundan yüksek olması sebebiyle öğrencilerin yaratıcı olma, farklı alanlara merak duyma, takım halinde çalışabilme ve planları uygulayabilme özelliklerinin daha çok öne çıktığı söylenebilir. Bu nedenle öğrenciler bireysel kariyer planlamalarında söz konusu kişilik özelliklerine uygun iş alanlarında çalışabilecek yeterliliktedir.

### 5.7.4 Korelasyon Analizi

Öğrencilerin kişilik özellikleri, bireysel değerleri ve bireysel kariyer planlamaları arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Bu kapsamda bireyin kişisel özellikleri alt boyutları ile bireysel değerler ve bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişkiler ve bireysel değerler ile bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Analize tabi tutulan değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon katsayısı +1 ile -1 arasında bir değer almaktadır. Eğer bu kat sayı "1" olarak bulunmuşsa, iki değişken arasında çok kuvvetli bir ilişki vardır. Kat sayı "0" ise değişkenler arasında hiçbir ilişki yoktur Değişkenler arasındaki ilişki aynı yönlü ise sonuç pozitif, ilişki ters yönde ise sonuç negatiftir. Veriler Pearson korelasyon analizi ile incelenmiş ve bulgular Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5'te yer alan Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, bireyin kişisel özellikleri toplamı ortalaması ile bireysel değerler ve bireysel kariyer planlaması arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur ( $p < 0,001$ ).

**Tablo 5: Korelasyon Analizi Sonuçları**

| Değişken                    | 1        | 2       | 3       | 4       | 5       | 6       | 7       | 8 |
|-----------------------------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---|
| Nevrotiklik                 | 1        |         |         |         |         |         |         |   |
| Dışa Dönüklük               | -0,579** | 1       |         |         |         |         |         |   |
| Uyumluluk                   | -0,270** | 0,241** | 1       |         |         |         |         |   |
| Vicdanlılık                 | -0,235** | 0,249** | 0,464** | 1       |         |         |         |   |
| Açıklık                     | -0,256** | 0,457** | 0,353** | 0,300** | 1       |         |         |   |
| Bireyin Kişisel Özellikleri | -0,123*  | 0,522** | 0,712** | 0,706** | 0,722** | 1       |         |   |
| Bireysel Değerler           | -0,064   | 0,155** | 0,292** | 0,218** | 0,371** | 0,383** | 1       |   |
| Bireysel Kariyer Planlaması | -0,361   | 0,191** | 0,344** | 0,264** | 0,426** | 0,469** | 0,606** | 1 |

\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$  ve \*\*\* $p < 0,001$  düzeyinde anlamlıdır.

Bireyin kişisel özelliklerinin alt boyutları olan dışa dönüklük, uyumluluk, vicdanlılık ve açıklık ile bireysel kariyer planlaması arasında anlamlı ve pozitif ilişki varken nevroitiklik alt boyutu ile bireysel kariyer planlaması arasında istatistiksel olarak

anlamli bir ilişki yoktur ( $p>0,5$ ). Ayrıca nevroitiklik alt boyutu ile diğer kişilik alt boyutları arasında ise anlamli ve negatif ilişki vardır.

Bireysel değerler ile bireysel kariyer planlaması arasında anlamli ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur ( $p<0,001$ ).

Bireyin kişisel özelliklerinin nevroitiklik alt boyutuyla bireysel değerler arasında anlamli bir ilişki yoktur ( $p>0,5$ ). Dışa dönüklük, uyumluluk, vicdanlılık ve açıklık alt boyutlarıyla bireysel değerler arasında ise anlamli ve pozitif ilişki vardır ( $p<0,001$ ).

İlişki derecelerine bakıldığında bireyin kişisel özellikleri toplamı ile bireysel değerler arasında anlamli olan zayıf ( $r= 0, 383$ ) ve pozitif yönde bir ilişki gözlenirken, bireyin kişisel özellikleri toplamı ile bireysel kariyer planlaması arasında anlamli olan zayıf ( $r=0, 469$ ) ve pozitif yönde ilişki vardır. Bireysel değerler ile bireysel kariyer planlaması arasında ise anlamli olan nispeten güçlü ( $r=0, 606$ ) ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

Bireysel kariyer planlaması ve bireysel değerler ile bireyin kişisel özellikleri alt boyutlarından açıklık alt boyutu en kuvvetli ilişkiye sahiptir. Açıklık alt boyutuyla bireysel kariyer planlaması arasında zayıf ( $r= 0,426$ ) ve pozitif yönde bir ilişki varken, açıklık alt boyutuyla bireysel değerler arasında zayıf ( $r=0,371$ ) ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

Araştırma sonuçlarına göre bireylerin dışa dönük, uyumlu, vicdanlı ve özellikle açık olmaları ile bireysel kariyer planları arasında ilişki vardır. Öğrencilerin sosyal olma, kendine güvenme ve özgün fikirler üretebilme özellikleri arttıkça bireysel kariyer planlamasındaki tutumları netleşmektedir.

### **5.7.5 Bireyin Kişisel Özellikleri Alt Boyutlarının Bireysel Kariyer Planlaması Üzerindeki Etkisi: Çoklu Regresyon Analizi**

Bireyin kişisel özellikleri ile bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla daha önce korelasyon analizi yapılmıştı. Bireyin kişisel özellikleri alt boyutlarının, bireysel kariyer planlaması üzerinde ne kadar etkiye sahip olduğunu test etmek amacıyla da çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir.

**Tablo 6: Bireyin Kişisel Özellikleri Alt Boyutlarının Bireysel Kariyer Planlaması Üzerindeki Etkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonucu**

| Değişkenler | B     | Standart Hata ( $\sigma$ ) | $\beta$ | T     | P               |
|-------------|-------|----------------------------|---------|-------|-----------------|
| Sabit       | 1,158 | 0,309                      |         | 3,749 | 0,000           |
| Nevrotiklik | 0,074 | 0,043                      | 0,081   | 1,693 | 0,079           |
| Dışa Dönük  | 0,047 | 0,049                      | 0,056   | 0,970 | 0,332           |
| Uyumluluk   | 0,188 | 0,045                      | 0,213   | 4,158 | <b>0,000***</b> |
| Vicdanlılık | 0,078 | 0,045                      | 0,088   | 1,745 | 0,082           |
| Açıklık     | 0,348 | 0,053                      | 0,340   | 6,612 | <b>0,000***</b> |

$R^2 = 0,246$   
Düzeltilmiş  $R^2 = 0,237$   
 $F = 26,015$   
Durbin-Watson = 1,726

\*\*\* $p < 0,001$  düzeyinde anlamlıdır.

a. Bağımlı Değişken: Bireysel Kariyer Planlaması

Tablo 6'da yer alan çoklu regresyon analizi sonucuna göre, bireysel kariyer planlamasının, bireyin kişisel özellikleri alt boyutları tarafından açıklanma düzeyi istatistiksel olarak anlamlıdır ( $R^2=0,246$ ;  $p=0,000$ ). Bireyin kişisel özellikleri bireysel kariyer planlamasına ilişkin toplam varyansın yaklaşık % 24,6'sını açıklamaktadır. Bununla birlikte modelin genel olarak anlamlı olduğu ANOVA testi sonuçlarından görülmektedir ( $F=26,015$ ;  $p < 0,000$ ). Standartlaşmış katsayılar başlığı altında yer alan beta değeri bağımsız değişkenler içerisinde bir önem sırası vermektedir (Nakip, 2003: 195). Analiz sonuçlarına bakıldığında bireyin kişisel özellikleri alt boyutlarından hem uyumluluğun anlamlı ( $p=0,000 < 0,001$ ) ve pozitif yönlü ( $\beta=0,213$ ) hem de açıklığın anlamlı ( $p=0,000 < 0,001$ ) ve pozitif yönlü ( $\beta=0,340$ ) bireysel kariyer planlaması üzerinde katkısının olduğu saptanmıştır. Nevrotiklik, dışa dönüklük ve vicdanlılık alt boyutlarının ise bireysel kariyer planlamasına anlamlı bir katkısı yoktur. Dolayısıyla H1.1, H1.2, ve H1.5 hipotezleri reddedilirken H1.3 ve H1.4 hipotezleri kabul edilmiştir.

### 5.7.6 Bireyin Kişisel Özellikleri Alt Boyutlarının Bireysel Değer Üzerindeki Etkisi: Çoklu Regresyon Analizi

Bireyin kişisel özellikleri alt boyutlarının, bireysel değerler üzerinde ne kadar etkiye sahip olduğunu test etmek amacıyla da çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 7’de gösterilmiştir.

