

**T.C.
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**KARİYER TERCİHLERİNİ ETKİLEYEN
FAKTÖRLERİN ÇEŞİTLİLİĞİNİN İNCELENMESİ**

Zeynep MAZLUM PARLAK

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME PROGRAMI**

**DANIŞMAN
Doç. Dr. Seda H. BOSTANCI**

İSTANBUL, Ocak 2016

T.C.
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KARİYER TERCİHLERİNİ ETKİLEYEN
FAKTÖRLERİN ÇEŞİTLİLİĞİNİN İNCELENMESİ

Zeynep MAZLUM PARLAK
132001182

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME PROGRAMI

Tezin Enstitüye Teslim Edildiği Tarih: 21.01.2016

Tezin Savunulduğu Tarih : 07.01.2016

Tez Danışmanı : Doç.Dr.Seda BOSTANCI

Diğer Jüri Üyeleri : Doç.Dr.Ayşe GÜNSEL

Yrd.Doç.Dr.Lütfi SAKA



İSTANBUL, Ocak 2016

**T.C.
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**KARİYER TERCİHLERİNİ ETKİLEYEN
FAKTÖRLERİN
ÇEŞİTLİLİĞİNİN İNCELENMESİ**

**Zeynep MAZLUM PARLAK
132001182**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME PROGRAMI**

**DANIŞMAN
Doç. Dr. Seda H. BOSTANCI**

İSTANBUL, Ocak 2016

ÖNSÖZ

Tez çalışmamın her aşamasında desteğini esirgemeyen, çalışmalarımı sabırla takip eden pozitif enerjisiyle beni yüreklendiren danışmanım sayın Doç. Dr. Seda H. BOSTANCI'ya

Eksikliklerin giderilmesinde ve katkılarından dolayı sayın Doç. Dr. Ayşe GÜNSEL'e, Yrd. Doç. Dr. Lütfü SAKA'ya, Yrd. Doç. Dr. Burcu İNCİ'ye, Öğr. Gör. Oya SANCAR'a,

Tüm çalışmam boyunca beni destekleyen sayın Jülide BULUT'a, çalışma ortamı yaratan aileme ve iki yaşındaki kızım NAZ'a

Çalışmanın uygulama aşamasında sağladıkları katkılardan dolayı hocalarıma, kızkardeşime, eşime, ankete katılan öğrenci ve meslek uzmanlarına teşekkür etmeyi bir borç bilirim.

Zeynep MAZLUM PARLAK

Aralık, 2015

İÇİNDEKİLER

SAYFA NO

ÖNSÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER	ii
ÖZET	v
SUMMARY.....	vii
KISALTMALAR.....	ix
ŞEKİL LİSTESİ	x
TABLO LİSTESİ	xi
BÖLÜM 1. GİRİŞ VE AMAÇ	1
1.1. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	2
1.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE KISITLARI.....	2
1.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	3
BÖLÜM 2. KARIYER TANIMI VE YAKLAŞIMLARI.....	5
2.1.KARIYER KAVRAMI.....	5
2.2.KARIYER YAKLAŞIMLARI.....	6
2.2.1 Klasik (Geleneksel) ve Yeni Kariyer Yaklaşımları.....	6
2.2.2 Sınırsız Kariyer Yaklaşımı.....	7
2.2.3 İki Basamaklı Kariyer Yolu Yaklaşımı	8
2.2.4 Esnek Kariyer Yaklaşımı	8
2.2.5 Portföy Kariyer Yaklaşımı.....	9
2.2.6 Global Kariyer Yaklaşımı	9

2.2.7 Çalışan Eşlerin Kariyer Yaklaşımı	10
2.3.KARİYERE İLİŞKİN GÜNCEL SORUNLAR.....	10
2.3.1 Kariyer Mozayığı	10
2.3.2 Ay Işığı Sorunu.....	11
2.3.3 Cam Tavan	11
2.4.KARİYER EVRELERİ	12
2.4.1 Keşif.....	13
2.4.2 Kariyer Başlangıcı	13
2.4.3 Kariyer Ortası	13
2.4.4 Azalma (Emeklilik)	14
2.5.KARİYER SEÇİMİ.....	15
2.5.1 Kariyer Seçme Teorileri.....	15
2.5.2. Özellik-Faktör Kuramı.....	16
2.5.3 Holland'ın Mesleki Tercih Modeli	17
2.5.4 İşe Uyum Kuramı.....	20
2.5.5 Donald Super'in Gelişimsel Benlik Kuramı.....	21
2.5.6 Roe'nin Kişik Gelişim Kuramı	23
2.5.7 Tiedeman ve Ohara'nın Mesleki Gelişim Kuramı.....	24
2.5.8 Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Kuramı	25
2.5.9 Schein'in Kariyer Değerleri Kuramı	26
2.5.10 Gottfredson'ın Daraltma ve Uzlaştırma Kuramı	28
BÖLÜM 3. KİŞİLİK TANIMI VE KURAMLARI	30
3.1.KİŞİLİK KAVRAMI TANIMI	30
3.2.KİŞİLİĞİ OLUŞTURAN TEMEL FAKTÖRLER	30
3.2.1 Kalıtsal – Bedensel Faktörler	31
3.2.2 Kültürel Faktörler	31
3.2.3 Aile Faktörü.....	32
3.2.4 Sınıfsal Faktörler	32
3.3.KİŞİLİĞİ ETKİLEYEN UNSURLARIN KARİYER	
TERCİHLERİ ÜZERİNE ETKİLERİ.....	33
3.4.KİŞİLİK KURAMLARI	34
3.4.1 Psikodinamik Kuramlar.....	34

3.4.2 Davranışçı ve Bilişsel Kuramlar	36
3.4.3 Araştırma Odaklı Kuramlar	38
3.4.4 İnsancıl / Varoluşçu Kuramlar	42
BÖLÜM 4. ARAŞTIRMA	44
4.1.KARİYER TERCİHLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ.....	44
4.2.ARAŞTIRMANIN GÜVENİRLİK TESTİ.....	47
4.3.ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ	47
4.4.VERİLERİN ANALİZİ.....	47
4.4.1 Örneklem Grubuna Ait Tanımlayıcı Bilgiler	48
4.4.2 Cinsiyete Göre Dağılım	49
4.4.3 Yaşa Göre Dağılım.....	49
4.4.4 Medeni Duruma Göre Dağılım.....	50
4.4.5 Fakülteye Göre Dağılım	50
4.4.6 Pozisyonlara Göre Dağılım	51
4.4.7 Ailenin Eğitim Düzeyi.....	51
4.4.8 Örneklemin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler	53
4.4.9 Örneklem İçin Önemli Olan İlk Beş Kariyer Faktörünün Önem Dereceleri	54
4.4.10 Eğitim Düzeylerine Göre Değerlendirmeler.....	56
4.4.11 Cinsiyete Göre Değerlendirmeler	59
4.4.12 Medeni Durumlarına Göre Değerlendirmeler	61
4.4.13 Mezun Oldukları Fakülteleere Göre Değerlendirmeler	63
BÖLÜM 5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	69
KAYNAKLAR.....	73
EKLER.....	77
EK A	77
EK B	80
ÖZGEÇMİŞ.....	81

ÖZET

KARIYER TERCİHLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN ÇEŞİTLİLİĞİNİN İNCELENMESİ

Bireylerin hayatlarını ömür boyu etkileyecek en önemli kararlardan birisi meslek seçimleridir. Günümüzde küreselleşmenin ve teknolojik yeniliklerin iş hayatına yansımalarının etkisiyle, çok sayıda yeni meslek grupları ortaya çıkmıştır. Bireyler, çeşitli faktörlerden etkilenecek kendisi için en uygun olan mesleğe yönelmek için çaba sarf ederler. Kariyer tercihleri bireylerin zamanla yaşam kalitesini ve karakterlerini şekillendirmektedir. Karakter yapısına ve kariyer hedefine uygun olmayan meslek tercihleri bireylerin motivasyonu olumsuz yönde etkilerken, kurumların iş gücü verimliliğini düşürmektedir. Bunun etkisiyle, eğitim kurumları ve meslek sektörleri farklı amaçlarla kariyer tercihlerini etkileyen faktörleri inceleyen bilimsel çalışmaları referans almaktadır. Genellikle lise öğrencilerinin eğitim kurumlarınca kariyer tercihleri üzerine yaptıkları çalışmalar, öğrencilerin yeteneklerini inceleyen psikoloji bilim alanı ile ilgili konuları içermektedir. Kurumlar tarafından yapılan insan kaynakları araştırmaları ise demografik ve istatistiksel yaklaşımları içermektedir. İnsanların zaman içerisinde kariyer ve karakter özellikleri değişim göstermektedir. Bu değişimi analiz edebilmek için disiplinler arası çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Kariyer tercihlerini etkileyen faktörler günümüzde insan kaynakları alanındaki araştırma konularının başında yer almaktadır. Genel olarak bu çalışmaların hedefi birey ve iş hayatı beklentilerinin örtüşmesi üzerine yaklaşımlar geliştirmektir.

Çalışmanın amacı, kariyer tercihindeki faktörlerin çeşitliliğinin arkasında yatan etmenlerin ortaya çıkartılmasıdır. Yöntem, istatistiksel yaklaşımlarla bireylerin eğitim durumlarına, cinsiyetlerine, medeni durumlarına ve mezun oldukları fakültele göre kariyer faktörlerinin değerlendirilmesini içermektedir.

Çalışmanın örneklemini, İstanbul'da bulunan iki vakıf, iki devlet üniversitesinin 2014-2015 yılı işletme yüksek lisans öğrencileri ve iktisadi idari bilimler fakültelerinin lisans mezunları çoğunlukta olmak üzere bankacılık sektörü ve kamu kurumlarında

finans ve maliye alanında çalışanlar oluşturmuştur. Nicel araştırma yöntemlerinin uygulandığı araştırmanın verileri iki gruptan eşit sayıda örneklem ile toplam 120 kişinin katılımıyla gerçekleşmiştir. Seçilmiş olan örneklem gruba anket uygulaması yapılmıştır. Niteliksel verilerin karşılaştırılmasında Pearson Ki-Kare testi uygulanmıştır. Niceliksel verilerin uygunluğu ise Shapiro-Wilk testi ile sınanmıştır.

Elde edilen bulgulara göre, her bir faktör katılımcılar tarafından derecelendirme içerisinde yer almıştır. Çalışmanın bulguları genel olarak incelendiğinde kariyer tercihlerini etkileyen faktörlerin çeşitliliğindeki artışın doğru tercih için belirleyici olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, kişilik, kariyer tercihlerini etkileyen faktörler

Tarih: Aralık 2015

SUMMARY

THE ANALYSIS OF THE DIVERSITY OF THE FACTORS AFFECTING CAREER CHOICES

One of the most fundamental decisions which affect individuals' lives forever is their career choices. In today's world, due to globalization and technological advancements and their reflections on the professional life, many different new profession groups arise. Individuals strive to tend themselves to the most suitable profession for them by the influence of various factors. Career choices develop individuals' life quality and personality in course of time. Career choices which are not suitable to personality and career goal both affect individuals' motivation negatively and corporations' labor productivity. Because of this fact, educational institutions and various sectors apply different practices by the reference of scientific studies which focus on career choices. In general, educational institutions apply psychology-based studies to monitor high school students' career choices. Most human resource studies, applied by institutions, include usually demographic and statistical approaches. In course of time, people's career and personal characteristics shows various changes and it is necessary to have interdisciplinary analysis to understand it. Nowadays, factors that affect career choices are one of the most fundamental topics in human resources based studies. In general, main purpose of these studies is to develop approaches to match personal life expectations with professional life expectations.

The main purpose of this study is to expose the reasons of factor diversity in career choice phase. Applied methodology is analysis of the career factors, with statistical approach which influence individuals' educational status, gender, marital status and university degree.

Following groups are chosen as target set of this study which is survey-based: Graduates of two state and two private universities of 2014-2015 from MSc and BSc Social and Political Sciences Faculties who work in banking and/or public sector. Quantitative research methods are applied in this study and equal numbers of people from each group, totally 120 people, have been participated. Qualitative data is

compared with Pearson Chi-Square test and quantitative data is tested via Shapiro-Wilk test.

According to the result, each factor is considered as important by participants during classification phase. When the findings of the study are analyzed, it can be concluded that the increase in the diversity of factors that have an impact on career choices is the determining factor for the right career choice.

Keywords: Career, personality, factors that affect career choices

Date: December 2015



KISALTMALAR

AHP	: Analitik Hiyerarşi Prosesi
BFKK	: Beş Faktör Kişilik Kuramı
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İİBF	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İÜ	: İstanbul Üniversitesi
MYO	: Meslek Yüksekokulu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu

ŞEKİL LİSTESİ

SAYFA NO

Şekil 2.1 Bireysel Kariyer Grafiği	15
Şekil 2.2 Holland'ın Altıgen Modeli	20
Şekil 3.1 Kültür Sistemleri ve Çocuk Yetiştirme Biçimi	32
Şekil 3.2 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	43
Şekil 4.1 Araştırma Örnekleminin Yaşa Göre Dağılım Grafiği	49
Şekil 4.2 Araştırma Örnekleminin Fakültele İlişkin Dağılım	50
Şekil 4.3 Araştırma Örnekleminin Pozisyonlara İlişkin Dağılım	51
Şekil 4.4 Kariyer Faktörlerine İlişkin Dağılım	54
Şekil 4.5 Eğitim Düzeylerine Göre Çalıştıkları Pozisyonların Dağılımı	56
Şekil 4.6 Eğitim Düzeylerine Göre Lisede Başarılı Olmak Kariyer Faktörü Puanının Dağılımı	59
Şekil 4.7 Cinsiyetlerine Göre Kendi İstekleri Kariyer Faktörü Puanının Dağılımı	60
Şekil 4.8 Cinsiyetlerine Göre Üniversite Sınavında Almış Olduğu Puan Kariyer Faktörünün Dağılımı	61
Şekil 4.9 Mezun Oldukları Fakültele Göre Lisede Başarılı Olmak Kariyer Faktörü Puanının Dağılımı	64
Şekil 4.10 Mezun Oldukları Fakültele Göre İşin Sağladığı Sosyal Statü Kariyer Faktörü Puanının Dağılımı	65
Şekil 4.11 Mezun Oldukları Fakültele Göre İş Ortamındaki Huzur Kariyer Faktörü Puanının Dağılımı	65
Şekil 4.12 Mezun Oldukları Fakültele Göre İşin Sunduğu Kariyer İmkanları Kariyer Faktörü Puanının Dağılımı	66
Şekil 4.13 Mezun Oldukları Fakültele Göre Mesai Saatleri Kariyer Faktörü Puanının Dağılımı	67

TABLO LİSTESİ

SAYFA NO

Tablo 2.1 Klasik Kariyer Yaklaşımı ve Yeni Kariyer Yaklaşımının Karşılaştırılması	7
Tablo 2.2 Cinsiyete Göre Seçilmiş Göstergeler, 2013	12
Tablo 2.3 Kariyer Aşamalarıyla Gereksinimler Arasındaki İlişki	14
Tablo 2.4 Holland'ın Kişilik-Kariyer İlişkileri Modeli.....	19
Tablo 3.1 Eysenck'in İki Kutuplu İki Boyutlu Kişilik Tipolojisi Modeli.....	40
Tablo 4.1 2007-2014 Yılları Arasında Türkiye'de Yapılmış Olan Kariyer Tercihlerinin Faktörlerinin Belirlenmesine Yönelik Seçilmiş Araştırmalar...45	
Tablo 4.2 Tanımlayıcı Özelliklerin Dağılımı	48
Tablo 4.3 Araştırma Örnekleminin Cinsiyete Göre Dağılımı	49
Tablo 4.4 Araştırma Örnekleminin Medeni Durumuna Göre Dağılımı.....	50
Tablo 4.5 Araştırmaya Katılanların Kariyer Faktörlerini Derecelendirme Düzeyleri Dağılımı	52
Tablo 4.6 Kariyer Faktörlerinin Almış Oldukları Ortalama Puanların Dağılımı.....	53
Tablo 4.7 Kariyer Faktörlerinden En Önemli Olan Beş Faktörün Dağılımı.....	55
Tablo 4.8 Eğitim Düzeylerine Göre Demografik Özelliklerin Değerlendirmesi	56
Tablo 4.9 Eğitim Düzeylerine Göre Kariyer Faktörlerinin Değerlendirmesi	57
Tablo 4.10 Cinsiyetlerine Göre Kariyer Faktörlerinin Değerlendirmesi	59
Tablo 4.11 Medeni Durumlarına Göre Kariyer Faktörlerinin Değerlendirmesi	62
Tablo 4.12 Mezun Oldukları Fakülteleere Göre Kariyer Faktörlerinin Değerlendirilmesi.....	63
Tablo 4.13 Lisans ve Lisansüstü Örneklem Grubunun Kariyer Tercihinde Önem Verdikleri İlk Altı Faktörün Derecelendirmesi	67
Tablo 5.1 Örneklem Grubunun Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörlerin Önem Sırasına Göre Farklılıkları	70

BÖLÜM 1 GİRİŞ ve AMAÇ

Meslek seçiminin planlı yapılması bireyler ve organizasyonlar için olduğu kadar toplumların refahı için de gereklidir. Bireyler, genellikle çeşitli faktörlerden etkilenerek ihtiyaçlarına cevap verecek mesleklere yönelmektedirler.

Kariyer seçimi, psikolojik, sosyolojik, ekonomik ve politik içeriklere sahip çeşitli faktörlerden etkilenmektedirler. Türkiye gibi kalkınma sürecindeki ülkelerde yaşamın bütününe etkileyecek olan kariyer seçimi genellikle ekonomik faktörlerin etkisi altında tercih edilmektedir. Bireyler için kişilik yapılarını ele almaları, tercih etmeyi düşündükleri mesleğin gerekliliklerini araştırmaları ve çeşitli faktörleri değerlendirdikten sonra mesleğe yönelmeleri uygundur. Kariyer tercihi yaşam kalitesini ve yaşam standartlarını etkilemektedir. Bu nedenle, kariyer tercihinin etkileyen faktörlerin mümkün olduğunca çeşitlilik içerisinde değerlendirilmesi gerekmektedir.