**Tablo 7: Bireyin Kişisel Özellikleri Alt Boyutlarının Bireysel Değerler Üzerindeki Etkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonucu**

| Değişkenler   | B     | Standart Hata ( $\sigma$ ) | $\beta$ | T      | P               |
|---------------|-------|----------------------------|---------|--------|-----------------|
| Sabit         | 2,041 | 0,289                      |         | 7,051  | 0,000           |
| Nevrotiklik   | 0,055 | 0,040                      | 0,077   | 1,351  | 0,177           |
| Dışa Dönüklük | 0,000 | 0,046                      | -0,001  | -0,009 | 0,993           |
| Uyumluluk     | 0,137 | 0,042                      | 0,174   | 3,231  | <b>0,001**</b>  |
| Vicdanlılık   | 0,050 | 0,042                      | 0,063   | 1,194  | 0,233           |
| Açıklık       | 0,285 | 0,049                      | 0,311   | 5,784  | <b>0,000***</b> |

$R^2=0,175$   
Düzeltilmiş  $R^2=0,164$   
 $F=16,860$   
Durbin-Watson=2,018

\*\* $p<0,01$ ; \*\*\* $p<0,001$  düzeyinde anlamlıdır.

b. Bağımlı Değişken: Bireysel Değerler

Tablo 7’de yer alan çoklu regresyon analizi sonucuna göre, bireysel değerlerin, uyumluluk ve açıklık tarafından açıklanma düzeyi istatistiksel olarak anlamlıdır ( $R^2=0,175$ ;  $p=0,000$ ). Bireyin kişisel özellikleri bireysel değerlere ilişkin toplam varyansın yaklaşık % 17,5’ini açıklamaktadır. Ayrıca modelin genel olarak anlamlı olduğu ANOVA testi sonuçlarından görülmektedir ( $F=16,860$ ;  $p<0,000$ ). Analiz sonuçlarına bakıldığında uyumluluk alt boyutunun bireysel kariyer planlaması üzerinde anlamlı ( $p<0,01$ ) ve pozitif yönlü ( $\beta=0,174$ ) bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Açıklık alt boyutunun da bireysel kariyer planlaması üzerinde anlamlı ( $p<0,001$ ) ve pozitif yönlü ( $\beta=0,311$ ) bir etkisi vardır. Nevrotiklik, dışa dönüklük ve vicdanlılık kişilik özelliklerinin bireyin kariyer planlamasına istatistiksel olarak anlamlı bir katkısının olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla H3.1, H3.2, ve H3.5 hipotezleri reddedilirken H3.3 ve H3.4 hipotezleri kabul edilmiştir. Bu bulgulardan hareketle, bireyin kişisel özelliklerinin bireysel değerleri etkilediği söylenebilir.

### 5.7.7 Bireysel Değerlerin Bireysel Kariyer Planlaması Üzerindeki Etkisi: Basit Regresyon Analizi

Bireysel değerlerin, bireysel kariyer planlaması üzerinde ne kadar etkiye sahip olduğunu test etmek amacıyla da basit regresyon analizi yapılmıştır. Basit regresyon analizine yönelik sonuçlar Tablo 8’de gösterilmiştir.

**Tablo 8: Bireysel Değerlerin Bireysel Kariyer Planlaması Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonucu**

| Değişkenler | B     | Standart Hata ( $\sigma$ ) | $\beta$ | T      | P               |
|-------------|-------|----------------------------|---------|--------|-----------------|
| Sabit       | 1,294 | 0,176                      |         | 7,345  | 0,000           |
| DEGTOP      | 0,677 | 0,044                      | 0,606   | 15,269 | <b>0,000***</b> |

$R^2=0,367$   
Düzeltilmiş  $R^2=0,365$   
F= 233,127  
Durbin-Watson=1,781

\*\*\*p<0,001 düzeyinde anlamlıdır.

c. Bağımlı Değişken: Bireysel Kariyer Planlaması

Tablo 8’de yer alan basit regresyon analizi sonucuna göre, bireysel kariyer planlamasının, bireysel değerler tarafından açıklanma düzeyi istatistiksel olarak anlamlıdır ( $R^2=0,367$ ;  $p=0,000$ ). Bireysel değerler bireysel kariyer planlamasına ilişkin toplam varyansın yaklaşık % 36’sını açıklamaktadır. Bununla birlikte modelin genel olarak anlamlı olduğu ANOVA testi sonuçlarından görülmektedir (F=233,127;  $p<0,000$ ). Analiz sonuçlarına bakıldığında bireyin kişisel özelliklerinin bireysel kariyer planlaması üzerinde anlamlı ( $p=0,000<0,001$ ) ve pozitif yönlü ( $\beta=0,606$ ) bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla H2 hipotezi kabul edilmiştir. Bu bulgulardan hareketle, bireysel değerlerin bireysel kariyer planlaması üzerinde etkisi olduğu söylenebilir.

### 5.7.8 Bireyin Kişisel Özellikleri ve Bireysel Kariyer Planlaması Arasında Bireysel Değerlerin Aracılık Rolü: Hiyerarşik Regresyon Analizi

Bireysel değerlerin bireyin kişisel özellikleri ve bireysel kariyer planlaması arasındaki aracılık rolünü açıklamak amacıyla, Baron ve Kenny (1986)

tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi yapılmıştır. Bu yöntemle göre, aracılık etkisinden söz edilebilmesi için üç şartın var olması gerekmektedir:

- 1) Bağımsız değişken (bireyin kişisel özellikleri) aracı değişken (bireysel değerler) üzerinde etkili olmalıdır.
- 2) Bağımsız değişken (bireyin kişisel özellikleri) bağımlı değişken (bireysel kariyer planlaması) üzerinde etkili olmalıdır.

3) Aracı değişken (bireysel değerler) ikinci adımdaki regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin (bireyin kişisel özellikleri) bağımlı değişken (bireysel kariyer planlaması) üzerindeki regresyon katsayısı düşerken, aracı değişkenin (bireysel değerler) de bağımsız değişken (bireyin kişisel özellikleri) üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır.

Yukarıda hiyerarşik regresyon analizinin yapılabilmesinin 3 koşulu sayılmıştır. Yapılan regresyon analizleri ile bu 3 koşulun varlığı tespit edilmiştir (Tablo 6, Tablo 7 ve Tablo 8). Bu kapsamda bireysel değerlerin aracılık rolünü belirlemek amacıyla, hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Aracılık testine ilişkin bulgular Tablo 9'da verilmektedir.

**Tablo 9: Bireyin Kişisel Özellikleri ve Bireysel Kariyer Planlaması Arasındaki İlişkide Bireysel Değerlerin Etkisini Belirlemeye Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları**

| Değişkenler       | Adım1           | Adım 2          |
|-------------------|-----------------|-----------------|
|                   | $\beta$         | $\beta$         |
| Nevrotiklik       | 0,81            | 0,76            |
| Dışa Dönüklük     | 0,56            | 0,57            |
| Uyumluluk         | <b>0,213***</b> | <b>0,129**</b>  |
| Vicdanlılık       | 0,88            | 0,57            |
| Açıklık           | <b>0,340***</b> | <b>0,189***</b> |
| Bireysel değerler |                 | <b>0,485***</b> |
| F                 | 26,015          | 52,019          |
| R <sup>2</sup>    | 0,237           | 0,432           |
| P                 | 0,000           | 0,000           |

\* p < 0,05; \*\* p < 0,01; \*\*\* p < 0,001 düzeyinde anlamlıdır.

a. Bağımlı Değişken: Bireysel Kariyer Planlaması

Tablo 9'da gösterilen hiyerarşik regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, ilk adımda analize dâhil edilen bireyin kişisel özellikleri alt boyutlarından uyumluluğun, bireysel kariyer planlaması üzerinde istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde bir katkısı vardır ( $\beta=0,213$ ;  $P=0,000$ ). Açıklık alt boyutunun da bireysel kariyer planlaması üzerinde istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde bir katkısı

vardır ( $\beta=0,340$ ;  $P=0,000$ ). Nevrotiklik, dışa dönüklük ve vicdanlılık alt boyutlarının ise bireyin kariyer planlamasının değişiminde istatistiksel olarak anlamlı bir katkısı yoktur. Bireyin kişisel özellikleri bireysel kariyer planlamasına ilişkin toplam varyansın yaklaşık % 24'ünü açıklamaktadır.

Analizin ikinci adımına bireysel değerler dâhil edilmiştir. Bireysel değerlerin bireysel kariyer planlamasını açıklama düzeyi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $\beta=0,485$ ;  $P=0,000$ ). Bireyin kişisel özellikleri bireysel değerler ile birlikte bireysel kariyer planlamasına ilişkin toplam varyansın %43'ünü açıklamaktadır ( $F=52,019$ ;  $P=0,000$ ). Analizin ikinci adımına aracı değişken olan bireysel değerlerin dâhil edilmesi ile bireyin kişisel özelliklerinin uyumluluk alt boyutunun bireysel kariyer planlamasını açıklama düzeyi yani beta değeri azalmıştır ( $\beta=0,129$ ;  $P<0,01$ ). Aynı şekilde bireysel değerlerin analize dâhil edilmesiyle bireyin kişisel özelliklerinin açıklık alt boyutunun da bireysel kariyer planlamasını açıklama düzeyi yani beta değeri azalmıştır ( $\beta=0,189$ ;  $P=0,000$ ). İkinci adımda bireysel değerlerin analize dâhil edilmesi ile bireyin kişisel özelliklerinin uyumluluk ve açıklık alt boyutlarının bireysel kariyer planlaması üzerindeki etkisi azaldığı için bireysel değerler bireyin kişisel özellikleri ve bireysel kariyer planlaması arasında kısmi aracı değişken olmaktadır. Dolayısıyla açık kişilik ile bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişkiye bireysel değerlerin aracılık ettiğini varsayan H4.3 hipotezi ve uyumlu kişilik ile bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişkiye bireysel değerlerin aracılık ettiğini varsayan H4.4 hipotezi kabul edilmiştir.

İlk adımda nevroitik, dışa dönük ve vicdanlı kişiliğin işten bireysel kariyer planlaması üzerinde herhangi bir etkisi görülmemiştir. İkinci adımda da aracı değişken bireysel değerlerin analize dâhil edilmesiyle nevroitik, dışa dönük ve vicdanlı kişilik bireysel kariyer planlamasını değiştirmemiş ve bireysel kariyer planlaması üzerinde anlamlı bir etki yapmamıştır. Dolayısıyla H4.1, H4.2 ve H4.5 hipotezleri reddedilmiştir.