Kariyer kavramı insan kaynakları alanında oldukça önemli yere sahiptir. Kariyer tercihlerini etkileyen çeşitli faktörlerin önem düzeyi bireylerin sosyo-kültürel ve ekonomik yapısına göre değişmektedir. Literatürde bulunan birçok çalışma kariyer ve kariyer tercihlerini farklı açılardan ele almıştır. Bu çalışmada işletme ve finans alanlarında çalışan lisans mezunları ve işletme alanında yüksek lisans yapanların kariyer tercihlerinin farklılıkları ve benzerlikleri incelenmektedir. Tez çalışması kapsamında yüksek lisans öğrencileri ve sektör (kamu – özel) çalışanlarının kariyer tercihlerini etkileyen faktörlere dair bilgiler elde edilmiştir. Türkiye’de yapılan çalışmaların yer aldığı ilgili güncel literatür incelendiğinde kariyer tercihleri üzerine yapılmış çoğu çalışmada üniversite ya da lise öğrencilerine yönelik araştırmaların ağırlıkta olduğu görülmektedir. Bu açıdan, araştırma örneklem grubu açısından önceden yapılmış çalışmalardan farklılık arz ederek, bu alanda yapılan özgünlük içeren bir çalışmadır.

Araştırmanın Amacı

Bireyler kariyer tercihinin yaparken kişiliklerinin yanı sıra mesleği seçmelerine neden olan çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Bu faktörler arasındaki ilişkiler incelendiğinde faktör çeşitliliğinin önemi görülmektedir. Çalışmanın amacı, bireylerin kariyer tercihindeki faktörlerin çeşitliliğinin arkasında yatan etmenlerin ortaya çıkartılmasıdır.

Araştırmanın İçeriği

Çalışmanın birinci bölümünde, çalışmanın önemi, amacı, araştırmanın hipotezleri, araştırmanın kapsamı, kısıtları ve yöntemi açıklanmıştır. İkinci bölümünde, kariyer kavramının tanımına, evrelerine ve kariyer seçme teorilerine yer verilmiştir. Üçüncü bölümde, kariyer tercihini etkileyen faktörlerden en çok ele alınan kişilik kavramı ve kuramları açıklanmıştır. Dördüncü bölümünde; kariyer tercihindeki faktörlerin çeşitliliğinin arkasında yatan etmenleri inceleyen araştırma bulguları yer almaktadır. Araştırma ile ilgili istatistiksel analiz sonuçları tablolar ve şekiller yardımıyla açıklanmıştır. Çalışmanın son bölümü olan beşinci bölümde ise araştırma bulgularından elde edilen sonuçlar ve öneriler yer almaktadır.

1.1.ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Kariyer tercihlerinin çeşitliliğinin önemini vurgulandığı araştırmanın hipotezleri katılımcıların özelliklerini tanımlayan demografik değişkenler ve kariyer tercihlerindeki faktörler arasındaki istatistiksel ilişkiler üzerinden geliştirilmiştir.

H1: Yüksek Lisans ve lisans mezuniyeti açısından katılımcıların kariyer tercihlerini etkileyen faktörler istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H2: Cinsiyet açısından -kadınlar ve erkekler arasında- katılımcıların kariyer tercihlerini etkileyen faktörler istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

1.2.ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE KISITLARI

Çalışmanın kapsamını, İstanbul'da bulunan iki vakıf, iki devlet üniversitesinin 2014-2015 yılı işletme yüksek lisans öğrencileri ve çoğunluğu iktisadi idari bilimler fakültesi lisans mezunu olmak üzere bankacılık ve kamu sektörü çalışanları oluşturmuştur. Nicel araştırma yöntemlerinin uygulandığı çalışma 120 kişinin katılımıyla gerçekleşmiştir. Seçilmiş olan örneklem gruba anket uygulaması yapılmıştır.

Sosyal bilimler alanındaki birçok çalışma gibi bu çalışmada bazı kısıtları bulunmaktadır. İlk olarak örneklem sayısının 120 kişi ile sınırlı olması araştırma sonuçları üzerinde genelleme yapılmasını güçleştirmektedir. Anketlere verilen yanıtların güvenilirliği sosyal bilimler alanında başlıca tartışma konularındandır. Bu

sorunu çözmek amacıyla ankete dayalı çalışmalar farklı istatistiksel yöntemlerle test edilmektedir.

Kariyer tercihini etkileyen çok sayıda faktör olmasına rağmen daha önce yapılan çalışmalar referans alınarak öne çıkan 16 faktör araştırma kapsamına dahil edilmiştir. Kültürel faktörlerin kariyer tercihinde belirleyici rol oynamasından dolayı araştırmada Türkiye'deki çalışmalar referans alınmıştır.

1.3.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Kariyer tercihindeki faktörlerin çeşitliliği ile ilgili araştırma kuramsal ve uygulama olmak üzere iki ana kısımdan oluşmaktadır. Çalışmanın literatüre dayalı kısmında, kariyer ve kişilik konuları ile ilgili daha önceden yayımlanmış olan kitaplar, makaleler, tezler ve internet kaynaklarından yararlanılmıştır. Çalışmanın uygulama kısmında ise, anket verilerini analiz eden istatistiksel yöntemlerden yararlanılmıştır.

Türkiye'deki 2007-2014 yılları arasında bireylerin kariyer tercihlerini etkileyen faktörlere yönelik yapılan 11 çalışma incelenerek, 16 faktör belirlenmiştir. Belirlenen faktörler anket yöntemiyle derecelendirilmiştir. Veri toplama aracı olarak kullanılmak istenen anket formuyla ilgili olası hataları ya da anlaşılmayan ifadeleri ortadan kaldırmak için 10 kişi sektör çalışanı, 10 kişi yüksek lisans öğrencisi olmak üzere toplam 20 kişiye pilot çalışma uygulanmıştır. Pilot uygulamada bireylere anket formları sunulmuş ve formu doldururken fark edilen hataların form üzerinde işaretlenmesi istenmiştir. Gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra anket formu son halini almıştır.

Hazırlanan anket çalışması 01.05.2015 ve 30.05.2015 tarihleri arasında İstanbul'da bulunan iki vakıf, iki devlet üniversitesinin 2014-2015 yılı işletme yüksek lisans öğrencileri ve çoğunluğu İ.İ.B.F. lisans mezunu olanlardan oluşan bankacılık ve kamuda finans ve maliye alanında çalışan 120 kişiye uygulanmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde kişiye ait demografik değişkenler, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, iş yerindeki pozisyonu, ailenin eğitim düzeyi örneklem olarak belirlenen gruptan alınan bilgiler doğrultusunda kodlanarak veri girişleri yapılmıştır. Anket formunda iş tecrübesi ve yaş değişkeni için herhangi bir kodlama yapılmamış, katılımcıların iş tecrübelerini ve yaşlarını form üzerine yazmaları istenmiştir. İkinci bölümde; kariyer faktörlerinin önem sırası, 1=En Önemsiz, 10=En Önemli olacak şekilde derecelendirilmiştir. Üçüncü bölümde ise, bireyler için önemli

olan kariyer faktörlerinden beş tanesini 1=En Önemli, 5=En Önemsiz olacak şekilde sıralamaları istenmiştir. Anket formu EK'A'da sunulmuştur. Saha çalışmasından elde edilen veriler, NCSS 2007 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Niceliksel verilerin normal dağılıma uygunlukları Shapiro-Wilk testi ve grafiksel değerlendirmeler ile sınanmıştır. Normal dağılım göstermeyen niceliksel verilerin iki grup karşılaştırmalarında Mann Whitney U testi, niteliksel verilerin karşılaştırılmasında ise Pearson Ki-Kare testi kullanılmıştır.



BÖLÜM 2 KARIYER TANIMI VE YAKLAŞIMLARI

2.1.KARIYER KAVRAMI

Kariyer kavramı ile ilgili çeşitli tanımlar mevcuttur. Bazı yazarlar kariyeri kişinin bir işletmede ilerlemesi, aldığı terfiler ve yükselmesi olarak açıklamaktadır (Çetin, vd., 2014). Hall kariyeri, “bir kişinin yaşamı boyunca edindiği işe ilişkin deneyim ve etkinliklerle ilgili olarak algıladığı tutum ve davranışlar dizisi” olarak tanımlanmaktadır (Can ve Kavuncubaşı, 2005).

Kariyeri, yaşam boyu devam eden işler serisi ya da seçilmiş olan meslek dalında ilerlemek, emeğinin karşılığını para kazanarak, daha fazla sorumluluk alarak saygınlık elde etmek olarak tanımlanmaktadır. Kariyer, kimileri için erken yaşlardan itibaren bir planlamanın sonucu iken, kimileri için bu süreçte şans faktörünün etkisi büyüktür. Fransızca “Carriere” nin karşılığı olarak Türkçeye giren kariyer kavramı iş, meslek, görev gibi kavramlardan farklı olarak bireyin hem iş hem de kişisel gelişimiyle ilgili süreçleri açıklamaktadır (Gürüz ve Yaylacı, 2007).

Kariyer kavramı çok uzun zamandan beri kullanılmasına rağmen 1970’li yıllardan itibaren baskın eğilim birey merkezli olmaktan, örgüt merkezli olmaya doğru yön değiştirmiştir (Erdoğmuş, 2003). İş hayatına atılan kişilerin çalışma yaşamları boyunca iş ve kariyerleri ile ilgili davranışlarını kariyer kalıpları içerisinde açıklamak mümkündür. Dört farklı çeşit kariyer kalıbı bulunmaktadır (Can ve Kavuncubaşı, 2005).

Devamlı Durumdaki Kariyer Kalıbı: Kişi eğitimini tamamladıktan sonra meslek yaşamına geçerek kariyer sorumluluğunu devam ettirir. Bu kişiler mesleklerinde uzmanlaşmış, yaptıkları işi severek yapan, iç motivasyonlarını sağlamış becerikli kişilerdir (Can ve Kavuncubaşı, 2005). Bir avukatın uzun yıllar mesleğini icra etmesi, bu kalıba örnek olarak verilmektedir.

Doğrusal Kariyer Kalıbı: Kişi belirli bir süre içerisinde bulunmuş olduğu pozisyonda dikey olarak ilerlemektedir. Bir başka deyişle, klasik kariyer yolunda ilerlemektedir. (Can ve Kavuncubaşı, 2005). İşletmenin herhangi bir pozisyonunda eleman olarak işe başlayan bir kişinin, belirli bir süre sonra işletmede şefliğe yükselmesi örnek olarak gösterilebilir.

Spiral Kariyer Kalıbı: Kişinin belirli bir zaman sonra yine kendi uzmanlığı ile ilgili farklı bir organizasyon içerisinde çalışmasını ifade etmektedir. (Can ve Kavuncubaşı, 2005). Üniversite öğretim üyesi olarak çalışmakta olan birisinin kendi uzmanlık alanıyla ilgili farklı bir işletmede görev almasını bu kalıba örnek olarak gösterilmektedir.

Geçiş tipi Kariyer Kalıbı: Kişinin çok sık iş değiştirmesini ve geçiş yaptığı her işin birbirinden son derece farklı olduğunu belirtmektedir. Bu kişilerin, eğitim düzeyleri ve kişisel becerileri yüksek değildir (Can ve Kavuncubaşı, 2005). Bir süre garson olarak çalışan bir kişinin, daha sonra tezgahdar olarak başka bir yerde çalışması örnekverilebilir.

2.2.KARİYER YAKLAŞIMLARI

2.2.1. Klasik (Geleneksel) ve Yeni Kariyer Yaklaşımları

Kariyer kavramını klasik (geleneksel) yaklaşım ve küreselleşmenin etkisiyle oluşan yeni yaklaşımlarla açıklamak mümkündür. Klasik kariyer yaklaşımında, işgörenin mesleğinde dikey olarak ilerlediği kariyer yolu söz konusudur (Bkz: Tablo 2.1). Klasik kariyer yaklaşımında açık iş tanımları ve hiyerarşi söz konusudur. Değişiklik göstermeyen koşullara uyum sağlamak öncelikli değildir. Kariyerin yönü yukarı doğru olmak üzere tektir. İşgörenin, kariyerinin tamamını aynı örgüt içerisinde geçirmesi mümkündür (Dikili, 2012). Klasik kariyer anlayışına göre, iyi bir eğitim geçmişine sahip olan kişi, iyi bir organizasyon içerisinde arzu ettiği iş kolunda ilerleyerek kariyerini tamamlardı (Dündar, 2010).

1970 ve 1980’li yıllarda hızla etkisini hissettiren küreselleşme kavramı pek çok alanda etkisini göstermiştir. Bu kavram, 20.yy’ın son çeyreğinde üzerinde en çok konuşulan konu olmuştur (Keser, 2002). Rekabet koşullarının değişmesi, bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimi insan kaynakları yönetiminin çalışanlarına bakış açısını değiştirmiştir. Bir başka deyişle, kariyer kavramı iş dünyasındaki değişimlere bağlı olarak yeni anlamlar kazanmıştır.

Küreselleşmenin etkisiyle, çok uluslu şirketlerin pazarda hızlı bir şekilde yer alması insan kaynakları yönetiminin uluslararası düzeyde değerlendirilmesi için yeni yaklaşımları kaçınılmaz kılmıştır. Kariyer basamaklarını tırmanmak için daha fazla

donanım gerekir hale gelmiştir bu nedenle işgörenlerin arasında rekabet artmıştır. İşgörenler, üzerlerinde baskı hissetmekte ve almış oldukları eğitimi ve becerilerini geliştirmeye yönelmektedir. Birçok işgören almış olduğu eğitimin dışındaki iş kollarında çalışırken örgütte karşılaştıkları eksiklikleri telafi etmek için eğitim alarak kendisini geliştirmektedir. Bu durum, işgörenin çoklu kariyer yapmasını sağlamaktadır (Dikili, 2012).

Küreselleşmenin etkisiyle yaşanan teknolojik, siyasal, ekonomik değişimlerin yanı sıra yönetsel ve organizasyonel değişiklikler kariyer kavramının farklı açılardan ele alınmasını gündeme getirmiştir. Organizasyon içerisindeki işveren ve çalışanlar arasında karşılıklı fakat dile getirmedikleri beklentileri psikolojik kontrat kavramını ortaya çıkarmıştır. Psikolojik kontrat, aynı iş ortamındaki insanların vermiş oldukları sözleri nasıl yorumladıklarını ifade eder (Armstrong, 2006). Yeni yaklaşımın en dikkat çekici özelliği, kariyerin belirli bir organizasyonla kısıtlı kalmamasıdır. Kişiler, içerisinde buldukları organizasyona yönelik yetenekler kazanmak yerine, diğer sektörleri araştırarak çalışma imkanı yaratacak bilgi ve beceriler kazanmayı amaçlamaktadır. Bireyin örgüte bağlılığı azalmakta, kendine güvenen, kişisel gelişimine önem veren sosyal ve mesleki ilişkileri güçlü olan kişiler kolayca farklı organizasyonlarda farklı çalışma alanlarında kariyerlerini devam ettirme fırsatı yakalamaktadırlar (Dündar, 2010).

Tablo 2.1 Klasik Kariyer Anlayışı ile Yeni Kariyer Anlayışının Karşılaştırılması

Klasik Kariyer Yaklaşımı	Yeni Kariyer Yaklaşımı
Örgüt Etkilidir	Birey Etkilidir
Doğrusal ve Dikey İlerleme	Geçişli ve Çoklu Yatay İlerleme
Makam ve Mevki Önemli	Bireyin Bilgi ve Yetenekleri Önemli
Kalıplara Bağlı	Esnek

2.2.2. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı

Sınırsız kariyer yaklaşımı, küresel kariyer yaklaşımının ilk basamağını oluşturmaktadır (Bayraktaroğlu, 2008). Bu yaklaşımda, işle ilgili faaliyetler tek bir

örgüte bağlı değildir. İş görenin birden fazla örgütle hareketliliği ve etkilişimi söz konusudur. Bir başka deyişle, iş görenin fiziksel olarak hareketliliğini, psikolojik açıdan ise değişkenliğini vurgular. Sınırsız kariyer, işgörenin birçok firma ile ilişkisi olduğu için kariyer başarısının kişide olduğunun üzerinde durmaktadır (Seçer ve Çınar, 2011).

Bağımsızlığa, yeniliğe ve değişime açık olan işgörenlerin bir takım nedenlerden dolayı bağlı oldukları organizasyondan ayrılmalarının sonucunda sınırsız kariyer yaklaşımını ortaya çıkar. Bu yaklaşımda, sağlık ve sosyal güvenlik gibi konuları kişilerin kendisinin takip etmesi gerekir. Ayrıca, işgören iş ortamının yarattığı sosyal çevreden de yoksundur (Dikili, 2012). Bireyler, tek bir organizasyon yapısına bağlı olarak çalışmadıkları için kariyer hareketliliğinde çeşitlilik sağlamaktadır. Bağımsız çalışma isteğiyle, kendi zamanını kendisinin yönetmek istediği kişilerin tercih ettiği bir kariyer yaklaşımıdır. Koçluk alanında danışmanlık hizmeti veren kişiler ve bilgi teknolojileri alanında faaliyet gösteren kişiler örnek olarak verilebilir.

2.2.3.İki Basamaklı Kariyer Yolu Yaklaşımı

Teknik alanda eğitimini tamamlayıp, alanında uzmanlığa erişmiş kişiler yönetim kademelerinde yükselmek ve kariyerlerini bu alanda geliştirmek istemektedirler. Ağırlıklı olarak, mühendislik eğitimi almış kişilerin işletme yüksek lisansı yaparak yönetsel alanda çalışmayı hedeflemesi iki basamaklı kariyer yolu yaklaşımı için uygun örnektir. İki basamaklı kariyer, yönetsel ve teknik kariyeri hedeflemektedir. Ancak, teknik konularda başarılı olan kişilerin kişilerarası ilişkilerin kavramsal becerilerin önem kazandığı yöneticilik kademelerinde her zaman başarılı olacağı söz konusu değildir. Yüksek ücret, statü ve prestij nedeniyle bu kişiler yönetsel kademelerde çalışmayı tercih etmektedir. Yönetsel kademelerde çalışmayı hedefleyen kişilerin kendi aksiyon planlarını iyi yapmaları, organizasyonların ise çalışanlarını iyi değerlendirmeye tabi tutup, kişisel gelişimlerine destek olmaları çalışanların motivasyonunu sağlamak açısından oldukça önemlidir (Dündar, 2010).

2.2.4.Esnek Kariyer Yaklaşımı

Esnek kariyer yaklaşımında, çalışanların kariyerleri belirli sınırlar içerisinde dikey yönde değil, yetkinlikleri doğrultusunda esnek şekilde değerlendirilmektedir (Dündar,

2010). Pazar koşullarını takip edip, kendisini sürekli olarak değerlendiren, geliştiren, rekabet gücü yüksek kişiler örgüt içerisinde kabul görürler. Bu yaklaşımda, işgörene kendi kariyerini yönetme sorumluluğu verilmektedir (Dikili, 2012).

2.2.5. Portföy Kariyer Yaklaşımı

Portföy kariyer yaklaşımına göre, işgörenler birden fazla müşteri ile farklı işler üzerinde çalışmaktadır. Kişiler, belirli bir organizasyon içerisinde belirli bir ücret karşılığında tam zamanlı çalışmak yerine, bilgisi, tecrübesi, yetkinliklerini kullanarak emeğinin karşılığını almaktadır. Bu kariyer yaklaşımı çerçevesinde, “kişi kendi portföyünü oluşturmak durumundadır”(Dündar, 2010). Bu yaklaşımda, kişi bağımsız çalışmaktadır, kendisini geliştirmek bireyin sorumluluğundadır. Kişinin, örgüt içerisinde planlayacağı kariyer basamakları yoktur. Bilgisi ve yetenekleri doğrultusunda kendi portföyünü oluşturacak kişi, bu birikimlerinin kapsamında dışarıdan gelecek iş imkanlarını değerlendirecektir (Dündar, 2010). Charles Handy, The Empty Raincoat isimli eserinde “Portföy İşçisi” kavramını ortaya koymuştur. Handy, herhangi bir örgüte bağlı olmaksızın farklı projelerde yer alarak kendi kişisel becerileri doğrultusunda örgütten başka bir örgüte ilerleyerek kişinin kendi kariyer yolunu etkin bir şekilde planladığını ifade etmiştir (Handy, 1994, Akt: Dikili, 2012).

2.2.6. Global Kariyer Yaklaşımı

Küreselleşmenin etkisiyle, uluslararası işletmelerin sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Farklı kültüre ve terübeğe sahip insanların, bir arada uyum içerisinde çalışabilmesi için yeni yaklaşımların ortaya çıkmasını kaçınılmazdır. Uluslararası işletmeleri yönetim ve felsefe anlayışlarına göre üç grup altında toplamak mümkündür (Dündar, 2010).

1. Ana Ülke Eğilimli (Ethnocentric) işletmelerde, tek merkezli yönetim anlayışı ortaya çıkmaktadır. Önemli görevlere ülke vatandaşları getirilmektedir (Dündar, 2010).

2. Konuk Ülke Eğilimli (Polycentric) işletmelerde; dünyanın farklı yerlerinde faaliyet gösteren bağlı işletmelerinde, kazançlı olduğu süre içerisinde ev sahibi ülkelerin vatandaşları istihdam edilmektedir (Dündar, 2010).

3. Dünya Eğilimli İşletmeler (Geocentric) Faaliyetleri dünya çapında olan işletmelerdir. Bu tür işletmeler, özel bilgi ve yetenek gerektiren işlerde üçüncü ülke vatandaşlarında da yararlanırlar. Genellikle, atandıkları ülkede uzun süre çalışabilecek kişileri tercih ederler (Dündar, 2010).

Uluslararası işletmeler, kültürel yakınlık, kişinin uyumu, yabancı dil bilgisi, eğitim düzeyi, deneyimi, motivasyonu ve çalışanın ailesinin uyumu gibi faktörleri göz önünde bulundurarak insan kaynakları temin etmelidir (Dündar, 2010).

2.2.7.Çalışan Eşlerin Kariyer Yaklaşımı

Ekonomik nedenlerden dolayı evli çiftlerin büyük çoğunluğu birlikte çalışmak durumunda kalmışlardır. Bu nedenle, çiftlerin hem özel yaşantılarında birbirlerine karşı, hem de örgüte yansıyan sorunlar ortaya çıkmaktadır. Eşler, aynı işletmede aynı kariyere sahip ya da aynı işletmede farklı kariyere sahip olabilecekleri gibi farklı işletmelerde benzer veya farklı alanlarda çalışıyor olabilirler. Bazı durumlarda eşlerin kariyer hedefleri çakışmakta birinin kariyer hedefleri diğerinin kariyerini sonlandırabilmektedir (Dündar, 2010). Özellikle, kadınların doğum ya da aile ile ilgili konulara ilişkin tercihleri, kariyerlerine ara vermede ya da sonlandırmada etken olmaktadır.

2.3.KARİYERE İLİŞKİN GÜNCEL SORUNLAR

Küreselleşmenin etkisiyle, çalışma ilişkilerinde hem organizasyonlar açısından hem de bireyler açısından önemli değişiklikler ortaya çıkmıştır. Gün geçtikçe, geleneksel yaklaşımdan uzaklaşmaktadır. Günümüzde çalışanlar, kariyerleri ile ilgili yeni bir takım konularla karşı karşıya kalmaktadırlar. Kariyer çeşitliliğini, ekonomik nedenleri ve kadınların iş hayatında karşılaştıkları sorunlar olarak ele alınabilir.

2.3.1.Kariyer Mozayığı

Yeni kariyer kavramı çeşitli meslek gruplarının oluşmasına imkan tanımıştır. Ancak, yeni yaklaşımla birlikte ömür boyu iş garantisi vaat eden meslek sayısı azdır. Beyaz yakalılarda istihdam güvenliği sorunu ile karşı karşıya kalmaktadır. Klasik kariyer yaklaşımında birey bir kurumda yıllarca çalışarak kariyer basamaklarını tırmanırdı.

Yeni yaklaşımda ise, işgören kendisine fayda sağlayacak olan imkanları göz önünde bulundurarak, yaşamı boyunca en az 4-5 farklı kurum içerisinde çalışmaktadır. Günümüzde, firma değişikliği, meslek değişikliği, sektör değişikliği gibi kariyer değişikliğinin çok boyutlu hal alması kariyer mozayigi olarak tanımlanmaktadır (Dikili, 2012).

2.3.2. Ay Işığı Sorunu

Ay ışığı sorunu “bir kişinin gelir yetersizliği nedeniyle, esas işinin yerine ikinci ve hatta üçüncü bir işte çalışmasını ifade etmektedir”(Dündar, 2010). Örneğin İngilizce öğretmeni, hem okulda öğrencilerine ders veriyor, hem de çevirmenlik yapıyorsa “ay ışığın”nda demektir. Kişinin işiyle ilgili sorumlulukları yerine getirmesinden bir takım sorunlar ortaya çıkmaktadır. İşe geç gelmesi, kişinin performansının düşmesi, işe bağlılığının düşmesi, motivasyonun düşmesi gibi olumsuz davranışlar görülmektedir.

2.3.3.Cam Tavan

Cam tavan kavramı “kadın çalışanların organizasyonun üst düzey kademelerine ilerlemelerini engelleyen, görülmeyen ve geçilmeyen engelleri tanımlamaktadır”(Dündar, 2010). Bu engeller, kadınların eğitim düzeyi, performansı, yetenekleri, tecrübelerine bakılmaksızın sadece kadın oldukları için ortaya çıkmaktadır. Organizasyon içerisinde terfi etmeyi bekleyen kadınlar, bunun gerçekleşmemesi halinde hayal kırıklığına uğrayıp kariyerini sonlandırmaktadır. Kadınların erkeklere kıyasla, kariyerlerine ara vermelerine ya da sonlandırmalarına daha yakın oldukları görülmektedir (Bierema, 1998, Akt: Totan ve Doğan, 2010).

Uluslararası çalışma örgütünün (ILO) araştırmalarına göre, 1995 yılında 189 ülkenin katılımıyla kadın hakları üzerine imzalanan Pekin Deklarasyonu ile cinsiyet eşitliği alanında çeşitli başarılarla imza atılmış ancak günümüzde kadınlar için hala pek çok zorluk bulunmaktadır (WEB_2, 2015). Kadınlar, dünyanın her yerinde hala ayrımcılıkla karşılaşmakta ve eşit olmayan koşullarda kötü çalışma şartları altında düşük ücretle çalışmaktadır. Üst düzey yönetici konumunda az sayıda kadın bulunmaktadır. Konu Türkiye açısından irdelediğinde benzer durum görülmektedir.

Türkiye işgücü araştırma sonuçlarına göre, 2013 yılında erkeklerin istihdam oranı; %65.2 iken, kadınların istihdam oranı %27.1'dir (Bkz Tablo 2.2). Erkeklerin istihdam oranı, kadınların istihdam oranına göre 2.4 kat daha fazladır. Kadınların çocuklarına bakmak için kariyerlerine ara vermeleri veya durdurmaları, erken yaşta evlenme, okuma yazma bilmeyen kadın nüfus oranının 5 kat fazla olması iş hayatında geri planda kalmalarının nedeni olarak sıralanabilir. “Kadınların eğitim seviyeleri arttıkça, işgücüne katılım oranı artmaktadır. Okur-yazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı %17,4, lise altı eğitilmiş kadınların işgücüne katılım oranı %26,3, lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %32,1, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %39,3 iken yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %72,2 oldu” (TÜİK, 2015). 619 Kadın çalışanların üst kademelerde yer almasının daha sınırlı olduğu görülmektedir. Türkiye’de 2013 ve 2014 kamusal alanda üst düzey yönetici olarak çalışan kadın %9.4 ile sınırlı kalmıştır (TÜİK, 2015). Kadınların üst kademelerde yer alamamasını, çocuk büyütme için kariyerlerine ara vermelerine, bağımsız çalışma isteği ile kendi işlerini kurmalarına ya da işyerinde görünmez unsurlardan dolayı hayal kırıklığı yaşayıp kariyer ilerlemelerine yönelik çabalarından vazgeçmeleri ile açıklanmaktadır.

Tablo 2.2 Cinsiyete göre seçilmiş göstergeler, 2013

Kaynak: WEB_2 10.09.2015 (TÜİK)

Seçilmiş göstergeler	Erkek	Kadın
İlk evlenme yaşı	26,8	23,6
Okur-yazar olmayan nüfus oranı (%)	1,9	9,4
Yüksekokul veya fakülteden mezun nüfus oranı (%)	15,1	10,7
İstihdam oranı (%)	65,2	27,1
İşgücüne katılım oranı (%)	71,5	30,8
Genç işsizlik oranı (%)	17,0	21,9

2.4.KARİYER EVRELERİ

İnsan ömrü çeşitli evrelerden meydana gelir. Bu evreler bireyleri ve bireylerin kariyer gelişimlerini yakından etkilemektedir. İnsanlar her farklı evrede gelişimleri,

ailevi sorumlulukları ve mesleğine yönelik tercihleri ile ilgili konularda kararlar almaktadırlar (Dündar, 2010).

2.4.1.Keşif

15 - 24 yaş grubunu içermektedir. Kişinin kendisini tanıyarak değerlendirdiği bir süreçtir. Kişi çeşitli deneyimlerinden yola çıkarak hangi meslekte başarılı olacağını anlamaya çalışır. Bu süreç kişi açısından oldukça karmaşıktır. Aile yaşamındaki bağımlılığından kurtulmaya çalışmaktadır (Gürbüz ve Yaylacı, 2007). Türkiye’de gençler, meslek seçiminin ön aşamasında ciddi sıkıntılar yaşamaktadır. Genç nüfus sayısının fazla olması, eğitim sisteminden kaynaklanan sorunlar, uygulanan sınavda almış oldukları puan türüne göre mesleklerini seçmek zorunda kalmaları, iş imkanlarının belirli meslek gruplarında toplanması, iş hayatı içerisinde bulunan yakınların tavsiyesi, aile ve öğretmenlerin etkisi, ön plana çıkan meslek grupları, bu aşamadaki kişiler için yönlendirici olmaktadır. Kişinin bu aşamada kendisini iyi tanıması, meslekleri iyi araştırması ve ileride ne yapmak istediğini doğru analiz etmesi doğru karar vermesine yardımcı olacaktır.

2.4.2.Kariyer Başlangıcı

25 - 44 yaş grubunu içermektedir. Bu aşamada kişi artık iş hayatına geçiş yapmıştır. Kişi, kariyer basamaklarını belirleyip hedefine ulaşmak için adım atmaya başlar. Amaçlarına ulaşmak için kendisini geliştirir, eylem planı oluşturur. İşletmeye uyum sağlamaya ve işini iyi yaptığını ispatlamaya çalışır. Bu dönem, bireysel kariyer gelişiminin en yoğun olduğu dönemdir (Gürbüz ve Yaylacı, 2007).

2.4.3.Kariyer Ortası

45 - 64 yaş grubunu kapsar. Kişi kariyerinde belirli bir noktaya gelmiştir. Bu aşamaya gelen kişi konusuna hakimdir, uzmanlaşmıştır. Görevi ile ilgili sorumlulukları ve görev tanımları artmıştır. Kendi başına karar vermeye başlamıştır. Bireyin kariyerinde en üretken olduğu dönemdir. Kişi bu yaşına kadar kazanmış olduğu mesleki kazanımlarını korumayı hedefler. Orta kariyer evresine ulaşma yaşı kişiden kişiye göre değişmektedir. Orta kariyer aşamasına ulaşan kişinin ileriye dönük üç yolu vardır.

1. Kişi kendisini geliştirerek, karşısına çıkan fırsatları iyi değerlendirirse başarısını ilerletebilir böylece iş tatminini ve motivasyonunu yükseltebilir. Bu dönemde kişi, kariyerinde başarısını devam ettirirse Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin en üst basamağında bulunan 'kendini gerçekleştirme ihtiyacını' tatmin etmiş olur (Gürbüz ve Yaylacı, 2007).
2. Kişi kendisinden kaynaklanan ya da organizasyondan kaynaklanan nedenlerden ötürü kariyerinde yükselme imkanı bulamayabilir. Kişinin kariyerinde durağanlık olarak adlandırılan bu döneme plato denir. Kişinin kendisini geliştirememesi, gerekli bilgi, beceri ve donanımına sahip olmaması, kendisini yenileyememesi, uyum sağlayamaması bireysel platoya neden olmaktadır. İç yapıda koordinasyon eksikliğinin yaşanması, organizasyon içerisindeki yönetim politikalarının belirsizliği organizasyondan kaynaklı platoya neden olmaktadır.
3. Kişinin zaman içerisinde bedenen yorulması, yıpranması, sağlık ve ailevi sorunlarının ortaya çıkması, adaptasyonda zorluk gibi nedenlerden dolayı zaman içerisinde kişinin kariyerinde bir iniş yani gerileme görülebilir.

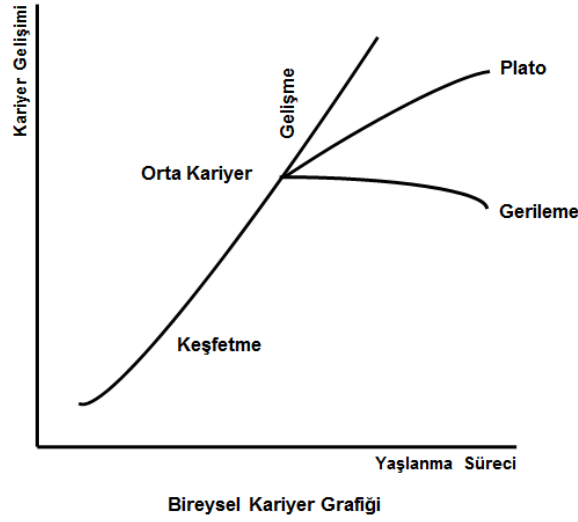
2.4.4. Azalma – Emeklilik

65 yaş üzeri grubu içermektedir. Bireyin işletmeden fiziksel olarak ayrılmadan önce psikolojik olarak ayrılması anlamına gelir (Gürbüz ve Yaylacı, 2007). Uzun zamandır yoğun tempoda çalışan kişilerin uzaklaşmayı kabullenmesi güç olabilir. Kişinin bu aşamada, emeklilik planları yapıp kendi yol haritasını çizmesi beklenmektedir. Bu aşamada, bireyler çalışırken yapmak istemelerine rağmen ertelemiş oldukları faaliyetleri gerçekleştirmek için fırsat elde ederler (Can ve Kavuncubaşı, 2005).

Tablo 2.3 Kariyer Aşamalarıyla Gereksinimler Arasındaki İlişkiler

Kaynak: Can ve Kavuncubaşı, 2005

		Başarı,			
		Güvenlik	Saygı,	Başarı, Öz	Kendini
GEREKSİNME	Güvenlik	Emniyet	Özerklik	Saygı	Gerçekleştirme
YAŞ	25	25-30	30-45	45-65	65
KARİYER					
AŞAMASI	İş Öncesi	İşe Giriş	İlerleme	Koruma	Emeklilik



Şekil 2.1 Bireysel Kariyer Grafiği

Kaynak:Dündar, 2010

2.5.Kariyer Seçimi

“Bireylerin kariyer seçimlerini etkileyen bir çok faktör vardır. Bu faktörlerin en önemlileri sosyal artyetişim, kişilik gelişimi, bireysel beklentiler ve toplumsal etkilerdir.” Araştırmalara göre, aile büyüklerinin kariyerleri ile çocuklarının hedeflediği kariyer arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. “Bireyler sahip olmak istedikleri kariyere yönelik bir takım değerler geliştirirler. Bu değerlerin gelişiminde aile büyüklerinin etkisi, öğretmenlerin davranışları ve toplumsal etkiler önemli bir yere sahiptir” (Can ve Kavuncubaşı, 2005).

“Bireyin arzu ve ihtiyaçları ile ilgi ve yeteneklerini en makul noktada buluşturan karar en iyi kariyer seçimidir.” Böyle bir karar neticesinde birey işinde yüksek performans elde eder ve iş tatmini duygusunu gerçekleştirir (Barutçugil, 2004). Böylece bireyin iş yerindeki motivasyonu ve performansı artar.