### 5.7.9 Öğrencilerin Bireysel Değerleri ve Bireysel Kariyer Planlamasının Cinsiyete Göre Farklılaşması: T Testi

Öğrencilerin bireysel değerleri ve bireysel kariyer planlamasının sahip oldukları cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla T testi yapılmıştır. Yapılan T testi sonuçları Tablo 10'da verilmiştir:

**Tablo 10: T Testi Sonuçları**

| Değişken                    | Cinsiyet | N   | Ort.   | SS      | T     | P     |
|-----------------------------|----------|-----|--------|---------|-------|-------|
| Bireysel değerler           | Kadın    | 270 | 3,9547 | 0,50529 | 0,513 | 0,608 |
|                             | Erkek    | 134 | 3,9279 | 0,47669 |       |       |
| Bireysel Kariyer Planlaması | Kadın    | 270 | 3,9972 | 0,55279 | 1,727 | 0,085 |
|                             | Erkek    | 134 | 3,8965 | 0,55050 |       |       |

Tablo 10 incelenmeden önce yapılan analiz sonucu oluşan tabloda Levene's Testi'nde yer alan sigma değerine bakılmış ve dağılımın homojen olduğu tespit edilmiştir ( $p > 0,05$ ).

Öğrencilerin bireysel değerlerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek üzere yapılan t testi sonucu, öğrencilerin bireysel değerlerinin cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini bulgulamaktadır ( $p = 0,608 > 0,05$ ). Buna göre cinsiyet değişkenine göre bireysel değerler farklılık gösterir şeklinde ifade edilen H5.1 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 10'a göre, cinsiyet değişkenine göre, kadın ve erkek öğrencilerin bireysel kariyer planlaması değişkeninden aldıkları ortalama puanlarda, önemli bir farklılık görülmemektedir. Öğrencilerin bireysel kariyer planlamasının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan t testi sonucuna göre, öğrencilerin bireysel kariyer planlaması bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $p = 0,085 > 0,05$ ). Bu sonuçlardan hareketle bireysel kariyer planlamasının cinsiyete göre farklılık gösterdiğine ilişkin ifade edilen H5.2 hipotezi reddedilmiştir.

### 5.7.10 Öğrencilerin Bireysel Değerleri ve Bireysel Kariyer Planlamasının Akademik Not Ortalamasına Göre Farklılaşması: ANOVA Analizi

Öğrencilerin bireysel değerleri ve bireysel kariyer planlamasının sahip akademik not ortalamasına göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla ANOVA analizi yapılmıştır. ANOVA analizine yönelik sonuçlar Tablo 11’de gösterilmektedir.

**Tablo 11: Akademik Not Ort. Değişkenine Göre ANOVA Analizi Sonuçları**

| Değişken                    | Akademik N   | Ort. | SS     | Kare. Top. | Df       | Kare. Ort. | F   | P     |       |       |
|-----------------------------|--------------|------|--------|------------|----------|------------|-----|-------|-------|-------|
| Bireysel Değerler           | 2,5 ve altı  | 96   | 3,9317 | 0,57771    | Gruplar  | 0,31       | 2   | 0,016 | 0,063 | 0,939 |
|                             | 2,5-3,5 ort  | 302  | 3,9496 | 0,47081    | Arası    |            |     |       |       |       |
|                             | 3,5 ve üstü  | 6    | 3,9815 | 0,31946    | Grup içi | 98,937     | 401 | 0,247 |       |       |
|                             |              |      |        | Toplam     | 98,968   | 403        |     |       |       |       |
| Bireysel Kariyer Planlaması | 2,5 ve altı  | 96   | 3,8893 | 0,58395    | Gruplar  | 0,733      | 2   | 0,367 | 1,198 | 0,303 |
|                             | 2,5-3,5 ort. | 302  | 3,9855 | 0,54450    | Arası    |            |     |       |       |       |
|                             | 3,5 ve üstü  | 6    | 4,0625 | 0,45758    | Grup içi | 122,683    | 401 | 0,306 |       |       |
|                             |              |      |        | Toplam     | 123,416  | 403        |     |       |       |       |

\*p<0,05 ve \*\*p<0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 11’de yer alan ve öğrencilerin bireysel değerlerinin akademik not ortalamasına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA analizi sonuçları incelendiğinde bireysel değerlerin akademik not ortalaması bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ( $p=0,939>0,05$ ). Yani, akademik not ortalaması durumu bireysel değerleri etkilememektedir. Dolayısıyla bireysel değerlerin akademik not ortalamasına göre farklılık gösterdiği şeklinde ifade edilen H5.3 hipotezi reddedilmiştir.

Öğrencilerin bireysel kariyer planlamasının akademik not ortalamasına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA analizi sonuçları incelendiğinde ise bireysel kariyer planlamasının akademik not ortalaması bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ( $p=0,303>0,05$ ). Yani, akademik not ortalaması durumu bireysel kariyer planlamasını etkilememektedir. Dolayısıyla bireysel kariyer planlamasının akademik not ortalamasına göre farklılık gösterdiği şeklinde ifade edilen H5.4 hipotezi reddedilmiştir.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

### TARTIŞMA

Bireyin kişisel özellikleri, bireysel değerler ve bireysel kariyer planlaması konuları üzerine yapılmış pek çok çalışma bulunmakla birlikte, bunların büyük bir bölümünde söz konusu kavramlar tek tek ele alınmıştır. Bu çalışmada bireyin kişisel özellikleri ve bireysel değerler arasındaki ilişki; bireyin kişisel özellikleri ve bireysel değerlerin bireysel kariyer planlaması üzerindeki etkileri; bireyin kişisel özellikleri, bireysel değerler ve bireysel kariyer planlamasının çeşitli demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığı ve bireysel değerlerin aracılık rolü incelenmiştir. Ayrıca, farklı araştırmacıların gerçekleştirdikleri araştırmaların bulguları da dikkate alınarak değerlendirmeler yapılmıştır. Araştırmanın kapsamı, Mustafa Kemal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'ne bağlı İşletme, İktisat ve Kamu Yönetimi öğrencileri olarak belirlenmiştir. Çalışmada veriler anket yöntemi ile toplanmış ve 404 tane anket değerlendirmeye alınmış, SPSS programında analize tabi tutularak yorumlamaya hazır hale getirilmiştir.

Kişilik özelliklerinin ölçülmesinde kullanılan beş faktör kuramı ölçeği, değer ölçeği ve bireysel kariyer planlaması ölçeklerinin güvenilirliği değerlendirilmiştir. Cronbach alfa ile değerlendirilen ölçeklerin alfa katsayısı 44 soruluk kişilik ölçeği için 0,721 olarak bulunurken 18 soruluk değer ölçeği için 0,800, 16 soruluk bireysel kariyer planlaması ölçeği için 0,831 olarak belirlenmiştir. Bütün ölçeklerin alfa katsayısı Nunnally'nin (1978) belirlediği en düşük güven aralığının (0,70) üzerinde olması nedeniyle söz konusu ölçekler için oldukça iyi bir güvenilirliğe sahip oldukları söylenebilir.

Daha önce beş faktör kuramı ölçeğini evreni Muğla Üniversitesi olan bir çalışmada kullanan ve üniversite bünyesindeki 247 iş görene uygulayan Karadağ(2012) ilgili ölçek için alfa katsayısını 0,740 olarak belirlemiştir. Rokeach değer ölçeğini Koca(2009) Çukurova Üniversitesi'nin İşletme, İnşaat Mühendisliği, Türk Dili ve Edebiyatı ile Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği Bölümlerinde

öğrenim gören 192 öğrenciye ulaşarak gerçekleştirdiği çalışmasında kullanmıştır. Çalışmada ölçeğin alfa katsayısı 0,767 olarak belirlenmiştir. 0,800 olan Rokeach değer ölçeği güvenirlik katsayısı söz konusu çalışmadaki güvenirlik katsayısıyla karşılaştırıldığında yüksek düzeyde güvenilir olduğunun söylenmesi mümkündür.

Bu çalışmada alfa katsayısı 0,831 olarak belirlenen Schein(1996) tarafından geliştirilen kariyer boyutları ölçeği Çerik-Bozkurt(2010) tarafından da kullanılmış, 106 banka çalışanına uygulanan ölçeğin güvenirlik katsayısı 0,811 olarak belirlenmiştir. Görüldüğü gibi kariyer boyutları ölçeği katsayısı ilgili çalışmadaki güvenirlik katsayısıyla karşılaştırıldığında yüksek düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir.