2.5.1.Kariyer Seçme Teorileri

Bireylerin mesleki gelişim süreçleri oldukça uzun ve karmaşıktır. Mesleki gelişim süreçleri, psiko-fiziksel dinamiklerden, çevrenin sosyal-kültürel ve ekonomik

yapısından etkilenir. Bu alanda çalışan kuramcılar mesleki gelişim sürecini etkileyen bu etmenlerin bireyin nasıl etkilendiğinin yanıtını açıklamak üzere çalışmalar yapmışlardır. Bu alanda yapılan çalışmalar oldukça fazla sayıdadır. Ancak burada genel bir görüş kazandırmak amacıyla önemli görülen bazı kuramlardan bahsedilmiştir.

2.5.2.Özellik-Faktör Kuramı

“1908 yılında Parsons ile başlayan uygulamalar, daha sonra Minnesota grubu olarak anılan Paterson, Darley, Williamson ve diğerleri tarafından yürütülen çalışmalar sonucu “ Özellik-Etmen Kuramı” olarak tanımlanmıştır” (Yeşilyaprak, 2013). Parsons meslek seçiminin bireylerin en doğal hakkı olduğunu, hiç kimsenin bir başkası adına karar veremeyeceğini sadece tavsiyede bulunabileceğini ifade etmiştir (Dawis, 1993). Parsons’a göre en iyi meslek seçimine ulaşmak için üç adım gerekmektedir (Betz vd, 1989)

1. Bireylerin kişisel özelliklerini bilmesi,
2. Çalışma ortamı hakkında bilgi sahibi olması,
3. Bireylerin kendini tanıması ve çalışma ortamı hakkında edindiği bilgilerin eşleştirilmesi.

Kuramın başlığında adı geçen “özellik” bireylerin testlerle veya ölçme araçlarıyla ölçülebilen özelliklerini ifade ederken, “etmen” (faktör) başarılı bir iş performansı için niteliklere karşılık gelmektedir (Ünsal, 2014). Yaklaşımın temelindeki görüşlere aşağıda yer verilmiştir (Williamson, 1950 Akt: Yeşilyaprak, 2013).

- Bireylerin kişilik özellikleri ergenlik döneminin sonuna doğru tutarlı ve kararlı duruma gelmesi,
- Her mesleğin kendine özgü bazı özelliklerinin olması ve bu özelliklerden dolayı her meslek grubunun diğerlerinden farklı bir yapıya sahip olması,
- Meslek seçiminin oldukça sade ve analitik bir süreç olması,
- Bireyleri, meslek hayatına hazırlayan okul eğitimleri de birbirinden farklı yetenek ve ilgi gerektirir,
- Mesleğin gerektirdiği niteliklerle kişinin özellikleri birbiri ile uyumlu olursa, meslek hayatındaki başarısı da o derece yüksek olur.

Özellik-Etmen kuramı, psikolojik faktörleri yeterince ele almadığı, meslek seçimine dar kapsamlı ve mekanik bakış açısıyla yaklaşması nedeniyle eleştirilmiştir (Ünsal, 2014).

2.5.3.Holland'ın Mesleki Tercih Modeli

John L.Holland (1919-2008) kariyer psikolojisi alanında yapmış olduğu çalışmalarla birçok araştırmacıyı etkilemiştir. Holland, mesleki ilgiler ve iş ortamlarının özellikleri ile ilgili önemli kariyer gelişim kuramlarını ortaya çıkardığı gibi aynı zamanda kavramları ölçen pek çok ölçme aracının geliştirilmesine de katkı sağlamıştır. Holland, 1985 yılında Mesleki Tercih Envanterini geliştirmiştir. Bu envanter 160 meslek ünvanından oluşmuştur (Ünsal, 2014). Holland, kişi ve çevre uyumunun yönlerini araştıran kuramının ilk tanıtımını 1959 yılında yapmıştır (Spokane, vd, 2002).

Holland'ın Tipler Kuramı'nın amacı mesleki davranışı açıklamak, bireylere işlerini veya mesleklerini seçerken mesleki doyum elde etmelerini sağlayacak önerileri ortaya koymaktır (Ünsal, 2014). Holland meslek seçimi kuramının özünde kişiliği iş dünyasının yansıması olarak ifade etmiştir. Holland'a göre, kişiler meslek seçimleri ile bilgilerini, kişiliklerini ve yeteneklerini ortaya koyarlar (Spokane, vd, 2002). Örnek vermek gerekirse, sosyal tipler sosyal çevrelerde, geleneksel tipler ise geleneksel ortamlarda daha mutlu ve doyumlu olurlar. Bireylerin kişilik tipleri ve içerisinde buldukları ortamla etkileşimi o kişinin meslek ve işle ilgili birçok tutum ve davranışını tanımlamakta önemli olabilir (Ünsal, 2014). Holland'a göre birbirine benzeyen insanlar bir çevre içerisinde bulunurlar ve bu çevrede bulunan insanların dağılımına bakarak çevrenin özellikleri hakkında fikir edinilebilir (Yeşilyaprak, 2009). Holland'ın kuramı farklı kişilik özellikleri üzerine kurulmuştur (Osipow vd., 1966). Bunlar; "Gerçekçi", "Araştırmacı", "Sanatçı", "Sosyal", "Girişimci" ve "Geleneksel" tiplerdir (Ünsal, 2014).

Holland'ın Kişilik tipleri;

Gerçekçi tipler: Gerçekçi tipler, soyut ve teoriden hoşlanmazlar, somut ve pratik çözümler onlar için önemlidir. İnsan ilişkileri zayıftır. Onlar için para, güç ve statü insan ilişkilerinden daha önemlidir. Mekanik ve fiziksel beceriler öğreten eğitim alanlarına yönelirler. İş ortamlarında ve hobilerinde alet ve makine kullanmak isterler.

Gerçekçi iş ortamında, insanlarla iletişime girmek yerine fiziksel nesnelere ve hayvanlarla ilgilenmek ön plandadır (Ünsal, 2014).

Mühendislik, teknisyenlik, marangozluk, aşçılık, dişhekimliği, oto tamirciliği, çiftçilik, temizlikçilik, veterinerlik, arkeologlar, taksi şoförlüğü gerçekçi mesleklere örnek olarak verilebilir (National Centre for O*NET Development, Akt: Ünsal, 2014).

Araştırmacı tipler: Araştırmacı tipler zihinsel becerilerini kullanmaktan hoşlanırlar. Bu kişiler, öğrenmeyi, teknik ve bilimsel konular konuşmayı, araştırmayı severler. Matematik, fizik, kimya, biyoloji ve jeoloji bilim dallarına ilgi gösterirler. Bu kişilerin genellikle analitik, tedbirli, karmaşık, eleştirel, meraklı, bağımsız, içe kapanık kişiler olarak sıfatlandırılması mümkündür (Ünsal, 2014). Araştırmaya yönelik meslekler ilgi alanlarıdır. İnsanlarla ilişki kurmadan, bağımsız çalışmak isterler. Polislik, eczacılık, elektrik, elektronik, bilgisayar mühendisliği ve psikologlar araştırmacı mesleklere örnek olarak verilebilir (National Centre for O*NET Development, Akt: Ünsal, 2014).

Sanatçı tipler: Müzik, resim ve edebiyat gibi sanatsal alanlara ilgi duyarlar. Orjinallik ve yaratıcılık ön plandadır. Bu kişileri genellikle düzensiz, duygusal, kendini ifade etmekten hoşlanan, idealist, hayal gücü kuvvetli, bağımsız, sezgileri güçlü, orjinal ve duyarlı sıfatları ile açıklamak mümkündür (Spokane ve Cruza-Gutman, 2005 Akt: Ünsal, 2014). Duyguları ile hareket etmektedirler mantık geri plandadır. Kişi istediği gibi davranmakta ve yaşamaktadır. Sanatçı tiplerine uygun olan meslekler; oyunculuk, yönetmenlik, dansçılık, müzisyenlik, fotoğrafçılık, moda tasarımcılığı, yazarlık, grafik tasarımcılığı, koreografik olarak sıralanabilir (National Centre for O*NET Development, Akt: Ünsal, 2014).

Sosyal tipler: Diğer kişilerin kişisel ve mesleki gelişimlerine katkı sağlamak, yardımcı olmak, öğretme isteği en temel özellikleridir. İnsan ilişkilerinde oldukça başarılıdırlar. Rahat iletişim kurarlar. Mekanik ve bilimsel konularda yeterli değillerdir. Sözel ve sosyal becerilerini kullanabilecekleri ortamlarda bulunmak isterler. Gönüllülük esasına dayalı aktivitelerde bulunmak isterler. Örneğin, bir çocuktan ücret almadan derslerine yardımcı olmak onları mutlu eder (Ünsal, 2014). Bu kişiler genellikle; işbirliğine yakın, empati kurabilen, cana yakın, yardımsever, kibar, nazik, sabırlı, sorumlu, sıcak olarak tanımlanır (Spokane ve Cruza-Gutman, 2005 Akt: Ünsal, 2014). Bu meslek gruplarına örnek olarak; çocuk bakıcılığı, hasta bakıcılığı, hemşirelik,

öğretmenlik, evlilik danışmanlığı, hosteslik gösterilebilir (National Centre for O*NET Development, Akt: Ünsal, 2014).

Girişimi tipler: Girişimci tiplerin, kabiliyet yetenekleri, liderlik yönleri, sözel becerileri güçlüdür. Toplum içerisinde ön planda olmayı severler. Özgüvenleri yüksektir. Rekabetçidirler, para ve güç önemlidir. Bu tipler: enerjik, heyecan arayan, dışadönük, iyimser, konuşkan, maceraperest, hırslı kişilik özelliklerine sahiptirler (Spokane ve Cruza-Gutman, 2005 Akt: Ünsal, 2014). Girişimcilikte, şirket yöneticiliği, televizyon programı yapımcılığı, reklamcılık, pazarlama ve satış meslekleri ön plandadır (National Centre for O*NET Development, Akt: Ünsal, 2014).

Geleneksel tipler: Planlı, düzenli, belirsizlikten hoşlanmayan, kurallara saygı duyan kişilerdir. Para önemlidir. Sayısal ve organizasyonel becerileri güçlüdür. Yeni mesleklere yönelmek ve kariyer yolları çizmek için fazla insiyatif kullanmak istemezler (Sharf, 2010 Akt: Ünsal, 2014). Dikkatli, sorumlu, savunmacı, etkin, düzenli, kontrollü, pratik kişilik özelliklerine sahiptirler (Ünsal, 2014). Geleneksel mesleklere: sekreterlik, muhasebecilik, büro yöneticiliği gibi meslek grupları örnek verilebilir (National Centre for O*NET Development, Akt: Ünsal, 2014).

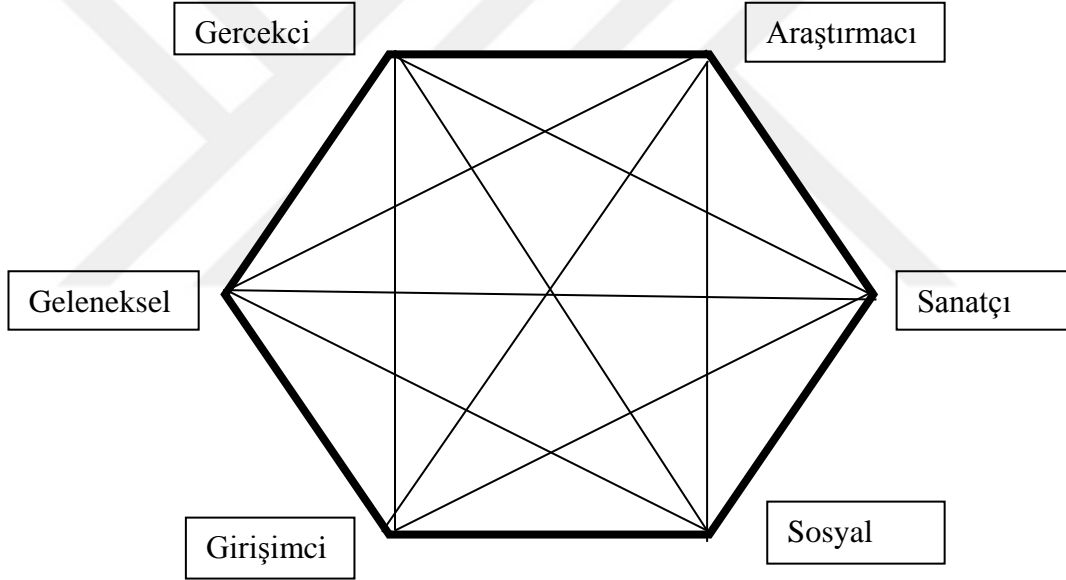
Tablo 2.4 Holland'ın Kişilik-Kariyer İlişkileri Modeli

Kaynak: Can ve Kavuncubaşı, 2005

KİŞİLİK YÖNELİMİ	KARİYERLER
1 .GERÇEKÇİ: Atak Davranışlar, eşgüdüm güç ve beceri gerektiren fiziksel etkinlikleri içerir.	Ormancılık Ziraat Mühendislik
2. ARAŞTIRMACI: Etkileyici etkinliklerden (algılama, duygusalılık) çok bilişsel süreçleri (düşünme, örgütleme, kavrama) içerir.	Matematik Biyoloji
3. SOSYAL: Düşünsel ve fiziksel etkinliklerden çok kişiler arası ilişkileri içerir.	Klinik Patoloji Dış İşleri Halkla İlişkiler
4. GELENEKSEL: Planlı, kurallarla düzenlenmiş etkinlikleri ve kişisel gereksinimlerin ve kişisel gereksinimlerin bir örgüte ya da güçle statü sahibi kişiye tabi olması.	Muhasebe Finansman

5. GİRİŞİMCİ: Güç ve Statü elde etmek için diğerlerini etkilemeye yönelik eylemleri içerir.	Yönetim Hukuk Yayıncılık
6. SANATSAL: Dışavurumcu, sanatsal yaratıcılık ve bireysel etkinlikleri içerir.	Sanat Müzik Eğitim

Holland altıgen modeli ile yukarıda belirtilen altı farklı tipin birbiri ile ilişkisi olduğunu belirtmiştir. Şekil 2.2’de Holland’ın altıgen modeli verilmiştir. Holland’a göre bireylerin kişisel kodları genetik ve çevrenin etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır (Yeşilyaprak, 2009). Holland’ın altıgen modeli bireylerin kişilik özellikleri ile mesleklerinin birbirleriyle ilişki içerisinde olduğunu vurgular.



Şekil 2.2 Holland’ın Altıgen Modeli

Kaynak:WEB_3,17.10.2015

2.5.4.İşe Uyum Kuramı

İşe uyum kuramı Lofquist ve Dawis tarafından Minnesota üniversitesi bünyesinde mesleki rehabilitasyon hizmetinden yararlanan bireylerin işe nasıl uyum sağlayacağını araştırdığı proje kapsamında ortaya çıkmıştır (Dawis, 2005). İşe uyum kuramına göre, insan varlığını devam ettirebilmek için biyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarını

karşılama zorundadır. İhtiyaçlarını karşılayan ve bireylerin mutluluğunu sağlayan nesnelere pekiştirici olarak tanımlanır (Kuzgun, 2014). İşe uyum kuramı, çevre ve insan arasındaki etkileşim ve uyuma bağlıdır (Dawis, 2005). İnsan, çevrenin beklentilerini karşılayarak ihtiyaç duyduğu pekiştiricileri çevreden temin eder. Etkileşim her iki taraf için doyum verici olduğunda çevre ve insanın alışveriş halinde olduğu belirtilir. İşe uyum kuramı çerçevesinde birey çalışma ortamında bir çalışan (işgören) olarak tanımlanır. İşin yürütüldüğü ortam ise işverendir (Kuzgun, 2014). İşveren bireyler için gerekli olan davranışları düzenler, işgörenin ise işverenden beklentileri vardır (Lofquist, Dawis, 1975). Çalışma ortamı, iş arkadaşları, iyi yönetim ve ücret en önemli iş pekiştiricileridir. Bireyin sahip olduğu yeterlilikleri, davranışları ve becerileri ise çalışma pekiştiricileridir. İhtiyaçların karşılıklı olarak karşılanması sonucunda karşılıklı uygunluk gerçekleşmiş olur. Karşılıklı uygunluk aktif ve reaktif olmak üzere iki şekilde meydana gelir. Aktif uygunlukta çalışan kişi bulunduğu ortamı değiştirme girişiminde bulunur. Reaktif uygunluk durumunda ise, birey ortama uyum sağlamak için kendisini değiştirir (Kuzgun, 2014).

2.5.5. Donald Super'in Gelişimsel Benlik Kuramı

Donald Edwin Super (1910-1994) görüşleriyle kariyer gelişimi alanını en fazla etkileyen isimlerden birisi olmuştur (Ünsal, 2014). Meslek gelişimi ile ilgili ilk makalesini 1953 yılında yayınlamıştır (Figler ve Bolles, 1999). Donald Super kariyer gelişimini sürekli değişen, gelişen ve yaşam boyu devam eden işler olarak açıklamıştır (Wright, 2012). Bireyin yaşam süresi, yaşam alanı yaklaşımı ve yaşam kariyer gökkuşağı Super'in öne sürdüğü temel kavramları ifade etmektedir. Super'in kuramında roller önemli bir yere sahiptir. Super (1980) bireyin yaşamı boyunca üstlenebileceği dokuz temel rolü şu şekilde belirlemiştir: 1) Çocuk 2) Öğrenci 3) Eğlence-keyif arayıcısı 4) Vatandaş 5) Çalışan 6) Eş 7) Aileyi çekip çeviren 8) Ebeveyn 9) Emekli Super'e göre yaş faktörü hangi rollerin ne zaman ortaya çıkacağını belirleyicisidir. Ancak pek çok rolü aynı zamanda üstlenmekte mümkündür. Super "Yaşam-Süresi Yaşam-Alanı" yaklaşımında, farklı yaşam rollerinin birbirleriyle etkileşim halinde olduğunu ve farklı yaşam evrelerinde bu rollerin önem sırasının değişeceğini belirtmiştir (Ünsal, 2014). Super yaşam evrelerini benlik kavramının gelişimi, kariyer

planlamayı keşif, orta kariyer veya kuruluş, koruma ve düşüş olarak beş bölüme ayırarak araştırmıştır (Wright, 2012).

Gelişim evresi : 0 - 14 yaş aralığını kapsar. Bu evrede, birey benlik kavramını öncelikle ailede daha sonra okuldaki rol modelleri ile pekiştirmeye başlar. Super, 4-10 yaşları içerisinde alan geleceğe yönelik hayallerin ön planda olduğu Fantezi, ilgilere yönelik farkındalıkların ön plana çıktığı 11 - 12 yaşları içerisinde alan İlgi, okuldaki başarıların, yeteneklerin dikkate alındığı 13 - 14 yaşlarını kapsayan Kapasite ile gelişim evresinin alt evrelerini belirlemiştir. Super'e göre bireyin benlik kavramının gelişmesinde sosyal çevrenin de etkisi vardır. Sosyal çevre, çocukların iş ve meslek dünyasıyla ilgili bilgi edinmelerini sağlayıp, çocukların "rol modelleri" haline gelebilirler (Ünsal, 2014).

Keşif evresi : "Netleşme", "Belirginleştirme" ve "Uygulama" evrelerini kapsayan 14 – 24 yaş aralığı bireylerin kariyer keşif dönemi olarak ifade edilmiştir (Super vd, 1996 Akt: Kopal ve Keitel, 2003). Netleşme alt evresi ile bireylerin ilgileri, becerileri ve değerleri belirlenmeye başlar. Bireyin ne yapmak istediğinin olduğu evredir. Belirginleşme evresi ile bireyin eğitim hayatını tamamladıktan sonra çalışma alanının belirlenmesi aşamasında ortaya çıkar. Uygulama evresinde bireyler kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için plan yaparlar (Ünsal, 2014).

Kuruluş evresi : 25 - 44 yaş aralığındaki bireyler iş için gerekli olan bilgiye sahip olmayı, pozisyonuna yerleşmeyi ve sahip olmuş oldukları pozisyonu korumayı amaçlarlar (Kopal ve Keitel, 2003). Bu evrenin alt evreleri "Durulma", "Sağlamlaştırma" ve "İlerleme" olarak sıralanır. Durulma alt evresinde birey işte kalıcı olmayı ve işin gerektirdiği yetkinliklere sahip olmayı hedefler. Sağlamlaştırma evresinde birey iş konusunda kendini güvende hisseder. İlerleme evresinde, birey terfi imkanlarını değerlendirir, sorumluluk gerekiren pozisyonlara doğru yükselir (Ünsal, 2014).

Koruma evresi : 45 – 65 yaş aralığını kapsayan bu dönemde birey elde etmek istediği birçok şeyi gerçekleştirmiştir (Kopal ve Keitel, 2003). Koruma evresi de sürdürme, güncelleme ve yenileme olmak üzere alt evrelerden oluşmaktadır. Birey bir alanda başarı elde edince sahip olduğu pozisyonu sürdürmek isteyecektir. Çalışanlar mevcut pozisyonlarını korumak için bilgilerini güncellemeye ve yeni beceriler, yetkinlikler kazanmaya ihtiyaç duyarlar (Ünsal, 2014).

Çekilme evresi : Bu evrede, bireyin fiziksel ve zihinsel kısıtları ortaya çıkmaktadır. “Azaltma”, “Emeklilik Planı” ve “Emeklilik Yaşamı” olarak belirlenen alt evrelerden oluşmaktadır (Ünsal, 2014). Zaman içerisinde işle ilgili sorumlulukları azaltılır ve işi daha genç olan kişilere bırakır (Kopal ve Keitel, 2003). Bireylerin çalışmadıkları dönemlerde mali kaynaklarını ve boş zamanlarını nasıl geçireceklerini planlarlar. 60’lı yılların sonunda genellikle emeklilik yaşamı başlamış olur, aile ön plandadır ve iş önemini kaybetmiştir (Ünsal, 2014).

2.5.6.Roe’nin Kişik Gelişim Kuramı

“Klinik psikolog olan Anne Roe (1957, 1965) sanatkarların kişilik özelliklerini araştırdığı sırada fizikçiler, biyologlar ve sosyologlar arasında önemli kişilik farklılıkları olduğunu saptamıştır. Bu çalışmalar onu, meslek seçiminine yönelik araştırmalara yöneltmiştir” (Kuzgun, 2014). Roe’nun kuramına göre, çocukluğun ilk yıllarında çocuk-aile ilişkilerinin temeli atılır. Çocukluk yıllarında yaşamış oldukları doyum ve hayal kırıklıkları bireylerin ihtiyaç yapıları ile bağlantılıdır (Tan ve Baloğlu, 2013). Roe, çocukluk dönemini incelerken özellikle annelerin ve babaların çocuklarına yönelik tutumları üzerinde durmuştur. Ebeveyn tutumlarını biri sevgi diğeri kontrol olan iki boyutla açıklamaktadır (Kuzgun, 2014). Sevgi ve kontrolün gösterilme düzeyini şu şekilde açıklamıştır;

Çocuğun üzerine aşırı derecede düşen ana-babalar: Çocuğun fiziksel ve sevgi ve saygı görme ihtiyaçlarını doyururlar. Çocuklarının ihtiyaçlarının giderilmesi konusunda hassastırlar. Koruma, sevgi ve saygı konuları genellikle çocuk aileye bağımlı oldukça karşılanmaktadır (Tuzcuoğlu, 1994). Bu tutum çocukların özerk bir birey olarak kendini gerçekleştirmesine imkan tanımaz (Kuzgun, 2014).

Aşırı istekçi ana-babalar: Bu tip ana-babaların çocuklarından beklentileri yüksektir. Çocuklarını sıkı bir eğitime tabi tutarlar, okul başarılarının yüksek olmasını isterler, hırslı ve mükemmeliyetçidirler. Prestij ve statü bu tip aileler için önemlidir. Çocukları istedikleri düzeye geldikleri zaman ve kendilerine bağımlı olduklarında sevgi ve saygı gösterirler (Kuzgun, 2014).

Reddedici ana-babalar: İhmal edici ve reddedici anne ve babalar olmak üzere iki gruba ayrılır. Çocuğunun fiziksel gereksinimlerini yerine getiren reddedici anne ve babalar, duygusal ihtiyaçlarını kasıtlı olarak görmezden gelirler. Bu durum psikolojik

açından çocukta ciddi zararlara yol açar. İhmal eden anneler ve babalar ise çocuklarını sevgiden kasıtlı olarak mahrum bırakmazlar (Kuzgun, 2014). Reddedici ailelerin çocukları sevgisiz bir ortamda yetiştikleri için ilerleyen yıllarda saldırgan davranışlar sergilemeleri mümkündür (Tuzcuoğlu, 1994).

Çocuğu kabul eden ana-babalar: Çocuğuna ölçülü sevgi ve saygı gösteren ebeveynlerdir. İki gruba ayrılırlar, birincisi; çocuğuna yeteri kadar zaman ayırmayarak gelişimine karışmayan ve çocuğunu serbest bırakan ana-babalardır. İkincisi ise; bilinçli ve planlı olan, çocuğunun durumunu kabullenen ve ona göre yaklaşan ana-babalardır (Kuzgun, 2014).

Roe meslekleri de birey merkezli ve birey dışı merkezli olmak üzere iki kategoriye ayırmıştır. Birey merkezli meslekler; pazarlamacılık, sanatsal meslekler ve yardım meslekleridir. Birey dışı merkezli meslekler ise; tarım, ormancılık ve fen bilimleri ile ilgilidir (Tan ve Baloğlu, 2013). Roe, Maslow'un kuramından yararlanmıştır (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014). Roe'nun mesleki gelişim kuramı üzerine birçok araştırma yapılmış olsada, kuramı destekler nitelikte pek fazla çalışma bulunmamaktadır (Tan ve Baloğlu, 2013).

2.5.7.Tiedeman ve O'Hara'nın Mesleki Gelişim Kuramı

David Tiedeman ve O'Hara'ya (1963) göre mesleki gelişim kişinin ego krizleri sonucunda ortaya çıkan bilişsel gelişimi ile paraleldir. Bu kuram, Erikson'un sekiz psiko-sosyal gelişim krizi ile ilişkilidir (Tan ve Baloğlu, 2013). Tiedeman'ın öz kavram anlayışı statik değildir, her kriz ortamında yeni deneyimlerle evrimleşen bir yapıdır (Kuzgun, 2014).

Bireyin mesleki sorunlarına akılcı çözümler getirmek için ayrışma ve bütünleşme diye tanımlanan paradigma geliştirmiştir (Jepsen ve Dilley, 1977). Ayrışma, kişinin kendisini değerlendirmesi ve mesleklerin çeşitli yönlerini araştırmasıdır (Tan ve Baloğlu, 2013). Bütünleştirme ise, kişinin oluşturduğu öz kavramını içerisinde bulunduğu sosyal ortama göre yeniden oluşturması ve öz ile toplum arasında sürekli etkileşimin olmasıdır. Tiedeman ve O'Hara'ya göre birey ve toplum ortak bir hedefe ulaşmaya çalışır (Kuzgun, 2014). Kurama göre mesleki karar verme dinamik bir süreçtir. Birey sosyal ortamını değiştirmeye karar verdiğinde mesleki kararlarını değiştirebilmektedir (Tan ve Baloğlu, 2013). Tiedeman ve O'hara süreci iki bölüme

ayırmıştır. Birincisi, hazırlık ikincisi ise uygulama dönemleridir. Hazırlık dönemi ise dört basamaktan meydana gelmektedir (Jepsen ve Dilley, 1977). Bu döneme özgü davranışlar aşağıda açıklanmıştır (Kuzgun, 2014).

Araştırma : Bu dönemde kişi bazı seçenekler üzerinde plan yapar, farklı etkinlikleri dener, yetenekleri, ilgileri üzerine düşünür.

Billurlaştırma : Kişi bazı seçenekleri değerlendirir, benimser ve farklı alternatifleri eler.

Seçme : Seçeneklerden birisini tercih eder ve ulaşmak için gerekli adımları atar.

Uyum : Üç alt basamaktan oluşmaktadır. Bunlar; kabul edilme, yeniden biçimlenme ve bütünleşme'dir.

2.5.8. Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Kuramı

John Krumboltz (1996) tarafından ortaya konulan sosyal öğrenme kuramı kariyer seçim sürecinde etkili olan öğrenme deneyimlerini vurgulamıştır (Zunker, 2014). Genetik yapı, yaşadığı çevre, öğrenme davranışları ve becerileri bireyin meslek seçim sürecini etkilemektedir (Patten ve McMahon, 2014). Kuramın özünde öğrenme davranışları bulunmaktadır. Krumboltz'a göre genetik faktörler bireylerin öğrenme davranışlarını büyük ölçüde etkilemektedir (Ünsal, 2014). Krumboltz'a göre meslek seçimi öğrenilen bir beceridir (Hugley vd, 2009). Genetik faktörlerin doğuştan geldiğini ve zaman içerisinde değiştirmenin mümkün olmadığını, bu alanda çabanın çevresel koşullara yönlendirilmesi gerektiğini ileri sürmüştür (Ünsal, 2014). Krumboltz'a göre ilgiler, değerler, beceriler, iş alışkanlıkları ve kişilik özellikleri öğrenme davranışlarının sonucu olarak zaman içerisinde değişmektedir (Krumboltz ve Worthington, 1999 Akt: Jwarchal and Ruiz, 2004). Krumboltz ve arkadaşları kişilerin kariyer gelişimlerinde tesadüflerin ve şans faktörünün etkili olabileceğini ileri süren Planlı Raslantı Kuramı'nı ortaya koymuşlardır (Ünsal, 2014). Planlı Raslantı ve Raslantısız Öğrenme Kuramları'nda kendi tercihleri dışında farklı özelliklerle dünyaya geldiklerine inanılır (Mitchell, vd, 1999 Akt: Ünsal, 2014). Bazı araştırmacılar, kariyer planlamada şans faktörüne inanmakla birlikte, şansa bağlı belirsizliğin rahatsız edici olduğunu belirtmişlerdir (Ünsal, 2014). Ancak, Planlı Raslantı kuramı kadenci yaklaşımlarla karıştırılmamalıdır. Planlı Raslantı Kuramı'na göre raslantılar beklenmedik bir zamanda gerçekleşebilir (Mitchell, vd, 1999, Akt: Ünsal, 2014).

2.5.9.Schein'in Kariyer Değerleri Kuramı

Edgar Schein, 1970'lerin ortasında birçok insanın kariyer tercihlerinin arkasında bulunan değerleri araştırmıştır (Adıgüzel ve Batur, 2014). “Schein, Massachusetts Teknoloji Enstitüsü bünyesinde işletme yüksek lisans eğitimini tamamlamış 44 kişi ile 10-12 yıl süren derinlemesine mülakatlarla ve boylamsal çalışmalar neticesinde kariyer değerleri kuramını geliştirilmiştir” (Koca, 2010). “Kariyer değerleri, bir kişinin bireysel olarak algıladığı yetenekleri ve temel değerleri ile güdü ve ihtiyaçlarından ortaya çıkan benlik kavramıdır” (Adıgüzel, 2009). Kariyer değerleri üç temel bileşenden meydana gelmektedir (Aytaç, 2008 Akt: Koca, 2010).

- Bireyin kendi kendine algıladığı yetenek ve kabiliyetleri,
- Bireyin kendi kendine algıladığı güdü ve ihtiyaçları,
- Bireyin kendi kendine algıladığı tutum ve değerlerdir.

İhtiyaç ve güdülerin birleşmesi ile oluşan değer kümeleri, iş tecrübelerini dengeleyerek bireyin kariyer seçimi yapmasını kolaylaştırmaktadır (Koca, 2010). “Schein'a göre; bireylerin kariyer değerleri ve işleri örtüştüğünde etkinlik, tatmin ve uygunluk gibi pozitif kariyer çıktıları elde etmeleri mümkündür” (Adıgüzel, 2009). Bireylerin değer kümeleri (teknik, yetenek, yönetim becerisi, bağımsızlık, yaratıcılık, güvenlik gibi) çalıştıkları alan ile uyum sağlıyorsa birey-iş bütünleşmesi yaşanır böylece iş tatmini gerçekleşir (Cenzo ve Robbins, 1996 Akt: Koca, 2010). Kişinin farkındalığı kesinleştiğinde “kariyer çıparları” oluşur ve bireyler yaşamında önemli değişiklikler yapmak zorunda olsa bile kolay vazgeçemeyecekleri temel karar kriterlerine sahip olurlar (Barutçugil, 2004). “Schein'a göre modelde kariyer değerleri kümesi beş grupta toplanırken ilerleyen zamanlarda farklı meslek gruplarıyla yapılan çalışmalarda diğerlerine ilave üç yeni kariyer değerleri (Rekabet, Hizmet duyarlılığı, Yaşam şekli) eklenerek sekiz grupta toplanmıştır” (Adıgüzel ve Batur, 2014).

Teknik / Fonksiyonel: “Bu kariyer değerine sahip bireyler için yeteneklerini geliştirmek ve kendilerini yetenekli gördükleri alanda uzmanlaşmak ön plandadır” (Koca, 2010). Kesin işler ilgilerini çeker ve kariyer planlarını bu yönde gerçekleştirirler (Barutçugil, 2004). Teknik becerilerini ortaya çıkarmak isterler. Bu değere sahip bireylerde, uzmanlık alanında derinleşme, örgütte yükselmekten daha ön plandadır

(Adıgüzel, 2009). Uzmanlaşma alanında en iyi olmayı hedefledikleri için rekabetçi bir yapıya sahiptirler.

Yönetmel Kariyer Değeri: Bu kategorideki bireyler zor iş problemlerini analiz edip çözmekten, başkalarını etkilemekten, başkaları ile iyi ilişkiler geliştirmekten ve güç kullanmaktan hoşlanırlar (Barutçugil, 2004). Bu kişilerin amacı üst düzey yönetici olmaktır. Terfi etmek ve maaşlarını artırmak önemlidir (Adıgüzel ve Barut, 2014). Hırslıdırlar.

Güvenlik / İstikrar: Bu kişilerin kariyer seçiminde iş ve istihdam güvenliği belirleyici etkidir (Adıgüzel, 2009). Çalışılan kurumun istikrarlı ve finansal açıdan güvenli olması bireyleri motive etmektedir (Koca, 2004). Bireyler güven veren kurumlarda uzun yıllar çalışmak isterler. Değişikliğe açık değildirlar, girişimcilik yönleri zayıftır. Prosedürlerden hoşlanırlar.

Girişimcilik / Yaratıcılık: “Yeni hizmetler üretmek, bilgi ve becerilerini bu amaç için ortaya koymak ve yeni şirketler kurmak bu kariyer değerinin önemli özelliğidir” (Adıgüzel ve Batur, 2014). Küçük şirketleri yönetmek konusunda başarılıdırlar. Bürokrasiden hoşlanmazlar, organizasyon yapısı genişlediğinde görevlerinden ayrılırlar (Barutçugil, 2004). Proje odaklı çalışmaktan hoşlanırlar, çabuk sıkılırlar, risk almayı severler ve yeni fikirlere açıktırlar (Adıgüzel ve Batur, 2014).

Otonomi / Bağımsızlık: Bu değerin baskın olduğu bireyler, örgütsel sınırlamalar içerisinde çalışmak istemezler (Adıgüzel, 2009). Kariyer tercihlerinde serbest hareket edebilecekleri meslek grupları öne çıkmaktadır. Kendi hızları ve hedefleri doğrultusunda çalışmayı tercih ederler (Barutçugil, 2004). Bu tip insanlar genelde akademik kariyer, yazar ya da danışman olarak görev yapmaktadırlar.

Rekabet Kariyer Değeri: Rekabet kariyer değerine sahip bireylerde güçlü olma hevesi ön plana çıkmaktadır (Koca, 2010). İşle ilgili çözümleri zor olan problemleri çözmekten zevk alırlar. Zoru başarma hırslıdır. Kazanmaktan hoşlanan, çok fikirli, benzer hedefleri olmayan, hoşgörüsüz bireyler olarak tanımlanmaktadırlar (Adıgüzel ve Batur, 2014).

Hizmet Duyarlılığı Kariyer Değeri: Bu değere sahip bireyler dünyayı değiştirmek ve topluma hizmet etmek isterler. Sosyal değerlere saygı duyarlar. Çevre konularına çözüm üretme gibi sosyal hayata dair konularla ilgilenirler (Adıgüzel, 2009).

Yaşam Tarzı Kariyer Değeri: İş, aile, kendi yaşam tarzı arasında denge kurmak yaşam tarzı kariyer değerine sahip kişilerde ön plandadır. Çalıştıkları örgütün aile yaşantısına saygı duyan bir kurum olmasını tercih ederler (Koca, 2010). Esneklik sağlayan işleri tercih ederler. Ailelerine zaman ayıramayacakları, mesai saatlerinin belli olmadığı işleri tercih etmezler (Adıgüzel ve Batur, 2014).