Lisans öğrencilerinin kişilik özellikleri, bireysel değerler ve bireysel kariyer planlaması ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları değerlendirilmiştir. Buna göre bireyin kişisel özellikleri puan ortalaması 3,523, bireysel değerler puan ortalaması 3,945, bireysel kariyer planlaması puan ortalaması 3,963 olarak bulunmuştur. Kişilik özelliklerinin beş alt boyutundan en yüksek ortalamaya 3,916 ile uyumluluk sahipken, en düşük ortalamaya 2,759 ile nevroitiklik sahiptir. Görüldüğü gibi en yüksek ortalama değeri bireysel kariyer planlaması ölçeğinde karşımıza çıkarken en düşük ortalama ise bireyin kişisel özellikleri ölçeğinde yer almaktadır. Bununla birlikte her üç ölçek için puan ortalamaları 3,5'tan yüksektir. Ayrıca nevroitiklik alt boyutu ortalamasının düşük olması öğrencilerin stres yönetiminde başarılı olduklarını ve kaygı seviyelerinin düşük olduğunu gösterirken uyumluluk alt boyutunun en yüksek ortalamaya sahip olması öğrencilerin iş birliğinden kaçınmayan bireyler olduğunu ortaya koymaktadır. Koca(2009) Çukurova Üniversitesi lisans öğrencilerinin örneklem olarak seçtiği çalışmasında değer ölçeğini alt boyutlarıyla incelemiştir. Söz konusu çalışmada sükunet alt boyutunun puan ortalaması 3,85, evrensellik alt boyutunun puan ortalaması 4,48'dir. Bu çalışmada alt boyutlar dikkate alınmadığı için alt boyutlar bazında karşılaştırma mümkün olmasa da ilgili çalışmanın sükunet alt boyutu dışında tüm değer alt boyutları 4'ün üstünde olduğu için Çukurova Üniversitesi'nin ilgili bölümlerindeki öğrencilerin bireysel değer ortalamalarının Mustafa Kemal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi son sınıf öğrencilerinden yüksek olduğu söylenebilir. Her iki çalışmada da en düşük ortalamaya sahip kişilik alt boyutu nevroitiklikken en yüksek ortalamaya sahip kişilik

alt boyutunda iki çalışma arasında farklılık ortaya çıkmıştır. Bu durum ölçeğin farklı örneklemelere uygulanmasından kaynaklanabilir.

Bireyin kişisel özellikleri, bireysel değerler ve bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları, bireyin kişisel özelliklerinin alt boyutları, bireysel değerler ve bireysel kariyer planlaması arasında anlamlı ilişkiler bulunduğunu göstermiştir. Bireyin kişisel özelliklerinin alt boyutları olan dışa dönüklük, uyumluluk, vicdanlılık ve açıklık ile bireysel kariyer planlaması arasında anlamlı ve pozitif ilişki varken nevroitiklik alt boyutu ile bireysel kariyer planlaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur. Ayrıca nevroitiklik alt boyutu ile diğer kişilik alt boyutları arasında ise anlamlı ve negatif ilişki vardır. Nevrotik kişilik kaygı düzeyinin yüksek olması ve bu problemle baş edememe özelliklerini taşıdığı için diğer alt boyutlarla negatif ilişkiye sahip olması doğaldır. Çünkü gergin durumlarda sakin kalamayan, çabuk sinirlenen, çok kolay ve sık endişelenen bireyin aynı zamanda uyumlu, açık, dışa dönük ve vicdanlı olması beklenemez.

Bireyin kişisel özelliklerinin alt boyutlarıyla bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişki derecelerine bakıldığında ise bireysel kariyer planlaması ile bireyin kişisel özellikleri alt boyutlarından açıklık alt boyutu en kuvvetli ilişkiye sahiptir. Açıklık alt boyutuyla bireysel kariyer planlaması arasında zayıf ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Açık kişilik yaratıcı, özgün fikirler üretebilme yeteneğine sahip ve aktif hayal gücünü kullanabilme özelliklerini taşımaktadır. Söz konusu kişilik özelliklerini taşıyan öğrencilerin bireysel kariyer planlarının belirgin olması tutarlıdır. Çünkü yaratıcı birey kendine sunulanla yetinmekle kalmayıp aynı zamanda farklı düşünceler ortaya koyup uygulama potansiyeli taşımaktadır. Buna bağlı olarak açık kişilik özelliğine sahip bireyler kariyer planlaması ile ilgili muhtemel seçenekleri değerlendirebilecek hatta yeni kariyer yolları çezebilecek girişimcilerdir denebilir. Açık kişilikten sonra bireysel kariyer planlaması ile en kuvvetli ilişkisi olan diğer kişilik alt boyutu uyumluluktur. Uyumluluk alt boyutuyla bireysel kariyer planlaması arasında nispeten zayıf ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Uyumlu kişilik bencil olmama ve iş birliği yapabilme özelliklerini taşımaktadır. Kariyer planlaması çerçevesinde gelecekteki iş arkadaşlarıyla birlikte çalışabilme yeteneğine sahip bireyin bireysel kariyer planlamasının belirgin ve net olması doğaldır. Çetiner (2014) bireysel kariyer planlaması ile bireyin kişisel özellikleri arasındaki ilişkiyi incelediği

çalışmasında bireyin kişisel özelliklerini alt boyutlarıyla değerlendirmiş ve yumuşak başlılık alt boyutuyla bireysel kariyer planlaması arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç kısmen de olsa bu araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Bireyin kişisel özelliklerini sosyotropi ve otonomi ölçeklerinin alt boyutlarıyla inceleyen Serinkan – Barutçu (2006) çalışmalarında bireysel kariyer planlarında özel sektör tercihi olan öğrencilerin “bütün gün yalnız başına kalabilme” alt boyutu puan ortalamalarının kamu tercihi olanlara göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. İlgili sonuç bireyin kişisel özellikleri ile bireysel kariyer planlaması arasında bu çalışmada tespit edilen anlamlı ilişki bulgusuyla paraleldir.

Bireyin kişisel özelliklerinin alt boyutları ile bireysel değerler arasında nevrotiklik alt boyutu hariç anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bireyin kişisel özelliklerinin alt boyutları olan dışa dönüklük, uyumluluk, vicdanlılık ve açıklık ile bireysel değerler arasında anlamlı ve pozitif ilişki varken nevrotiklik alt boyutu ile bireysel değerler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur. Bireyin kişisel özellikleri alt boyutları arasında bireysel değerler ile en kuvvetli ilişkiye açıklık alt boyutu sahiptir. Açıklık alt boyutuyla bireysel değerler arasında nispeten zayıf ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Bireylerin kişisel özellikleri bireysel değerleri şekillendirmektedir.

Bireysel değerler ile bireysel kariyer planlaması arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. İlişkinin derecesine bakıldığında bireysel değerler ile bireysel kariyer planlaması arasında anlamlı olan nispeten güçlü ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Bireysel değerler hayattaki amaçları belirleyen temel unsurdur. Bireysel kariyer planlaması yaşamdaki önemli amaçlardan biridir. Bu nedenle her önemli kararda kriter sağlayan bireysel değerler bireysel kariyer planlaması kararında da belirleyici olacaktır. Uyguç(2003) Dokuz Eylül Üniversitesi'nin çeşitli bölümlerinde okuyan 740 öğrenciye Rokeach değer envanteri uyguladığı çalışmasında hedonist (zevk) değerlere verilen önem derecesinde gelir düzeyinin etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuca bağlı olarak rahat bir yaşamı ve hayattan zevk almayı bireysel değer olarak benimseyen öğrencilerin bu şartları sağlayacak bir kariyer planlaması gerçekleştirmek isteyeceği söylenebilir. İlgili çalışmadaki sonuç bireysel değerler ile bireysel kariyer planlaması arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuyla örtüşmektedir.

Yapılan çoklu ve basit regresyon analizi sonuçları, bireyin kişisel özellikleri alt boyutlarının ve bireysel değerlerin bireysel kariyer planlaması üzerinde anlamlı bir etkisi bulunduğunu göstermektedir. Hem bireyin kişisel özelliklerinin hem de bireysel değerlerin bireysel kariyer planlaması üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır. Bireyin kişisel özellikleri bireysel kariyer planlamasına ilişkin toplam varyansın yaklaşık % 24,6'sını açıklamaktadır. Bireyin kişisel özellikleri alt boyutlarından hem uyumluluğun hem de açıklığın bireysel kariyer planlaması üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü katkısının olduğu saptanmıştır. Nevrotiklik, dışa dönüklük ve vicdanlılık alt boyutlarının ise bireysel kariyer planlamasına anlamlı bir katkısı yoktur. Horney'e göre kişiliğin temel ögesi endişe ve korkudur. Her birey endişelerini ve korkularını yenmek amacıyla faaliyette bulunur. Bireyler endişelendiren ve korkuya düşüren şeylerle baş edebilmek için bazı davranış kalıpları geliştirirler (Şimşek, 1998: 48). Gelecek ve iş kaygısı özellikle lisans öğrencileri için temel kaygılardan biridir. Özellikle toplumumuzda hem bireyler hem aileleri için öğrencilerin bireysel kariyer planlarına bağlı olarak gelecek endişesi önemli yer tutmaktadır. Uyumlu kişilik özelliğine sahip bireyler ilgili toplumsal kaygıyı üst düzeyde paylaştıkları için bireysel kariyer planlarını netleştirir ve buna uygun davranırlar. Aksi takdirde gelecek kaygısıyla baş edemezler. Zaten kaygı problemini aşamayan bireyler nevrotik kişilik olarak tanımlanmakta ve nevrotiklik alt boyutuyla bireysel kariyer planlaması arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Bireysel kariyer planlaması gerçekleştirilirken farklı seçeneklerin olumlu ve olumsuz yanları karşılaştırılarak bir seçim yapılır. Açık kişiliği olan bireyler özgün fikirler üretebilen, derin düşünebilen, zeki ve aktif hayal gücüne sahiptirler. Bu özellikleri nedeniyle meslek seçeneklerini daha hızlı ve kolay eleyebileceklerdir. Yani açık kişilik beraberinde bireysel kariyer planlamasında belirginlik getirir. Bu nedenle açık kişilik alt boyutu bireysel kariyer planlamasını anlamlı olarak etkiler. Erol (2013) çalışmasında bireyin kişisel özellikleri bağımsız değişkenini alt boyutlarıyla ele almış, dışadönüklük ve açıklık kişilik boyutları açısından kariyer tercihlerinin farklılaştığını saptamıştır. Bireysel kişilik özelliklerinin alt boyutlarına göre bireysel kariyer planlamasının farklılaşması itibariyle bulgular örtüşmektedir. Bayram, Gürsakal ve Aytaç'ın (2012) öğrenciler üzerine yaptıkları, kariyer değerlerini açıklamada kişiliği incelediği çalışmalarında hem kişilik özelliklerini hem de bireysel kariyer planlamasını alt boyutlarıyla değerlendirmişlerdir. Araştırma kapsamında yapılan regresyon analizi neticesinde temel kişilik özelliklerinin bireysel

kariyer planlaması alt boyutlarından bir kısmını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç da bireysel kişilik özelliklerine göre bireysel kariyer planlamasının farklılaştığını göstermektedir.