2.5.10. Gottfredson’ın Daraltma ve Uzlaştırma Kuramı

Gottfredson kuramında çocukların ve genç bireylerin kariyer gelişim süreçlerine yönelik çalışmalar yapmıştır. Kariyer gelişiminde, sınıf ve cinsiyet farklılıklarından dolayı bireylerin karşılaşmış olduğu engelleri vurgulamak üzere kuram geliştirmiştir (Gottfredson, 2002). Gottfredson birçok kişinin kendi potansiyellerinin farkında olmadan cinsiyetine göre veya toplumun değer verdiği mesleklere yöneldiğini belirtmiştir Kuramın temel kavramları “benlik”, “sosyal alan”, “daraltım”, “uzlaşım” ve “özyaratım” olarak sıralanmaktadır (Ünsal, 2014).

Benlik : Kişinin dış görünüşü, yeteneği, kişiliği, cinsiyeti, değerleri, toplumdaki yeri gibi birçok unsur vardır. Her insan için bu unsurlardan birileri daha ön plandadır (Gottfredson, 2002). Bireyler meslek seçiminde kendi benliklerine uygun olan mesleğe yönelirler (Ünsal, 2014).

Daraltım : Çocukluk yıllarından ergenliğe kadar uzayan bir süreçtir. Gottfredson, bireyin bilişsel kapasitesinin mesleklere yönelik bilgilerin kazanılmasında ve mesleki özelliklerin kişiye uygunluğunun belirlenmesinde önemli olduğunu belirtir. Daraltım süreci beş ilke ile açıklanır (Gottfredson, 2002 Akt: Ünsal, 2014). İlk ilke, soyutlama kapasitesindeki yükselişi açıklar. İkinci ilke, mesleki tercihlerin ve benlik kavramının etkileşim içerisinde olmasıdır. Üçüncü ilke, bilgilerin ayırt edilmesidir. Dördüncü ilke, mesleki seçeneklerin sürekli olarak elenmesidir. Beşinci ilke, mesleki tercihlerini kendini tanımlaması yoluyla sınırlandırmanın son derece temel ve ağır ilerleyen bir süreç olduğunu ifade eder (Ünsal, 2014).

Uzlaşım : Beklenti ve arzuların gerçeğe yakın hale getirilmesidir (Ünsal, 2014). Bireyler, uzlaşım sürecinde en çok tercih etmiş oldukları alternatiflerden vazgeçip, daha az tercih etmiş oldukları alternatiflere geri dönüş yapabilirler (Gottfredson, 2002).

Özyaratım : Gottfredson bireylerin genetik özellikleri ve bu özelliklerle ilgili olarak yaşadığı deneyimlerin kendilerinin yaratıcısı olduğunu savunur. Gottfredson, genetik faktörlerin etkisinin yaşla birlikte artacağını düşünmektedir (Ünsal, 2014).



BÖLÜM 3 KİŞİLİK TANIMI VE KURAMLARI

3.1.KİŞİLİK KAVRAMI TANIMI

İnsan; beden, düşünce ve duygu yapısıyla birbirinden farklı aynı zamanda karmaşık bir varlıktır. İnsanoğlunu gözlemleyen psikologlar ve davranış bilimcileri kişilik kavramını tek bir tanımla açıklayamamıştır. Latince “persona” sözcüğünden gelen kişilik, eski Yunan kültüründe tiyatro oyuncularının yüzlerine taktıkları “maske” anlamına gelir. Dilimizde ise mizaç ve şahsiyet olarak bilinir (Fındıkçı, 2009). Yüzyıllar boyu ilgi gören kişilik kavramı, 1930’lu yıllarda kişilik psikolojisinin yeni bir bilimsel disiplin olarak ortaya çıkmasıyla gelişmiştir (Mc Adams, 1997 Akt: Yelboğa, 2006). “Kişilik, bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir”(Cüceloğlu, 2015). Bireyler hem kendisiyle hem de sosyal çevreyle sürekli etkileşim içerisindedir. Bu etkileşim içerisinde kişi kendine özgü davranış, duygu ve düşünce özelliklerini ortaya koyar (Cüceloğlu, 2015). Belirtilen tanımlar çerçevesinde kişilik, bireysel farklılıklarımızın bütünü, bireyin beden yapısı, zeka yapısı, yetenek, karakter özellikleri ve davranışlarını içerir. Bireylerin karşılaştığı olaylara verdiği tepkiler kişiliğinin yansımasıdır.

3.2.KİŞİLİĞİ OLUŞTURAN TEMEL FAKTÖRLER

Kişilik bireyin davranışlarının bütünüdür. Doğuştan gelen bazı özellikler zamanla çevre ile etkileşim sonucunda şekil alır. Kişiliğin oluşmasını tek bir faktörle açıklamak mümkün değildir. Doğuştan gelen bizi diğer insanlardan farklı kılan kalıtsal özelliklerimiz büyüme ve sosyalleşmenin etkisiyle aileden, sosyal çevreden, içerisinde bulunulan kültürden etkilenecek oluşur. Aşağıda kişiliği oluşturan temel faktörlere değinilmiştir.

3.2.1.Kalıtımsal – Bedensel Faktörler

Kişinin, fiziksel ve zihinsel özelliklerinin farklı olması ve bu farklılıkların kişinin diğer insanlarla olan ilişkisindeki tutum ve davranışlarına yansımaları kişiliğin belirgin özelliğidir.

Kişiliği oluşturan biyo-fizyolojik sistem; dış görünüş, cinsiyet, sinir sistemi ve kalıtımsal özelliklerden meydana gelir (Sarıtış, 1997). Bireylerin yaş aralığı ile sahip oldukları zihinsel ve bedensel yapı arasında ilişki kurmak mümkündür (Luthans, 1995 Akt: Sudak, 2011). Araştırmalara göre kalıtsal özellikler bazı psikolojik davranışların temelini oluşturmaktadır. Gensel faktörler, zihinsel özelliklerin ve davranışsal eğilimlerin belirlenmesinde önemli etkiye sahiptir (Sarıtış, 1997). Amerikalı psikologların çoğu genetik yapının etkisiyle çocukların farklı mizaç yapılarıyla dünyaya geldiğini kabul etmektedir (Plomin ve Row, 1979 Akt: Cüceloğlu, 2015). Değer yargılarının meydana gelmesinde, ideallerin oluşmasında kalıtsal özelliklerin çok fazla rol üstlendiği görülmemiştir (Sarıtış, 1997). Hicks'e göre (1997), kişilik biyolojik ve fizyolojik öğrenme deneyimlerinin toplamıdır. İnsanlar yaşama, kendilerini diğer insanlardan ayırt edecek bazı özelliklerle başlarlar (Sarıtış, 1997). Çevrenin etkisinden bağımsız bir biyolojik gelişimden bahsetmek, ya da biyolojik süreçleri dile getirmeden çevrenin etkisinden söz etmek mümkün değildir (Cüceloğlu, 2015).

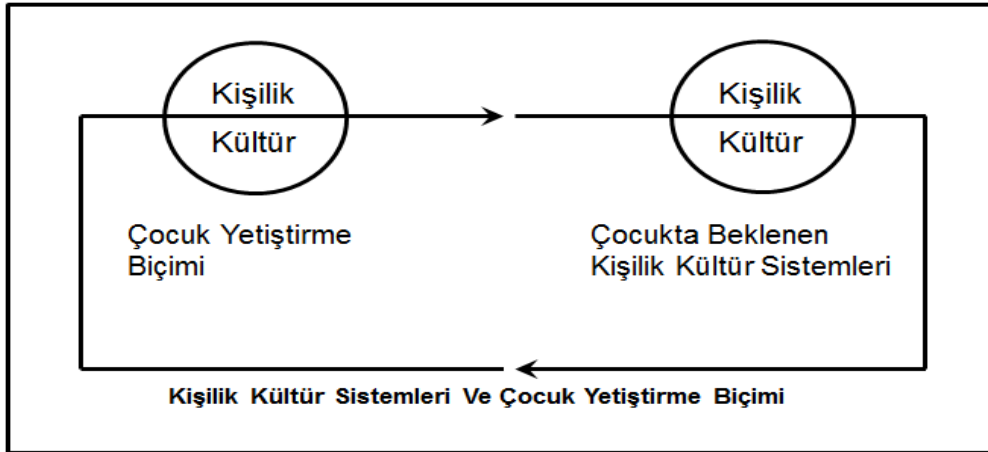
3.2.2.Kültürel Faktörler

Kültür, geçmişten günümüze kadar insanlık tarihinin en önemli birikimidir. Latince'de bakmak, yetiştirmek anlamında kullanılan "colere" veya "cultra" kelimesinden geldiği varsayılan "kültür" için farklı tanımlar yapılmıştır. Kültür, toplum içerisinde bulunan insanların yaşam biçimidir. Toplumu kendisine özgü kılan gelenekleri, görenekleri, yetişme tarzı, alışkanlıkları, dini inancı, ortak bilinçaltı, ortak duygular, ortak toplumsal çıkarlar, ahlaki ve benzeri özellikler toplumun kültürünü oluşturan temel öğelerinin başında gelir. Kişilerin toplumsal kültür üzerine, kültürün de kişi üzerine etkisinin olduğunu söylemek mümkündür. Yetiştirme tarzından kaynaklanan duygu, düşünce, değerler, hayat tarzı kişilik yapısının ve birikiminin oluşmasında önemli bir yere sahiptir. Kişilik kavramı ve kültür karşılıklı etkileşim içerisinde. 1930-40'lı yıllarda kültürün sosyalleşme süreci ile birlikte bireyi

şekillendirdiği görüşü yaygındı. Toplumların zaman içerisinde ortak kişilik özellikleri oluşur. Ortak davranış biçimi, ortak tepki, ortak değerler sistemi olarak toplumun kültürünü diğer toplumlardan ayırır. İngilizlerin azimli olması, Almanların disiplinli olmaları, Japonların saygı ve görevlerine bağlı olmaları, Amerikalıların bireysel özgürlüğe saygılı olmaları, Türklerin ise, konukseverliği ve yurtseverliği toplumların ortak kişilikleri olarak kabul edilmiştir (Fındıkçı, 2009).

3.2.3. Aile Faktörü

Bireyin çocukluktan getirdiği kişilik özellikleri yakın çevresindeki insanlarla gerçekleştirmiş olduğu iletişimle gelişir ve şekillenir. Ailenin ve yakın çevrenin etkisi ile çocuğun kişiliği şekillenir (Bkz Şekil 3.1). Ailenin sahip olduğu gelenek ve görenekler, yaşam tarzı, alışkanlıkları ve değer yargıları zaman içerisinde çocuk için rol model olur. Aile faktörünün kişiliğin şekillenmesinde oynadığı rol önemlidir.



Şekil 3.1 Kültür Sistemleri ve Çocuk Yetiştirme Biçimi

Kaynak:Fındıkçı, 2009

3.2.4. Sınıfsal Faktörler

Kişinin eğitimi, yaşam standartları, arkadaş ortamı, iş ortamı bireyin sosyal çevresini oluşturur. Zaman içerisinde kişinin sosyal çevresi genişler ve bireyin kişiliğini biçimlendirir. Karşılaştığımız olaylara vermiş olduğumuz tepkiler içerisinde bulunduğumuz sosyal çevreden etkilenir. Sosyal çevre içerisinde aile ve okul bireyin

çocukluk yıllarından itibaren kişiliğin şekillenmesi açısından önemli bir yere sahiptir (Sarıtaş, 1997).

3.3.KİŞİLİĞİ ETKİLEYEN UNSURLARIN KARIYER TERCİHLERİ ÜZERİNE ETKİLERİ

Kariyer seçimi, yaşamın bütününe kapsayan uzun ve karmaşık bir süreçtir. Kişilerin sosyal geçmişi, ebeveynleri, ailenin ekonomik yapısı, sosyal çevresi ve kişiliği kariyer tercihini etkileyen önemli bir etmendir (Özen, 2011). Doğuştan sahip olunan, insanları birbirinden ayırt eden kalıtsal ve bedensel faktörler (cinsiyet, dış görünüş, sinir sistemi) zaman içerisinde aileden, bireyin içerisinde bulunduğu sosyal çevreden ve toplum kültüründen etkilenerek şekil almaktadır. Super'in kuramına göre bireyler kariyer kararlarını çocukluk yıllarından itibaren oluşturmaya başlamaktadır. Çocuklar, ailede ve çevrelerindeki çalışanları gözlemleyerek kendilerine uygun olan ya da olmayan meslekleri zihinlerinde oluşturmaktadır (Herr ve Stanley Akt: Yaylacı, 2007). Cinsiyet ise bireylerin meslek seçiminde belirleyici olan bir başka faktördür. Barthol ve Manhardt (1979), kadınların kariyer hedeflerine erkeklere oranla daha az öncelik verdiğine, iş ortamı ve çalışma arkadaşları arasındaki ilişkileri ön planda tuttuğunu saptamıştır. Kondrad, vd (2000), yapmış oldukları çalışmada erkeklerin terfi ve maaş imkanlarına önem verdiklerine, kadınların ise çalışma saatlerine önem verdiğini tespit etmiştir (Kubat ve Kuruüzüm, 2010). Kadınların, iş yaşantıları dışında farklı sorumluluklara sahip olması (annelik, eş gibi) meslek seçimini sorumluluklarını dikkate alarak gerçekleştirmesine neden olmaktadır. Bazı meslekler fiziksel güç gerektirmektedir bu nedenle erkekler tarafından daha sık tercih edilmektedir. Küreselleşmenin etkisiyle kadınlar iş hayatında yeteneklerine, eğitim düzeylerine, tecrübelerine bakılmaksızın sadece cinsiyetlerinden dolayı bir takım engellerle karşılaşmaktadır. Organizasyon içerisinde terfi etmeyi bekleyen kadınlar, bunun gerçekleşmemesi halinde hayal kırıklığına uğrayıp kariyerini sonlandırmaktadır. Kadınların erkeklere kıyasla, kariyerlerine ara vermelerine ya da sonlandırmalarına daha yakın oldukları görülmektedir (Bierema, 1998, Akt: Totan ve Doğan, 2010).

Krumboltz'a göre bireylerin kariyer tercihleri yaşadıkları yere, sosyal, kültürel ve ekonomik koşullarının sonucunda oluşmaktadır (Krumboltz, 1996, Akt: Ünsal, 2014).

Mesleki tercihleri davranışların bütünü olan kişilik ile açıklamak da mümkündür. Holland kuramında meslek ve kişilik arasında doğrusal bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir (Aytaç, 2001). Mesleğin gerektirdiği özellikler ile bireyin kişiliği arasındaki uyum bireyin motivasyonunu ve örgüte bağlılığını sağlayacaktır.

3.4.KİŞİLİK KURAMLARI

3.4.1. Psikodinamik Kuramlar

On dokuzuncu yüzyılın ikinci yarısında psikoloji, insanların ruhsal yaşantısını laboratuvar ortamında inceleyen bir bilim dalı olarak ortaya çıkmıştır. Yapısalcılık yaklaşımının ve ilk psikoloji laboratuvarının kurucusu Wilhelm Wundt bilinç ve bilincin içeriklerini araştırmıştır.

Bilinç altı ve bilinç dışı kavramlarını davranış bozukluklarıyla ilgili olarak ilk kez araştırma konusu yapan Sigmund Freud'un oluşturduğu kuramı psikoanalitik kuram olarak adlandırmıştır (Topses ve Serin, 2012). Freud, ruhsal yapımızı bir buzdağına benzeterek, davranışlarımızın altında yatan bilinç dışı eğilimler olduğunu ifade etmiştir (İnanç ve Yerlikaya, 2015). Bireylerin bilinç dışı etkenlerin etkisi altında kalarak davranışlarına yön verdiğini kabul etmekteydi. Çocukluk, ergenlik, gençlik yıllarının köklerine inmeye çalışarak gelişimsel eksiklikleri, saplantıları ve travmaları ortaya çıkarmak üzere çalışmalarda bulunmuştur (Topses ve Serin, 2012). Freud ruhsal yapımızı bilinç, bilinç öncesi ve bilinç dışı olarak üç düzeye ayırmıştır. Freud; id, ego ve superego arasındaki ilişkiyi açıklamıştır (Sharf, 2010). İd, kişinin hayvansal yönünü ve bütün enerji kaynağını ifade eder. Superego, toplumun ahlak kurallarını ve bireyin vicdanını temsil eder. Ego ise id ve superego arasında dengeyi kurmaya çalışan arabuluculuk görevini üstlenir (Cüceloğlu, 2015). Freud kuramı ile kişiliğin yapısı, gelişimi ve insan davranışlarının altında yatan nedenlere yönelik ilk kapsamlı açıklamaları yapmış olmasına rağmen kuramında cinselliğe aşırı vurgu yapması, sosyal ve çevresel etkenlere açıklamalarında biyolojik faktörler kadar önem vermemesi eleştirildiği bazı konulardır (İnanç ve Yerlikaya, 2015). Kişilik psikolojisinin ve psikoterapinin bugün bulunduğu noktaya gelmesinde etkisi büyüktür.

Freud'un kuramını sırasıyla Alfred Adler, Carl.G Jung, Karen Horney, Eric Fromm, Harry Stack Sullivan ve Erik H.Erikson takip etmiştir.

Alfred Adler (Bireysel Psikoloji): Adler, insanı toplumsal bir varlık olarak görür. Çalışmalarında Freud'un insanı sadece aile boyutu içerisinde ele almasının aksine, insanı toplumsal yapı bütünlüğü içerisinde araştırır (Topses ve Serin, 2012). Toplumsal ilgi Adler'in kuramında oldukça önemli bir kavramdır (Sharf, 2010). Adler'e göre kişiliğin gelişmesinde sosyal faktörler oldukça önemlidir (İnanç ve Yerlikaya, 2015). Adler üstünlük çabasına büyük önem vermiştir. Adler'e göre bireyler diğerlerinden güçlü olmak, baskın olmak için üstünlük kurmaya çabalarlar (Cüceloğlu, 2015). Adler'in oluşturduğu bir diğer kavram ise aşağılık duygusudur. Adler kuramında sosyal ilginin nasıl geliştirileceği, çocuklukta duyuların aşağılık ya da üstünlük kompleksine yol açmasının nasıl engelleneceği üzerinde durmuştur (İnanç ve Yerlikaya, 2015).