Bireysel kariyer planlaması ile bireysel değerler arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bireysel değerler bireysel kariyer planlamasına ilişkin toplam varyansın yaklaşık % 36'sını açıklamaktadır. Öğrenciler bireysel kariyer planlamasına bağlı olarak hedeflerine ulaşmak için davranışlarını değiştireceklerdir. Bireysel değerler davranışları biçimlendirmesi açısından önemlidir. Koca (2009) bireysel değerleri ve bireysel kariyer tercihlerini alt boyutlarıyla incelemiş ve alt boyutlar arasındaki ilişkiyi tespit etmeye çalışmıştır. Uyguladığı regresyon analizleri sonucunda farklı değere sahip öğrencilerin farklı bireysel kariyer tercihleri olduğu sonucuna ulaşmıştır. Örneğin başarıma değerinin ile saygınlık kariyer boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etki vardır. Bu nedenle başarıma değeri, saygınlık kariyer boyutunu seçen öğrenciler tarafından en çok önem verilen değerdir. Her ne kadar bu çalışmada bireysel değerlerin ve bireysel kariyer planlamasının alt boyutları dikkate alınmamış olsa da söz konusu sonuçlarla bu çalışmada ulaşılan sonuçlar bireysel değerlerin bireysel kariyer planlaması üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, ilk adımda analize dâhil edilen bireyin kişisel özellikleri alt boyutlarından uyumluluğun ve açıklık alt boyutunun bireysel kariyer planlaması üzerinde istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde bir katkısı vardır. Analizin ikinci adımına bireysel değerler dâhil edildiğinde bireyin kişisel özelliklerinin uyumluluk ve açıklık alt boyutunun bireysel kariyer planlamasını açıklama düzeyi yani beta değeri azalmıştır. Söz konusu değişkenlerin bireysel kariyer planlaması üzerindeki etkisinin azalması bireysel değerlerin bireyin kişisel özellikleri ve bireysel kariyer planlaması arasında kısmi aracı değişken olduğunu göstermektedir. Bir başka ifadeyle uyumlu ve açık kişilik özelliklerine sahip öğrencilerin bireysel değerler değiştikçe bireysel kariyer planları da farklılaşacaktır. Ayrıca bireysel değerlerin bireyin kişisel özellikleri ile bireysel kariyer planlaması ilişkisindeki kısmi aracı rolü, bu ilişkide başka aracı değişkenlerin de varlığına işaret etmektedir. Bu nedenle ileride yapılacak araştırmalarda bu araştırmadaki modele ek olarak diğer değişkenlerin aracı etkisinin araştırılması önerilebilir.



Bu çalışmada, lisans öğrencilerinin bireysel değerleri ve bireysel kariyer planlamasının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin olarak iki grup ve gruplar arası karşılaştırmalar (T testi ve ANOVA analizi) yapılmıştır. Öğrencilerin bireysel değerleri ve bireysel kariyer planlaması cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Karadağ (2012) içsel benlik motivasyonu ile uyumluluk kişilik özelliği alt boyutlarının kadın ve erkeklere göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşırken Çetiner (2014) araştırmasına katılan çalışanların kariyer planlaması ve kişisel özelliklerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır sonucuna ulaşmıştır. Coşkun–Yıldırım(2009) çalışmalarında kız öğrencilerin bireysel değerlerinin erkek öğrencilere göre daha yüksek düzeyde olduğunu belirlemiştir. Bu çalışmada bireysel değerler ve bireysel kariyer planlaması üzerinde cinsiyet faktörünün etkili olmaması ülkemizde yaşanan rekabet, öğrencilerin benzer eğitim süreçlerinden geçmesi ve özel hayattaki rollerinin benzerliği ile açıklamak mümkündür. Kadınlar özellikle beyaz yakalı çalışanlar grubu dikkate alındığında erkeklerle benzer kariyer süreçlerinden geçmektedirler. Yapılan bazı çalışmalarda ilgili değişkenlerin cinsiyete göre farklılık göstermesi çalışmaların farklı eğitim kurumlarında yapılmasından kaynaklanmış olabilir.

Bireysel değerler ve bireysel kariyer planması akademik not ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Koca (2009) da çalışmasında akademik not ortalamasının bireysel kariyer planlamasına göre farklılığını incelemiş ve ilgili değişkenler arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir sonucuna ulaşmıştır. Her iki araştırmanın sonuçlarının örtüştüğü görülmektedir.

## SONUÇ

Bireyin kişisel özellikleri ve bireysel değerlerin bireysel kariyer planlamasına etkisini belirlemek, ilgili değişkenlerin demografik değişkenlere göre farklı olup olmadığını tespit etmek ve bireysel değerlerin, bireyin kişisel özellikleri ve bireysel kariyer planlaması arasında aracılık yapıp yapmadığını ortaya koymak amacıyla yapılan bu çalışmada, veriler anket yoluyla toplanmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar değerlendirilmiş ve bu sonuçlara yönelik öneriler geliştirilmiştir.

Bu çalışmada ilk olarak ölçeklerin tutarlılıkları ayrı ayrı test edilerek Cronbach's Alfa katsayılarına bakılmış ve güvenilirlik düzeylerinin oldukça iyi olduğu saptanmıştır. Tanımlayıcı istatistiklerle, öğrencilerin kişilik özellikleri, bireysel değerler ve bireysel kariyer planlaması puanı ortalamalarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Korelasyon analizi sonucunda, bireyin kişisel özellikleri ve bireysel değerler ile bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişkiler anlamlı çıkmıştır. Bireyin kişisel özellikleri alt boyutlarının nevroitiklik hariç tamamının bireysel değerler ve bireysel kariyer planlaması ile arasında anlamlı ilişki vardır. İlişki düzeylerine bakıldığında ise bireyin kişisel özellikleri ile bireysel değerler arasında anlamlı olan zayıf ve pozitif yönde bir ilişki gözlenirken, bireyin kişisel özellikleri ile bireysel kariyer planlaması arasında anlamlı olan zayıf ve pozitif yönde, bireysel değerler ile bireysel kariyer planlaması arasında ise anlamlı pozitif yönde bir ilişki vardır.

Regresyon analizi sonucunda, bireyin kişisel özelliklerinin bireysel değerler ve bireysel kariyer planlaması üzerinde etkili olduğu, bununla birlikte bireysel değerlerin bireysel kariyer planlaması üzerinde anlamlı katkısının olduğu tespit edilmiştir. Yine bireyin kişisel özelliklerinin uyumluluk ve açıklık alt boyutunun bireysel kariyer planlaması üzerinde anlamlı katkısı vardır. Hiyerarşik regresyon analizi sonucunda ise bireysel değerlerin, bireyin kişisel özellikleri ile bireysel kariyer planlaması arasında kısmi aracı değişken olduğu tespit edilmiştir.

Bireysel değerler ve bireysel kariyer planlamasının demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla T testi ve Anova analizi yapılmış ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Cinsiyete göre, kadın ve erkek öğrencilerin bireysel değerler ve bireysel kariyer planlaması puan ortalamalarının farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Bireysel değerler ve bireysel kariyer planlaması akademik not ortalamasına göre farklılaşmamaktadır.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar çerçevesinde, bireysel kariyer planlaması belirleme sürecinde özellikle lisans öğrencilerinin ve söz konusu sürece dâhil olanların doğru bir planlama gerçekleştirebilmeleri için çeşitli öneriler geliştirilmiş ve bunlar aşağıda sunulmuştur:

Öğrencilerin bireysel kariyer planlarını yapmadan önce yoğun bir kendini tanıma sürecinden geçmeleri gerekmektedir. Bireysel değerlerin ve bireyin kişisel özelliklerin bireysel kariyer planlaması üzerinde etkili olması söz konusu değişkenlerin önemini ortaya koymaktadır. Bu nedenle hangi bireyin kişisel özelliklerine ve bireysel değerler sahip olunduğunun tespiti hayati önem taşımaktadır.

Öğrencilerin kişilik özelliklerinin ve bireysel değerlerinin farkına varmaları için gerekli rehberlik hizmetler verilmelidir. Bu farkındalık sürecinin sağlanması için ilgili konuda seminer ve kurslara katılımlarının sağlanması faydalı olacaktır.

Fakülte veya üniversite bünyesinde kariyer günleri gerçekleştirilmeli bu günlerin öneminin öğrenciler tarafından daha iyi anlaşılabilmesi için sosyal medya kullanılarak öğrencilerin bu konuda bilgilendirilmesi sağlanmalıdır. Bireylerin çeşitli iş alanlarına ait firmaların temsilcileri ile görüşmeleri onların farklı meslek dalları hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlayacak böylece hangi işlerin kendi kişilik özellikleri ve bireysel değerleriyle örtüştüğünü daha kolay tespit edebileceklerdir.

Benzer araştırmaların daha geniş örneklemlerle yapılması araştırma sonuçlarından genelleme yapabilme imkânı sağlayacaktır.

Bireysel kariyer planlaması ile ilgili çalışma sonuçları derlenip ülkenin ihtiyaç duyduğu beyaz yakalı işgücünün nitelikleriyle potansiyel işgücünün yani lisans mezun adaylarının kariyer tercihleri karşılaştırılarak eğitim planlamasının yol haritasında kullanılabilir.



## KAYNAKÇA

- Akat, İlter, Budak, Gönül ve Budak, Gülay (1994). *İşletme Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Akbaş, Oktay (2004). *Türk Milli Eğitim Sisteminin Duyuşsal Amaçlarının İlköğretim II.Kademedeki Gerçekleşme Derecesinin Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Aktaş, Hakkı (2004). *The Importance of Career Anchor Notion for an Effective Career Planning and an Example Application at the Turkish Air Force Undergraduate and Graduate Schools*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Aldemir, Ceyhan and Bayraktaroğlu, Gül (2005). “Determining Effect Of Personality Traits on Voter Behavior Using Five Factor Personality Inventory”. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 130-147.
- Anafarta, Nilgün (2001). “Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif” *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 2 , 1-17.
- Arslantaş, Halis Adnan (2008). “Kültür-Kişilik ve Kimlik”. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*; 7 (1), 105-112.
- Aşkın, Mehmet (2003). “Mesleki Rehberlik”. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi Eğitim Bilimleri Özel Sayı*, 78-95.
- Aytaç, Serpil (1997). *Bilgi Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları* (1. Basım). İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Aytaç, Serpil (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması, Gelişimi ve Sorunları*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Yayını.
- Bal, Nedim Pervin (1998). *Ergenlik Döneminde Mesleki Karar Verme Olgunluğunun İncelenmesi ve Mesleki Karar Verme Eğitim Programının Etkisinin Araştırılması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Balcı, Ayşe ve Yelken Yanpar Tuğba (2013). “İlköğretim Sosyal Bilgiler Programında Yer Alan Değerler ve Değer Eğitimi Uygulamaları Konusunda Öğretmen Görüşleri”. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14 (1), 195-213.
- Baymur, Feriha (1994). *Genel Psikoloji*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Bayram Nuran, Gürsakal Sevda ve Aytaç Serpil (2012). “Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişiliğin Etkisi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 12.2 2012:181-190 <http://asosindex.com/journal-article/fulltext?id=21971&part=1> (Erişim Tarihi 08.10.2013)
- Barutçugil, İsmet (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bayraktaroğlu, Serkan (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Bernardin, John (2003). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Bingöl, Dursun (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (5. Basım). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Budak, Gönül (2008). *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi*. İzmir: Fakülteler Kitabevi Barış Yayınları.
- Camgöz, Metin ve Alpterten, Nurdan (2006). “360 Derece Performans Değerlendirme ve Geri Bildirim: Bir Üniversite Mediko-Sosyal Merkezi Birim Amirlerinin Yönetimsel Yetkinliklerinin Değerlendirilmesi Üzerine Pilot Uygulama Örneği”. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13 (2), 191–212.
- Can, Halil Akgün ve Kavuncubaşı, Ahmet Şahin (1995). *Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Chen, Lily Shui-Lien (2008). “Rapid Communication Subjective Well-Being: Evidence from the Different Personality Traits of Online Game Teenager Players”. *Cyberpsychology and Behavior*, 11 (5),

<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=bed7e529-1267-4644-91ec-5a4d645ba4cb%40sessionmgr12&vid=1&hid=19>, (Erişim Tarihi 08.10.2013)

Coşkun Yemliha, ve Yıldırım Adem (2009). “Üniversite Öğrencilerinin Değer Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 6 (1), 311-328.

Cüceloğlu, Doğan (1994). *İnsan ve Davranışı* (5. Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.

Çalık Temel ve Ereş Figen (2006). *Kariyer Yönetimi Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Calp, Özcan (2006). *Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Sosyal Değerlere Bakışlarının İncelenmesi*.Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Çavdarıcı, Mustafa (2002). *Türkiye’de Sosyal Değerlerin Aşınması ve Kültür Sömürgeciliği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Dal, Veysel (2009). *Farklı kişilik özelliklerine sahip bireylerin risk algularının tüketici davranışı açısından incelenmesi: Üniversite öğrencileri üzerine bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Dede, Bahar (2009). *Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Etkileri: Bankalar Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.

Demir, Cennet (2012). *Kişilik Özellikleri ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.

Demir, Halis ve Tarhan Okan (2008). “Karadeniz Teknik Üniversitesi Akademisyenlerinin Kariyer Aşamaları ve Değişmeyen İhtiyaçları”. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 7 (5), 27–42.

- Demirutku, Kürşat ve Sümer, Nebi (2010). "Temel Değerlerin Ölçümü: Portre Değer Anketinin Türkçe Uyarlaması", *Türk Psikoloji Yazıları*, 13 (25), 17-25.
- Deniz, Arzu (2007). *Kişilik Özellikleri İle Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Devos Thierry, Spini Dario and Schwartz Shalom (2002). "Conflicts Among Human Values and Trust in Institutions". *British Journal of Social Psychology*, 41, 481-494.
- Dursun, Meltem (2008). *Bipolar Bozukluklarda Kişilik Özellikleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Edward E. Smith, Daryl J. Bem, Richard C. Atkinson, Rita L. Atkinson, Susan Nolen Hoeksema (2002). *Hilgards Introduction to psychology*, (Çev.: Yavuz Alogan), Ankara: Arkadaş Yayınları.
- Erdem Barış ve Kabakçı Eda (2004), "Otel İşletmelerinde İnternet Üzerinden İşe Alım Üzerine Ampirik Bir Araştırma", 119-130. <http://iibf.ogu.tr/kongre/bildiriler/03.03.pdf> (Erişim Tarihi: 21.10.2013)
- Erdoğan, İlhan (1997). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul, Dönence Yayınları.
- Erdoğan, Nihat ve Doğan, Özgür (2003), "Örgütsel Değişimler ve Yeni Kariyer Yaklaşımları", 2. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, 18-19 Mayıs 2003, s 21-43.
- Erdoğan, Nihat (2003). *Kariyer Geliştirme, Kuram ve Uygulama*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Eren, Erol (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ergin, Canan (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi, Psikolojik Bir Yaklaşım*. Ankara: Academyplus Yayınları.
- Erkuş, Ahmet ve Tabak, Akif (2009). "Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir



Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23, (2) , 82-99.

Eroğlu, Erhan ve Sarıkamış, Çiğdem (2008). “Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin Örgüte Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi: Başarı Teknik Servis AŞ’de Bir Uygulama”. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 32, 53-66.

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

Ertürk, Mümin (1998). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Yayınları.

Feather, Norman (1975). *Values in Education and Society*. NewYork: The Free Press.

Fındıkçı, İlhami (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.

Friedman, Meyer and Ray Rosenman (1974). *Type A Behavior an Your Heart*. New York: Alfred A. Knopf Inc.

Göksu, Turgut (2007). *Sosyal Psikoloji*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Güney, Salih (2000). *Yönetim ve Organizasyon El Kitabı*.Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Güney, Salih (2006). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım,

Güney, Salih (2007). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayınları.

Güngör, Erol (1998). *Değerler Psikolojisi Üzerinde Araştırmalar* (2. basım). İstanbul: Ötüken Neşriyat.

Gürüz, Demet ve Özdemir Yaylacı, Gaye. (2007). *İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: MediaCat Kitapları.

- Hair, Joseph, Black, William, Babin, Barry and Anderson, Rolph. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hall, Douglas and Moss, Jonathan (1998). "The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt.", *Organizational Dynamics*, 5, 22-37.
- Hançer, Murat (2004). *İşletmelerde Verimliliği Artırma ve İnsan Kaynakları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Hançerlioğlu, Orhan. (1976). *Felsefe Ansiklopedisi* (1. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Hines, Andy (2008). "Global trends in culture, infrastructure and values." *Futurist*, 42 (5), 18-23.
- Hodgetts, Richard (1999). *Yönetim Teori Süreç ve Uygulamaları*, (Çev.: Canan Çetin). İstanbul: Beta Yayınları.
- Hoeksema, Susan (2002). *Hilgards Introduction to Psychology*, (Çev.: Yavuz Alogan), Ankara: Arkadaş Yayınları.
- Hofstede, Geert (1980). *Culture's consequence*. Beverly Hills CA: Sage.
- Holland, John Lewis (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personality and work environments*. Florida: Psychological Assessment Resources.
- Isır, Tamer (2006). *Örgütlerde Personel Seçim Süreci: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Kişilik Özelliklerinin Tespit Edilerek Personel Seçim Sürecinin İyileştirilmesi Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- İnanç, Banu, Bilgin, Mehmet ve Atıcı, Meral (2007). *Gelişim Psikolojisi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- İbrahimoğlu, Nurettin (2008). *Kişilik Özellikleri Açısından Örgüt-Kariyer Bağlılık Düzeyini Artırmada Sosyalizasyon ve Mentor Etkisi: Bir Örgüt Geliştirme Modeli*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