Carl Jung (Analitik Psikoloji): Jung'un kuramı genetik faktörlere, ırksal değişkenlere önem veren ve mistik yönü bulunan bir yapıdadır (Topses ve Serin, 2012). Jung, kişiliği bilinçli veya bilinçdışı tüm düşünce, duygu ve davranışları kapsayan "psişe" kavramı ile ifade etmiştir (Sharf, 2010). Jung'da Freud gibi bireylerin içgüdüleri tarafından yönlendirildiğini savunmaktadır. "Freud'dan farklı olarak Jung içgüdüyü doğuştan getirilen, bütünlük özelliği gösteren ve düzenli olarak yinelenen davranış tarzları olarak açıklamıştır" (İnanç ve Yerlikaya, 2015). Jung, kişilik gelişimini ömür boyu süren dinamik bir süreç olarak tanımlar.

İçedönük ve dışadönük kavramlarını kullanan ilk kişi Jung'dır. İçedönük bireylerin ilgileri ve düşünceleri iç dünyalarına yöneliktir, içe kapanık ve diğer kimselerle az görüşen bireylerdir. Dışadönük bireyler ise çevrelerinde insan olmasını ister ve yalnız kalmak istemezler. Jung'a göre bireyin etkin bir yaşam sürebilmesi için bu iki yönü denge içerisinde tutması gerekmektedir (Cüceloğlu, 2015).

Karen Horney (Nevrozlar ve İnsan Gelişimi): Doğuştan getirilen özelliklere fazla değinmeyen Horney, sosyal faktörlere bağlı bir kişilik kuramı geliştirerek özellikle kadın psikolojisine yönelik değerli katkılar sağlamıştır. Horney kuramında nevroz, psikoterapi ve kadın cinselliği gibi konular üzerinde durmuştur. Nevrotik kişiliğe yönelik yaptığı kapsamlı çalışmalar ile sağlıklı kişileri ve davranışları anlamada önemli katkıları vardır (İnanç ve Yerlikaya, 2015).

Eric Fromm (Özgürlükten Kaçış): İnsan davranışlarını toplumsal yapı içerisinde anlayabileceğini ileri süren bir kuram geliştirmiştir. Fromm'a göre davranışların altında

bulunan nedenler doğuştan getirilen içgüdülere (açlık, susuzluk, savunma) ek olarak varoluşçu ihtiyaçlar (sevgi, ilişki, güçlülük, boyun eğme) nedeniyle ortaya çıkmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2015). Fromm'un kuramında, toplumsal çevrenin ürünleri olarak bireyin kişiliği ve karakteri kabul edilir (Topses ve Serin, 2012). Kişilik gelişiminin çocukluk ve ergenlik yıllarında şekillendiğini kabul etmekle birlikte yetişkinlik döneminde de devam ettiğini savunmuştur (İnanç ve Yerlikaya, 2015).

Harry Stack Sullivan (Kişilerarası İlişkiler Kuramı): Sullivan kuramında, sağlıklı iletişim ve etkileşimin kişilik gelişiminde önemli bir yere sahip olduğunu belirtmiştir (Topses ve Serin, 2012). Sullivan'a göre, kişilik sosyal bir çevrede gelişir ve kişiliğin gelişmesinde insanların diğer insanlara ihtiyaçları vardır. Kuramında kişiliğin gelişimi ve şizofreni konularına ağırlık vererek, kişilik üzerinde kalıtımın etkisine pek fazla değinmemiştir. "Sullivan, kişiliği sürekli gelişim ve değişim içerisinde olan dinamik bir süreç olarak açıklamıştır. Ona göre; bireyin kişiliği çocukluk ve ergenlikte önemli farklılıklara uğramaktadır. Sullivan, bireyin kişilik gelişimine katkı sağlayan yedi gelişim evresi olduğunu ileri sürmüştür. Bu evreler bebeklik, ilk çocukluk, ikinci çocukluk, önergenlik, erken ergenlik, geç ergenlik ve yetişkinliktir" (İnanç ve Yerlikaya, 2015).

Erik H. Erikson (İnsanın Sekiz Çağı): "Erikson, Freud'un ileri sürdüğü varsayımları genişletmeyi tercih etmiştir. Erikson kişilik gelişiminde doğuştan getirilen faktörlerin önemini kabul etmekle birlikte, kişiliği yaşam boyu devam eden bir süreçte şekil aldığını savunmuştur" (Erikson, 2014). Kişilik gelişimine katkı sağlayan sekiz dönemin (bebeklik, ilk çocukluk, oyun çağı, okul çağı, ergenlik, genç yetişkinlik, yetişkinlik, yaşlılık) evrensel özellik taşıdığını ifade etmiştir. Kimlik gelişimi ve gelişim dönemlerine yönelik çalışmaları birçok araştırmaya konu olmuştur (İnanç ve Yerlikaya, 2015).

3.4.2. Davranışçı ve Bilişsel Kuramlar

20.yüzyılın başlarında Amerikan davranışçı kuramcılarını Watson, Thorndike ve Skinner ile Rus Pavlov'un çalışmalarının sonucunda klasik davranışçı kuramın temelleri atılmıştır (Topses ve Serin, 2012). Davranışçı ve bilişsel kişilik kuramları, kişiliği öğrenme kavramı ile açıklayan kuramlardır (İnanç ve Yerlikaya, 2015). Davranışçılar, kişiliği öğrenilmiş davranışlar olarak açıklamaktadırlar. İnsan davranışlarını etkileyen

faktörün çevre olduğunu ve çevre koşulları değiştiğinde insanların davranışlarının da değişeceğini savunmuşlardır (Topses ve Serin, 2012). Kişilik özellikleri yaklaşımı, kişinin davranışlarının değişmeyeceğini farklı ortamlarda da kişinin aynı davranışı sergileyeceğini ileri sürmüştür. Kişilik özellikleri yaklaşımı ile bu yaklaşım ters düşmektedir (Cüceloğlu, 2015). Davranışçı kuramcılar geçmişten çok içeriside bulunduğu sorunlarla ilgilenirler (Topses ve Serin, 2012). Davranışçı psikolojinin kurucusu Watson olsa da insan davranışlarının çevre faktörü ile etkilendiği fikrini ayrıntılı bir şekilde inceleyen kişi Burrhus Frederick Skinner'dir. Skinnerin ardından psikanaliz ve davranışçılık arasında köprü kurmaya çalışan John Dollard ve Neal E. Miller, gözlem yoluyla öğrenmeye dikkat çeken Albert Bandura ve davranışları olaylara bakış açıları sonucunda belirlendiğini öne süren George Kelly takip etmiştir.

Burrhus Frederick Skinner (Radikal Davranışçılık): Skinner'a göre insanların daha önceki koşullanmalarına bağlı olarak davranışları oluşmaktadır. Skinner davranışları tepkisel ve edimsel olmak üzere ikiye ayırmıştır. Tepkisel davranışa sebep olan uyarıcı her zaman bilinirken, edimsel davranışa sebep olan uyarıcı çok fazla anlaşılır değildir. Skinner'ın çalışmalarında gözlenebilir davranışlara odaklanması, davranışın farklı yönlerini yok sayması, hayvanların üzerinden elde etmiş olduğu bulguları insanlara genellemesi nedeniyle birçok kişi tarafından eleştirilmiştir. Eleştirilere rağmen çağdaş psikolojinin gelişmesinde değerli katkıları bulunmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2015).

John Dollard ve Neal E. Miller (Eklektik Davranışçı Yaklaşım): Dollard ve Miller kişilik kavramlarının öğrenme yoluyla açıklanabileceğini savunan ilk psikologlardır (Cüceloğlu, 2015). Dollard ve Miller'in kuramında psikoanalitik kuramla davranışçı kuramın birbirine yaklaşması dikkat çeker. Dollard ve Miller'a göre istenen veya istenmeyen tüm insan davranışları öğrenme yoluyla elde edilir (Topses ve Serin, 2012). Doğuştan getirilmiş uyarıcıları birincil dürtüler (yemek yeme, acıdan kaçınma) sonradan öğrenilenleri ise ikincil dürtüler (öfke, kaygı, korku) olarak açıklamışlardır (İnanç ve Yerlikaya, 2015).

Albert Bandura (Sosyal Bilişsel Kuram): Skinner'in bakış açısının tersine bilişsel süreçlere önem verir. Bandura, insanların farklı davranışları öğrenmeye yönelik esnekliğinin olduğunu ve davranışlarını içsel ve dışsal faktörler aracılığıyla düzenleyebildiğini savunmuştur (İnanç ve Yerlikaya, 2015). Bandura, insanın

öğrenmeyi sosyal bir ortamda başkalarının davranışlarını gözlemleyerek elde ettiğini ileri sürmüştür (Cüceloğlu, 2015).

George Kelly (Kişisel Yapılar Kuramı): Kelly'nin yaklaşımının birçok yönü sıradışı bir görünüm sergiler. Kelly'nin kişisel yapılar kuramı klinik psikoloji alanına hizmet etmek için tasarlanmıştır (İnanç ve Yerlikaya, 2015). Kelly'nin zıtlıkları ölçmek için geliştirdiği rol kurgusu repertuarı testi (Reptest) insan yaşamında önemli bir yere sahiptir. Reptest, bireylerin yaşamındaki zıtlıkları ortaya çıkarmanın yanı sıra bireylerin yaşamlarından önemli olan yapıları anlamalarına yardımcı olmaktadır (Sharf, 2010). Kuramında, insanların sorunlarını kişiler arası ilişkiler yoluyla çözmelerine yardımcı olmak asıl amaçtır. Kişilik gelişiminde kalıtımın etkisine vurgu yapmayan Kelly, çocuğu yetiştiren ebeveynlerin önemli etkileri olabileceğini vurgulamıştır. Kelly, psikolojik sorunları tedavi etmeye çalışan bilişsel psikoterapi akımlarının da öncüsü olarak adlandırılabilir (İnanç ve Yerlikaya, 2015).

3.4.3.Araştırma Odaklı Kuramlar

Araştırma odaklı kuramlar, kişiliğin somut yönlerini inceler. Gordon Allport, 1921 yılında bu alana yönelik ilk çalışmaları meydana getirmiştir. Allport'un amacı, temel kişilik özelliklerini belirlemek ve insanların bu kişilik özelliklerine ne derece sahip olduklarını açıklamaktır. Kişiliğin incelenmesinde faktör analizini kullanan kuramcılar, birbirinden farklı insanların sahip oldukları farklı özelliklerin niceliksel olarak ölçülebileceğine inanmışlardır (İnanç ve Yerlikaya, 2015). Bu yaklaşımın önde gelen diğer temsilcileri ise, Raymond Cattell, Hans Eysenck ve Robert R.MacCrea-Paul T.Costa'dır.

Gordon W.Allport (Ayrımcı Özellik Kuramı): Allport kişiliği tanımlama konusunda önemli çalışmalar yapmıştır. 1937 yılında yayınladığı ilk kitabında kırk dokuz farklı kişilik tanımına ek olarak kendisi kişiliği; "Bireyin kendine özgü düşünce ve davranışını belirleyen psikofiziksel sistemlerinin dinamik örgütlenmesi" olarak açıklamıştır (Allport, 1961, Akt: İnanç ve Yerlikaya, 2015). Allport, bireyin doğasından gelen özelliklere vurgu yapmıştır (Parrish, 2014). Allport'a göre ruhsal ve bedensel kavramları dikkate alarak kişiliği incelemek gerekmektedir. Allport, ayrımcı özellik kavramı ile insan davranışlarının kendine özgü olduğunu ve iki insanın birbirine benzemediğini belirtmektedir. Kişiliğin detaylı bir şekilde tanımlanması, kişilik

özellikleri ve bu özelliklerin ölçülmesi Allport'un çağdaş psikolojiye yaptığı değerli katkılardır (İnanç ve Yerlikaya, 2015).

Raymond Cattell (Faktör Analitik Ayırıcı Özellik Kuramı): Cattell'in amacı faktör analizi tekniğini kullanarak kişiliğin temel yapısını araştırmaktı (İnanç ve Yerlikaya, 2015). Cattell'a göre kişilik, bireyin bulunduğu durum içerisinde nasıl davranacağını tahmin edilmesine olanak sağlar (Engler, 2013). Cattell geliştirmiş olduğu istatistiksel analiz ile hangi kişilik özelliklerinin ne düzeyde kalıtımla ya da çevre etkisiyle şekillendiğini belirlemeye çalışmıştır (Ewen, 1998, Akt: İnanç ve Yerlikaya, 2015). Cattell'a göre kişiliğin üçte ikisi çevresel faktörlerden, üçte biri ise genetik faktörlerden etkilenmektedir (İnanç ve Yerlikaya, 2015).

Cattell yoğun faktör analizi çalışmalarının sonucunda kişiliğin temel yapısını oluşturan 16 kaynak ayırıcı özelliği belirtmiştir. Bu 16 kaynak ayırıcı özelliği ölçmek üzere 16PF kişilik testini geliştirmiştir (Engler, 2013). Cattell'in çalışmalarının ürünü olan kişilik faktörleri ve kişiliği ölçme araçları günümüzde birçok araştırmacı tarafından kullanılmaktadır.

Hans Eysenck (Biyoloji Temelli Faktör Analitik Ayırıcı Özellik Kuramı): İngiliz psikolog Hans Eysenck güçlü psikometrik ve biyolojik temellere dayalı bir kişilik kuramı geliştirmiştir (İnanç ve Yerlikaya, 2015). Eysenck, temel kişilik boyutlarını saptamaya çalışmıştır. Zekayı kişilik boyutu olarak ele almamasına rağmen, zekanın kişilik üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu belirtmiştir. Eysenck, kişiliği belirlemede önemli bir yere sahip olan zekanın büyük bir kısmında kalıtsal faktörlerin etkisi olduğunu, çevresel ve sosyal faktörlerin etkisinin ise daha az olduğunu belirtmiştir. Eysenck kişilik teorisini üç temel kişilik boyutu ile açıklamıştır (Schultz, 2013).

Dışadönüklük: Girişkenlik, konuşkanlık, uyumluluk, liderlik vasıflarına sahip olan bireylerdir,

Nevrotizm: Kararsız, huzursuz, kaygılı, alıngan, hassas kimselerdir,

Psikotizm: İsyankar, ben merkezci, anlayışsız, saldırgan kişilerdir (İnanç ve Yerlikaya, 2015).

Eski Yunanlı filozoflar zamanından beri dışadönüklük ve nevroizm kişiliğin temel özellikleri olarak kabul edilmiştir (Schultz, 2013).

Tablo 3.1 Eysenck’in iki kutuplu iki boyutlu kişilik Tipolojisi Modeli

Kaynak: İnanç ve Yerlikaya (2015)

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

Robert R.MacCrea-Paul T.Costa (Beş Faktör Kişilik Kuramı) “Kişilik kavramı ile ilgili ortaya çıkan birçok görüşün, günümüzde beş faktör kişilik kuramı çerçevesinde birleştiği görülmektedir” (Bacanlı vd, 2009, Akt: Gökdeniz ve Merdan, 2011). “Beş faktör kişilik modeli; 1985 yılında Paul Costa ve Robert McCrae tarafından geliştirilmiş olup, evrensel ve eksiksiz kişilik özelliklerinin hiyerarşik bir sınıflandırması olarak tanımlanmıştır” (McCrae ve Costa, 2006, Akt: Gökdeniz ve Merdan, 2006). McCrae ve Costa’ya göre kişilik; bireyin farklı zaman içerisinde ortaya koyduğu davranışların, kişilerarası, duygusal, motivasyonel ve deneyime dayalı etkileşim tarzı olarak açıklanmıştır (Doğan, 2013). Kişiliğin değerlendirilmesine yönelik araştırmalarda, beş faktör kişilik özelliği sıklıkla tercih edilen bir yaklaşımdır. Bu model “özellik yaklaşımına” dayanmaktadır. Bireylerin kendilerini ve diğerlerini tanımlarken kullanmış oldukları “sıfatlar” kişiliğin ölçülmesinde kullanılmaktadır (Doğan, 2013). Beş faktör kişilik özelliği; çeşitli kişilik testlerinin ve ölçeklerinin detaylı faktör analizleri sonucunda ve kişiliği tanımlamak için kullanılan sıfatların kapsamlı analizi

neticesinde beş faktör kişilik modeli olarak ortaya çıkmıştır (Friedman ve Schustack, 1999 Akt: Sudak, 2011).

“Beş faktör kişilik modeli; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengesizlik ve deneyime açıklık alt boyutlarından meydana gelmektedir. Beş boyutlu yaklaşım, büyük beşli olarak da isimlendirilmiştir” (Friedman ve Schustack, 1999, Akt: Sudak, 2011).

Dışadönüklük : Toplum içerisindeki bireylerin, pozitif, konuşkan, canayakın, girişken, sosyal, neşeli, iyimser, eğlenmeyi seven, sevgi dolu bir yapıya sahip olmaları alt boyutunu oluşturmaktadır. Dışadönüklük düzeyi yüksek olan bireyler, çevresiyle kolay iletişim kurabilen, insanlarla birlikte vakit geçirmeyi seven, işbirliğine yakın, sempatik bireyler olarak tanımlanmaktadır. Dışadönüklük düzeyi düşük olan bireyler ise; içe kapanık, utangaç, tutuk, insanlarla ilişki kurmayı sevmeyen, mesafeli bireyler olarak açıklanmaktadır (Doğan, 2013). Goldberg’e (1992) göre, baskınlık ve aktivite dışadönüklük faktörünün en önemli belirleyicileri arasında yer almaktadır (Somer vd., 2002).

Uyumluluk : Uyumluluk faktörü, bireylerarası ilişkilerde önemli bir faktördür. Uyumluluk düzeyi yüksek olan kişiler, güvenilir, yumuşak başlı, açık sözlü, verici, nazik ve alçak gönüllülük özelliklerine sahiptirler (Somer vd., 2002). Uyumluluk düzeyi düşük olan bireyler ise şüpheli, dik başlı, inatçı, rekabetçi ve ihtiyatlı özelliklere sahiptirler (Yelboğa, 2006). Yumuşak başlılık faktörü yüksek olan bireyler sosyal yönü kuvvetli olan, insanları seven,verici kişilerdir (Somer vd., 2002).