- Karadağ, Meltem (2012). *Örgütlerde Çalışanların Kişilik Özellikleri ve Motivasyon – Ampirik Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi, Muğla.
- Karakuş, Mehmet ve Çankaya, İbrahim (2009). "Okul Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Çatışma Çözme Stratejileri Üzerindeki Etkisi". *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3, 111-118.
- Kaşlı, Mehmet (2009). *Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Özellikleri, Lider-Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Kayalar, Murat (2002). "Tranksaksiyonel analizin etkili takım oluşturmada kullanılması". *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 1 (1), 43- 61.
- Kaynak, Tuğray (1989). *İnsan Kaynakları Planlaması*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Kaynak, Tuğray. Adal, Zeki, Ataay, İsmail, Uyargil, Cavide, Sadullah, Ömer, Acar, Ahmet Cevat, Özçelik, Gönen, Dünder ve Uluhan Reha (1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yayınları
- Kim, Yeonshin (2002). *The Impact of Personal Value Structures on Consumer Proenvironmental Attitudes, Behaviors, And Consumerism: A Cross-Cultural Study*, Michigan: UMI Dissertation Publishing.
- Kluckhohn, Clyde (1951). *Values and value orientations in the theory of action*. In *T.Parsons and E. A. Shils (Eds.), Toward a general theory of action*. Cambridge MA:Harvard University Press
- Koca, Ayşe İpek (2009). *Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri ile Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Kozak, Meryem Akoğlan (1994). *Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Kulaksızoğlu, Adnan ve Kulaksızoğlu, Nur (1994). *Meslekler Rehberi*. İstanbul: Kavram Yayınları.
- Kuzgun, Yıldız (2003). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Yıldız (2006). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Lloyd Byars ve Leslie W. Rue (2004). *Human Resource Management*. Boston: Mc Graw Hill Co.
- Maslow, Abraham (2001). *İnsan Olmanın Psikolojisi*, (Çev.: Okhan Gündüz). İstanbul: Kuraldışı Yayınları.
- Mavisu, Habibe (2010). *Bireysel Kariyer Planlamanın Aşamalarından Biri Olarak Hedef Belirleme ve Kariyer Başarısı İlişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Merdan, Ethem (2011). *Kişilikle Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Özel Sektörde Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- Miller, Allen ve Shelly, Suzan (2007). *A'dan Z'ye Kişiliğiniz*, (Çev.:Sıla Alanyut). İstanbul: Vesta ofset Matbaacılık.
- Morgan, Clifford T. (2000). *Psikolojiye giriş*, (Çev.: Hüsnü Arıcı). Ankara: Meteksan.
- Noe, Raymond (1999). *İnsan Kaynaklarının Eğitim ve Gelişimi*, (Çev. Canan ÇETİN). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Oktay, Handan (2007). *İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Motivasyonu ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Oliver, John & Srivastava, Sanjay (1999). "The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives". *University of California at*

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

- Öktem, Uğur (2009). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin A Tipi Kişilik Özellikleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Önal, Hıdır (2006). *Davranım Bozukluğu Tanısı Alan İlköğretim Öğrencilerine Okullarda Sunulan Danışmanlık Hizmetlerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Özbay, Eyüp ve Arslan, Murat Hasan (2007). “Günümüz Yönetim Anlayışında Takım Oyununun Önemi”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (21), 293-304. [http://asosindex.com/journal-article-abstract?id=1739#.VJXVR\\_8ABg](http://asosindex.com/journal-article-abstract?id=1739#.VJXVR_8ABg) (Erişim Tarihi: 05.09.2013)
- Özden, Mehmet Cemil (2007). *Bireysel Kariyer Yönetimi*. İstanbul: Özbay Yayıncılık.
- Özer, Yaprak (2001). *İnsan Kaynaklarında Yeni Açılımlar: Ne Yalan Ama!*, İstanbul: Hayat Yayınları.
- Özgen, Hüseyin, Öztürk, Azim ve Yalçın, Azmi (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özgüven, Ethem İbrahim (2005). *Bireyi Tanıma Teknikleri* (6. Basım). İstanbul: PDREM Yayınları.
- Özkalp, Enver, Arıcı, Hüsnü, Bayraktar, Rüveyda, Uzunöz, Ali ve Erkal, Buket (2001). *Davranış Bilimlerine Giriş*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi Ders Kitapları.
- Özmete, Emine (2007). *İş Yaşamında Değerler*. İstanbul: Kedim Yayınları.
- Öztürk, Sezai ve Teber, Serdar (2006). “Kariyer Yönetiminin Çalışan Motivasyonuna Etkileri: Jandarma Havacılık Komutanlığı Örneği”. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19, 67– 91.
- Pilavcı, Dilek (2007). *Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir*

- Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Rokeach, Milton (1973). *The Nature of Human Values*. New York: The Free Press.
- Rottinghaus, Patrick, Day, Susan and Borgen, Fred (2005). "The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism". *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Roy, Ajanta (2003). *Factor analysis and initial validation of the personal values inventory*. Unpublished doctorate dissertation. Tennessee State University, USA.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Saltürk, Metin ve Keskin, Fersin (2008). "Stratejik Hedeflere Ulaşmada Yöneticilerin Kişisel Davranış Farklılıkları". *H.U. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26 (1), 81-103.
- Sargut, Ali Selami (2001). *Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim*. Ankara: İmge Yayınevi.
- Sav, Duygu (2008). *Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Schultz, Duane ve Schultz, Sydney (2002). *Modern Psikoloji Tarihi* (Çev.:Yasemin Aslan), İstanbul: Kaktüs Yayınları.
- Schwartz, Shalom and Boehnke, Klaus (2004), "Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis". *Journal of Research in Personality*, 38, 230-255.
- Seçer Barış ve Çınar Efe (2011). "Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri". *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 18 (2), 50-62.
- Seçer, Habibe (2003). *Bireysel Kariyer Planlama ve Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki ve Pamukkale Üniversitesi'nde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Serinkan Celalettin ve Barutçu Esin (2006). "Pamukkale Üniversitesi İ.İ.B.F. Öğrencilerinin Kariyer Planları ve Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma" *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8 (2), 317 – 339.
- Seymen, Oya Aytemiz (2004). "Geleneksel Kariyerden, Sınırsız ve Dinamik / Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Yazınsal Bir

- İnceleme". *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (1), 79–114.
- Silah, Mehmet (2005). *Sosyal Psikoloji Davranış Bilimi*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Soysal, Abdullah (2003). "Küreselleşen İş Hayatında Yeni Kariyer Yaklaşımları". *II.Ulusal Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi , 17-18 Mayıs2003*. S 330-341. <http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mklgос.pho?nt=232.327-341> (Erişim Tarihi: 22.11.2013)
- Soysal, Abdullah (2008). "Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması", *Çimento İşveren Dergisi*, 1 (22). <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale129> (Erişim Tarihi: 22.11.2013)
- Şimşek, Mehmet Şerif, Akgemci, Tahir ve Çelik, Adnan (1998). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şimşek, Mehmet Şerif (1999). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şimşek, Mehmet Şerif, Çelik, Adnan, Soysal, Abdullah ve Akgemci, Tahir (2004). *Kariyer Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şimşek Mehmet Şerif ve Öge, Serdar (2007). *Stratejik ve Uluslararası Boyutları ile İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şimşek Mehmet Şerif ve Soysal Abdullah (2007). *Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şişman, Mehmet (2002). *Örgütler ve Kültürler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tan, Hasan ve Baloğlu, Mustafa (2006). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. Ankara: Nobel Yayın- Dağıtım.
- Tomrukçu, Bahar (2008). *Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Değerleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Tunç, Azize ve Akyay Uygur (2001). *Kariyer Yönetimi Planlaması ve Geliştirme*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Türkel, Asuman (1992). *İşletme Yöneticilerinin Davranışlarına Yön Veren Hakim Kişilik Faktörleri ile Yönetimsel Davranış Arasındaki İlişkiler ve Uygulama*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayın No: 534.
- Türkel, Asuman Uluçınar (1999). *Globalleşen Dünyanın Lider Yöneticilerine*. İstanbul: Türkmen Kitabevi Yayınları.

- Tüz, Melek Vergiliel (2004). *İşletmelerde Yönetim Modelleri, Avrupa, Amerika, Japonya, Türkiye Uygulamalı*. İstanbul: Aktüel Matbacılık.
- Uyguç, Nermin (2003).” Cinsiyet, Bireysel Değerler ve Meslek Seçimi”. *Dokuz Eylül Üniversitesi.İktisadi ve İdari Bilimler.Fakültesi Dergisi*, 18 (1), 93-103.
- Ünver, Yeşim (2005). *İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Performans Değerlendirme Sistemleri*. Yayınlanmamış Dönem Projesi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Whitworth, Bobbie (2008). “Is there a relationship between personality type and preferred conflict-handling styles? An exploratory study of registered nurses in southern Mississippi”, *Journal of Nursing Management*, Vol.:16, Issue: 8. <http://search.Proquest.com/docview/289498965/abstract?source=fedsrch&accoun tid=16268>, (Erişim Tarihi: 10.12.2013)
- Wildermuth, Cris and Wildermuth, Mel (2008). “Workplace learning and performance professionals need to be engagement champions”, *10 Ms of employee engagement*, [www.astd.org/TD/TDpodcasts.htm](http://www.astd.org/TD/TDpodcasts.htm), (Erişim Tarihi: 21.12.2013)
- William B. Werther ve Keith Davis (1996). *Human Resources and Personnel Management*. Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Yalım, Deniz (Ed.) (2005). *İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Yanbastı, Gülgün (1990). *Kişilik Kuramları*. İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.
- Yapıcı Asım ve Zengin Zeki Salih (2003). “İlahiyat fakültesi öğrencilerinin değer tercih sıralamaları üzerine psikolojik bir çalışma: Çukurova üniversitesi ilahiyat fakültesi örneği”. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (4), 173-206.
- Yelboğa, Atilla (2006). “Kişilik Özellikleri Ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *İş, Güç; Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), 197-211.
- Yıldız Sebahattin ve Kapu Hüsnü (2012). “Üniversite Öğrencilerinin Bireysel Değerleri İle Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişki: Kafkas Üniversitesi’nde Bir Araştırma” *Kafkas Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3 (3), 39-66.
- Yıldız, Selver (2001). *Kişilik ve Meslek Seçimi Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.



Zel,Uğur (2001). *Kişilik ve Liderlik*. Bursa: Seçkin Yayınevi.



## Ek-1: Anket Formu

## ANKET FORMU

Değerli Katılımcı;

Bu anket, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı bünyesinde Prof. Dr. Ferit ÖLÇER'in danışmanlığında yürütülen "Lisans Öğrencilerinin Kişilik Özelliklerinin ve Değerlerinin Bireysel Kariyer Planlama Sürecine Etkisi: Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği" başlıklı yüksek lisans tez çalışması kapsamında yürütülen araştırmaya veri desteği sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Bu tez çalışmasında, Mustafa Kemal Üniversitesi'nde eğitim gören siz değerli öğrencilerimizin bireysel kariyer planlama süreçlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu konuda destek ve katkılarınıza ihtiyaç duymaktayız. Araştırmaya veri sağlamanızda, sizin açınızdan güvenlik konusunda herhangi bir risk bulunmamaktadır. Anket sorularını cevaplandırarak vereceğiniz bilgiler güvenli bir ortamda değerlendirilecek ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Sağladığımız bilgiler sizi tanıtıcı nitelikte olmayacak, sadece araştırma kapsamında genel sonuçlara ulaşmada kullanılacak ve sonuçlar yalnızca bilimsel yayın, sunum vb. materyallerde yer alacaktır. Değerli yardım ve katkılarınız için şimdiden çok teşekkür eder, eğitim hayatınızda başarılar dileriz.

## Kişisel Bilgiler

**Cinsiyetiniz** Kadın ( ) Erkek ( )

**Yaşınız** 22 yaş ve altı ( ) 22-25 yaş ( ) 25 yaş ve üstü ( )

**Bölümünüz** İşletme ( ) İktisat ( ) Kamu Yönetimi ( )  
I.Öğretim ( ) II.Öğretim ( )

**Genel Not Ortalamanız.** 2,50 ve altı ( ) 2,50-3,50 ( ) 3,5 ve üstü ( )

| <b>DEĞER ÖLÇEĞİ:</b> Bu ölçekte yaşamın temel amaçlarıyla ilgili tanımlayıcı nitelikte 18 ifade bulunmaktadır. Lütfen aşağıdaki maddeleri okuyarak size en uygun seçeneği daire içine alarak işaretleyiniz | Kesinlikle Katılmıyorum (1) | Katılmıyorum (2) | Fikrim Yok (3) | Katılıyorum (4) | Tamamen Katılıyorum (5) |
|--|-----------------------------|------------------|----------------|-----------------|-------------------------|
| 1. Rahat bir şekilde yaşamak önemlidir.  | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                       |
| 2. Yaşamın heyecan dolu anlardan oluşması önemlidir.   | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                       |
| 3. Yaşamın amacı bir şeyleri başararak topluma katkıda bulunmak olmalıdır.   | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                       |
| 4. Savaş ve çatışmalardan uzak bir dünya oluşumuna katkıda bulunmak önemlidir.   | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                       |
| 5. Dünyayı daha da güzelleştirmeye çalışmak yaşamı anlamlı kılabilir.  | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                       |
| 6. Güzel bir hayat için eşitlik ve kardeşlik yaygınlaştırılmalıdır.  | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                       |
| 7. Ailemin ve sevdiğimlerin güvenliğini sağlamak benim için önemlidir.   | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                       |
| 8. Dilediğim gibi yaşamaktan daha önemli bir amaç düşünmüyorum.  | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                       |
| 9. Yaşamın mutluluktan başka bir amacı olabileceğini düşünmüyorum.   | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                       |
| 10. Kendimle barışık olmak yaşamdaki temel hedefimdir.   | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                       |
| 11. Cinsel ve ruhsal anlamda hayatı paylaşmak benim için öncelikli amaçtır.  | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                       |
| 12. Ülkemi tehlikelerden ve düşmanlardan korumak benim için öncelikli amaçtır.   | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                       |
| 13. Hayatın tadını çıkararak, çalışmaktan çok eğlenerek yaşamak benim temel amacımdır.   | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                       |
| 14. Ahret için de hazırlıklı olmayı hayatın önemli amacı olarak kabul ediyorum.  | 1                           | 2                | 3              | 4               | 5                       |

|   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 15. Sosyal çevrede kabul görmek benim için önemlidir.       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Kendime olan saygımı korumak benim için önemlidir.      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. İnsan yakın dostlukları ile yaşamımı anlamlı kılabilir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. Yaşamı anlayabilmek bence yaşamın esas amacıdır.        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

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

| <b>Kişilik Ölçeği:</b> Bu ölçekte kişiliğinizle ilgili tanımlayıcı nitelikte 44 ifade bulunmaktadır. Lütfen aşağıdaki maddeleri okuyarak size en uygun seçeneği daire içine alarak işaretleyiniz | <b>Kesinlikle Katılmıyorum (1)</b> | <b>Katılmıyorum (2)</b> | <b>Fikrim Yok (3)</b> | <b>Katılıyorum (4)</b> | <b>Tamamen Katılıyorum (5)</b> |
|--|------------------------------------|-------------------------|-----------------------|------------------------|--------------------------------|
| 1-Kendimi morali bozuk ve keyifsiz biri olarak görmekteyim.  | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 2-Kendimi rahat ve stresi etkili bir biçimde yöneten biri olarak görmekteyim.  | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 3-Kendimi sinirlenebilen biri olarak görmekteyim.  | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 4-Kendimi çok endişelenen biri olarak görmekteyim.   | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 5-Kendimi duygusal olarak dengeli ve kolaylıkla üzülmeyen biri olarak görmekteyim.   | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 6-Kendimi içine kapanık biri olarak görmekteyim.   | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 7-Kendimi gergin durumlarda sakin kalabilen biri olarak görmekteyim.   | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 8-Kendimi gergin biri olarak görmekteyim.  | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 9-Kendimi konuşkan biri olarak görmekteyim.  | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 10-Kendimi karamsar biri olarak görmekteyim.   | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 11-Kendimi enerji dolu biri olarak görmekteyim.  | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 12-Kendimi çok heyecan yaratan biri olarak görmekteyim.  | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 13-Kendimi sessiz olma eğiliminde olan biri olarak görmekteyim.  | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 14-Kendimi kendine güvenen bir kişiliğe sahip biri olarak görmekteyim.   | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 15-Kendimi bazen utangaç ve duygularımı ifade edemeyen biri olarak görmekteyim.  | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 16-Kendimi sempatik ve sosyal biri olarak görmekteyim.   | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 17-Kendimi özgün ve yeni fikirler üreten biri olarak görmekteyim.  | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 18-Kendimi birçok farklı şeye merak duyan biri olarak görmekteyim.   | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 19-Kendimi zeki ve derin düşünen biri olarak görmekteyim.  | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 20-Kendimi aktif hayal gücüne sahip biri olarak görmekteyim.   | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 21-Kendimi yaratıcı biri olarak görmekteyim.   | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 22-Kendimi estetik ve sanatsal deneyimlere değer veren biri olarak görmekteyim.  | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 23-Kendimi rutin olan işlerde çalışmayı tercih eden biri olarak görmekteyim.   | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 24-Fikirler üretmek ve onlar üzerine düşünmek hoşuma gider.  | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 25-Kendimi sanatsal yönü olan az ilgi alanlarına sahip biri olarak görmekteyim.  | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 26-Kendimi sanat, müzik ya da edebiyat alanlarında çok kültürlü biri olarak görmekteyim.   | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 27-Kendimi başkalarının kusurlarını bulma eğiliminde olan biri olarak görmekteyim.   | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 28-Kendimi başkalarına karşı bencil olmayan ve yardımsever biri olarak görmekteyim.  | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 29-Kendimi kavgayı başlatan biri olarak görmekteyim.   | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 30-Kendimi affedici yapıya sahip biri olarak görmekteyim.  | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 31-Kendimi genellikle güvenilir biri olarak görmekteyim.   | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 32-Kendimi soğuk ve ilgisiz biri olarak görmekteyim.   | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 33-Kendimi hemen hemen herkese karşı kibar ve düşünceli biri olarak görmekteyim.   | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 34-Başkalarına karşı bazen kabayım.  | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |
| 35-Kendimi başkalarıyla işbirliği yapmaktan hoşlanan biri olarak görmekteyim.  | 1                                  | 2                       | 3                     | 4                      | 5                              |

|  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 36-Kendimi eksiksiz ve titiz iş yapan biri olarak görmekteyim.                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 37-Kendimi biraz dikkatsiz olabilen biri olarak görmekteyim.                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38-Kendimi güvenilir bir çalışan olarak görmekteyim.                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39-Kendimi düzensiz olma eğilimine sahip biri olarak görmekteyim.                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40-Kendimi tembel olma eğilimine sahip biri olarak görmekteyim.                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 41-Kendimi görev bitirene kadar azimle çalışmaya devam eden biri olarak görmekteyim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 42-Kendimi etkili bir şekilde işleri yapan biri olarak görmekteyim.                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 43-Kendimi planlar yapan ve bu yaptığım planları izleyen biri olarak görmekteyim.    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 44-Kendimi kolaylıkla dikkati dağılan biri olarak görmekteyim.                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