Sorumluluk : Bu özelliğe sahip kişiler; sistemli, azimli, başarmaya eğilimli, hırslı, titiz yapıya sahiptirler (Yelboğa, 2006). Sorumluluk düzeyi düşük bireyler ise dağınık, disiplinsiz, görev bilinenden uzak, tembelliğe yatkın bireylerdir (Costa ve McCrae, 1995 Akt: Yelboğa, 2006). Araştırmacılar bu faktörün hem ilerletici hem de ketleyici yönleri olduğunu ifade etmişlerdir (Somer, vd., 2002). “Faktörün ilerletici yönü, başarıya ulaşma ihtiyacı ve çalışma azmi iken ketleyici yönü; ahlaki titizlik, tedbirlilik özelliklerinde görülmektedir” (Somer vd., 2002).

Duygusal Dengesizlik : Duygusal dengesizlik düzeyi yüksek kişiler bir başka ifade ile nevrotik bireyler; endişeli, güvensiz, öfkeli, alıngan kişiler olarak sınıflandırılır. Bu tür kişilik özelliklerini taşıyan kişiler toplum içerisinde ilişkilerini sağlıklı ve uzun süreli sürdüremezler, çatışma halindedirler. Nevrotiklik düzeyi düşük

olan kişiler ise rahat, duygusal olarak dengeli, stresini dengeleyebilen, kendini kontrol eden, güvenleri yüksek, olumlu duygular yaşamaya eğilimli kimseler olarak belirtilmektedir (Doğan, 2003).

Deneyime Açıklık : Araştırmacıların bazıları bu faktörü zeka, bazıları kültür bir kısmı ise deneyime açıklık olarak isimlendirmiştir (Somer vd., 2002). “Analitik yapıya sahip, meraklı, bağımsız, yaratıcı, liberal, geleneksel olmayan, hayal gücü kuvvetli, cesur, değişikliğe açık ve sabit fikirli olmamak gibi kişilik özelliklerinden meydana gelmektedir” (Somer Vd., 2002). “Deneyime açıklık düzeyi yüksek olan bireyler, sanata karşı ilgili, yeni fikirler üreten, macerayı seven, özgürlüğüne düşkün bireyler olarak tanımlanır. Deneyime açıklık düzeyi düşük olan bireyler ise geleneksel, tutucu, inatçı, sabit fikirli, yeniliklere kendisini kapatan bireyler olarak ifade edilmiştir” (Costa ve McCrae, 1995 Akt: Doğan, 2003).

3.4.4.İnsancıl / Varoluşçu Kuramlar

Varoluşçu kuramların en belirgin özelliği insan doğasına olan iyimser bakış açısidir (Cüceloğlu, 2015). Bireyin kendi özünü yapabilen,özgür ve tek bir varlık olduğu varoluşçu felsefenin temelini oluşturur (Topses ve Serin, 2012).

Yaşamdan doyum elde etmenin doğuştan geldiğine inanırlar. Mekanik bir yaklaşım değildir. Kuramcılar, çocukluk döneminde meydana gelen olayların yetişkin bireyin davranışlarını etkilediğini kabul etmezler (Cüceloğlu, 2015). Geçmişle ilgilenmezler, şimdi ve burada olan ile ilgilenirler. İnsanı gelişim gücü yüksek bir varlık olarak değerlendirirler (Topses ve Serin, 2012). Carl Rogers ve Abraham H.Maslow insancıl psikoloji kuramının temsilcileridir.

Carl Rogers (Birey Merkezli Yaklaşım) İnsan doğasına iyimser bakış açısıyla yaklaşan psikologların başında C.Rogers yer alır. Rogers, bireyin düşüncesini ve tutumlarını olumlu yönde değiştirebileceğini ve bireyin kendi yaşantısına yön verebileceğini öne sürmüştür. Rogers, çocukluk döneminde yaşanan hadiselerin yetişkin davranışlarını oluşturmada önemli rol oynadığını kabul etmekle birlikte, daha çok şu anki ihtiyaçlar üzerinde durmuştur. Rogers’a göre olumlu benlik doğumdan itibaren çocuğa sunulan koşulsuz sevgi ve saygı ile gerçekleşmektedir (İnanç ve Yerlikaya, 2015). Koşulsuz sevgi içerisinde yetişen çocukların benlik anlayışı güçlü ve olumludur (Cüceloğlu, 2015). Rogers, psikolojik olarak sağlıklı olan bireyleri

potansiyelini tam kullanan kişiler olarak adlandırmıştır. Potansiyelini tam kullanan bireyler duygularına güvenen, yeni deneyimlere açık, sosyal açıdan uyumlu ve özgürce davranma eğilimindedirler (İnanç ve Yerlikaya, 2015). Kariyeri boyunca dünya barışını teşvik etmeye çalıştı ve uluslararası barış çalıştaylarını yürüttü (Parrish, 2014). 1960'lı yıllarda oldukça ünlü olan Rogers'in görüşleri 1970'lı yılların sonuna doğru önemini yitirmeye başlamıştır (İnanç ve Yerlikaya, 2015).

Abraham H.Maslow (Kendini Gerçekleştirme Kuramı) Rogers'in insan doğasına yönelik iyimser bakış açısını Maslow'da paylaşmaktadır. Maslow içsel doğanın kötü olmadığını bireylerin kendi yaşantılarına yön verdikleri takdirde daha sağlıklı, üretken ve mutlu olacaklarını ileri sürmüştür (Maslow, 2001). Maslow, insan güdülerini eksiklik ve gelişim olmak üzere ikiye ayırmaktadır. Eksiklik güdeleri açlık, susuzluk, kendini koruma, sevgi ve saygıdır. Gelişim güdeleri ise bireyin geleceğine yönelik hedefleridir (Topses ve Serin, 2012).

Maslow kuramını fizyolojik gereksinimler, güvenlik gereksinmesi, ait olma ve sevgi gereksinmesi, saygı gereksinmesi, kendini gerçekleştirme gereksinmesi olmak üzere beş ana bölüm içerisinde açıklamıştır (Topses ve Serin, 2012). Şekil 3.2'de Maslow'un piramidine yer verilmiştir. Maslow'a göre bireyin davranışlarının belirleyicisi bilinç dışı geçmiş değil, kişinin gelecekte beklenenleri ve geleceğe yönelik hedefleridir (İnanç ve Yerlikaya, 2015). Maslow insanların alt basamaktaki ihtiyaçları giderir gidermez üst aşamadaki güdülere yöneleceğini açıklar (Cüceloğlu, 2015). Bireyin ulaşacağı en üst nokta ise bireyin kendini gerçekleştirmesidir. Maslow'un pozitif psikoloji akımının ortaya çıkmasında önemli rolü olduğu söylenebilir (İnanç ve Yerlikaya, 2015).



Şekil 3.2 Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi

Kaynak: WEB_4, 12.12.2015

BÖLÜM 4. ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde kullanılan ölçeğe yönelik güvenilirlik analizine, örneklem gruba ait tanımlayıcı bilgilere, kariyer tercihlerini etkileyen faktörlerin önem düzeylerine, kariyer tercihleri ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığına dair test sonuçlarına yer verilmiştir. Verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular tablolar ve şekiller yardımıyla açıklanmıştır.

4.1. KARIYER TERCİHLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ

2007-2014 yılları arasında kariyer faktörlerini belirlemeye yönelik Türkiye’de yapılmış olan 11 çalışmanın referansı araştırma bulgularının temelini oluşturmuştur. 2007-2014 yılları arasında Türkiye’de yapılmış olan kariyer tercihlerinin faktörlerinin belirlenmesine yönelik araştırmalar Tablo 4.1’de özetlenmiştir. Kariyer tercihini etkileyen faktörler ilgili literatürde bulunan çalışmalar;

Genç, vd. (2007) İnönü Üniversitesi tıp fakültesi öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörlere yönelik yapmış oldukları çalışmada hastalara yardım isteği, okulda başarılı olmak, tıbbı ilgi duymak, hekimliğin saygın meslek olması ve tıbbı yeteneği olduğunu düşünme çalışma sonucunda öne çıkan faktörlerdir. Dinç’in (2008) meslek seçiminde etkili olan faktörlerin incelenmesi üzerine yaptığı çalışmada önem sırasına göre, kariyer beklentisi, işin sağladığı yüksek kazanç, sosyal statü ve mesleki bilgi beceri öne çıkan faktörlerdir. Sav’ın (2008) bireysel kariyer planlamada etkili olan faktörler ve üniversitelerin etkisi üzerine yaptığı tez çalışmasının sonucunda kişisel özellikler ve yetenekler, ekonomik faktörler, mesleğin saygınlığı öğrencilerin kariyer tercihlerinin belirleyicileri olarak saptanmıştır. Sarıkaya ve Khorshid (2009) üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen etmenlerin incelenmesi üzerine yaptığı araştırmanın sonucunda bireylerin üniversite sınavında almış oldukları puan türünün, ailelerin etkisinin ve mesleğin yüksek kazanç sağlamasının meslek seçiminde önemli faktörler olduğunu tespit etmiştir. Tunç, vd.(2010) hemşirelik ve sağlık memurluğu öğrencilerinin meslek seçimlerini etkileyen faktörler üzerine yaptığı çalışmasının

sonucunda dershanelerin etkisini ve ailelerin etkisinin meslek seçiminde öne çıkan faktörler olarak tespit etmiştir. İbiş'in (2011) öğrencilerin üniversite bölüm tercihleri ve kariyer yönelimleri arasındaki ilişkiye dair yaptığı tez çalışmasının sonucunda bölümün öğrenciye uygun olması, bölümü bitirdikten sonra sahip olunacak meslek, bölümü seçmek zorunda kalmak, arkadaş ve aile etkisi araştırma sonucunda tespit edilen bulgulardır. Özdemir ve Mazgal'ın (2012) kariyer tercihi olarak girişimcilikte dışsal faktörlerin etkisine yönelik yapmış oldukları çalışmada bağımsız çalışma isteğinden dolayı bireylerin girişimcilik mesleğini seçtiklerini ortaya koymuştur. Korkut Owen, vd.(2012) üniversite öğrencilerinin bölüm seçme nedenlerini incelediği araştırmasında mesleğe yönelik ilgi, üniversite puanının okunan bölüme yetmesi, kişilik özelliklerine uygun olması, seçtiği alanın cinsiyetine uygun olması, ailenin etkisi ve iş bulma olanağının yüksek olması gibi etmenleri öne çıkan faktörler olarak tespit etmiştir. Pekkaya ve Çolak (2013) çalışmasında iş güvencesi, meslek kazançları ve kariyer imkanı, meslek elastikiyeti, kişisel konular meslek seçiminde öne çıkan faktörler olarak saptamıştır. Soysal ve Söylemez'in (2014) iktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencilerinin bireysel kariyer planlamalarına etki eden faktörleri kişisel özellik ve yetenekler, mesleğin saygınlığı, güncel gelişmelerin etkileri ve ekonomik faktörler, mesleğin gerektirdiği eğitimin etkisi olarak saptamıştır.

Tablo 4.1 2007-2014 yılları arasında Türkiye'de yapılmış olan kariyer tercihlerinin faktörlerinin belirlenmesine yönelik seçilmiş araştırmalar

Yazar	Yılı	Araştırma Konusu	Örneklem Sayısı	Araştırmanın Bulguları
Gülten Genç Ali Kaya Metin Genç	2007	İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler	364	1.Hastalara Yardım İsteği 2.Okulda Başarılı Öğrenci Olma 3.Tıbbı İlgi Duyma 4.Mesleğin Saygınlığı 5.Tıbbı Yeteneği Olduğunu Düşünme
Engin Dinç	2008	Meslek Seçiminde Etkili Faktörlerin İncelenmesi: Meslek Yüksekokulu Muhasebe Programı Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama	649	1.Kariyer Beklentisi 2.Yüksek Kazanç 3.Sosyal Statü 4.Mesleki Bilgi ve Beceri 5.Mesleki Tecrübe

Duygu Sav	2008	Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma	328	1.Kişisel Özellikler ve Yetenekler 2.Ekonomik Faktörler 3.Mesleğin Saygınlığı 4.Güncel Gelişmeler 5.Mesleğin Zorluk Derecesi
Türkan Sarıkaya ve Leyla Khorshid	2009	Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimlerini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi	1000	1.Sınav Puanından Dolayı 2.Aile Etkisi 3.Yüksek Gelir Getiren Meslek 4.Üniversite Sınavına İkinci Kez Girmek İstemediği için 5.Sıralama Hatasından Dolayı
Gülseren Çıtak Tunç Neriman Akansel Aysel Özdemir	2010	Hemşirelik ve Sağlık Memurluğu Öğrencilerinin Meslek Seçimlerini Etkileyen Faktörler	104	1.Dershanelerin Etkisi 2.Ailelerin Etkisi 3.İnsanlara Yardım İsteği 4.Sınavda almış oldukları puan 5.Ekonomik nedenler
Emre İbiş	2011	Öğrencilerin Üniversite Bölüm Tercihleri ve Kariyer Yönelimleri Arasındaki İlişkiye Dair Bir Araştırma	150	1.Bölümün Öğrenciye Uygun Olması 2.Sahip olunacak Meslek 3.Bölümü Seçmek Zorunda Kalmak 4.Arkadaş Etkisi 5.Aile Etkisi
Yasemin Özdemir Sercan Mazgal	2012	Bir Kariyer Tercihi Olarak Girişimcilikte Dışsal Faktörlerin Etkisi	10	Bağımsız Çalışma İsteği
Fidan Korkut Owen Didem D.Kepir Serap Özdemir Özlem Ulaş Olca Yılmaz	2012	Üniversite Öğrencilerinin Bölüm Seçme Nedenleri	869	1.Mesleğe Duyulan İlgi 2.Üniversite Sınavında Almış Olduğu Puan 3.Kişiliğine Uygun Olması 4.İş Bulma İmkanı 5.Gelecekle İlgili Amaçlarına Uygun Olması
Mehmet Pekkaya Nurdan Çolak	2013	Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimlerini Etkileyen Faktörlerin AHP Yöntemi İle Belirlenmesi	488	1.İş Güvencesi 2.Meslek Kazançları 3.Kariyer İmkanı 4.Meslek Elastikiyeti 5.Kişisel Konular
Abdullah Soysal Cevat Söylemez	2014	İİBF Öğrencilerinin Bireysel Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Kilis 7 Aralık Üniversitesi Örneği	155	1.Kişisel Özellikler ve Yetenekler 2.Mesleğin Saygınlığı 3.Güncel Gelişmeler 4.Ekonomik Faktörler 5.Mesleğin Gerekli olduğu Eğitim

4.2. ARAŞTIRMANIN GÜVENİRLİK TESTİ

Uygulanan ölçeğin tutarlığını ortaya koymak için güvenilirlik testi yapılmıştır. Uygulamada kullanılan anket çalışmasının güvenilirliğinin ölçülmesinde alfa katsayısı (Cronbach's Alpha) kullanılmıştır.

Alfa katsayısının değerlendirilmesi aşağıdaki ölçüte göre yapılır:

$0.0 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir

$0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise oldukça güvenilirirdir.

$0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Toplam Kariyer faktörlerine (16 faktör) verilen puanların ortalaması alındığında, toplam puan ortalaması 3,88 ile 9,75 arasında değişmekte olup, ortalama $7,18 \pm 1,20$ ve medyan 7,34'dür.

Sonuç olarak, araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik analizi yapılmış olup kariyer faktörlerindeki 16 sorunun toplamı için Cronbach's Alpha değeri 0.803'dür. Buna göre kariyer faktörleri toplamı bir ölçek gibi kabul edilirse, ölçeğimizin yüksek derecede güvenilir olduğunu söyleyebiliriz.

4.3.ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

Çalışmanın örneklemini İstanbul'da bulunan iki vakıf, iki devlet üniversitesinin 2014-2015 yılı işletme yüksek lisans öğrencileri ve çoğunluğu iktisadi idari bilimler fakültesi lisans mezunu olan bankacılık ve kamu sektörü çalışanları oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini oluşturan 120 kişiye anket uygulaması yapılmıştır. Anketlerin bir kısmı tek tek uygulanmış, bir kısmı ise sınıfa dağıtılarak gerçekleştirilmiştir. Uygulanan 120 anketin tamamı çalışmada kullanılmıştır.

4.4.VERİLERİN ANALİZİ

Örneklem grubundan elde edilen veriler NCSS (Number Cruncher Statistical System) 2007 (Kaysville, Utah, USA) programı kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metodların (Ortalama, Standart Sapma, Medyan, Frekans, Oran, Minimum, Maksimum) kullanılmıştır. Niceliksel

verilerin normal dağılıma uygunlukları EK-B’de görüldüğü gibi Shapiro-Wilk testi ve grafiksel değerlendirmeler ile sınanmıştır. Normal dağılım göstermeyen niceliksel verilerin iki grup karşılaştırmalarında Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Niteliksel verilerin karşılaştırılmasında ise Pearson Ki-Kare testi kullanılmıştır. Anlamlılık $p<0.01$ ve $p<0.05$ düzeylerinde değerlendirilmiştir.

4.4.1. Örneklem Grubuna Ait Tanımlayıcı Bilgiler

Bu bölümde ankette yer alan cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, fakültesi, pozisyonu ve anne-baba eğitim düzeylerine ilişkin bilgiler Tablo 4.2’de yer almaktadır.

Tablo 4.2 Tanımlayıcı Özelliklerin Dağılımı

		Min-Mak	Ort±SD
Yaş (yıl)		21-57	32,97±7,40
		n	%
Cinsiyet	Kadın	40	33,3
	Erkek	80	66,7
Medeni durum	Evli	59	49,2
	Bekar	61	50,8
Fakülte	İİBF	71	59,2
	Diğer fakülteler	49	40,8
Eğitim düzeyi	Lisans	60	50,0
	Lisansüstü	60	50,0
Pozisyon	Vekil Memur / Uzman Yrd	16	13,4
	Memur / Uzman	73	60,8
	Şef / Birim Yöneticisi	31	25,8
Anne eğitim	İlkokul	64	53,3
	Lise	36	30,0
	Lisans	20	16,7
Baba eğitim	İlkokul	51	42,5
	Lise	30	25,0
	Lisans	39	32,5

4.4.2. Cinsiyete Göre Dağılım

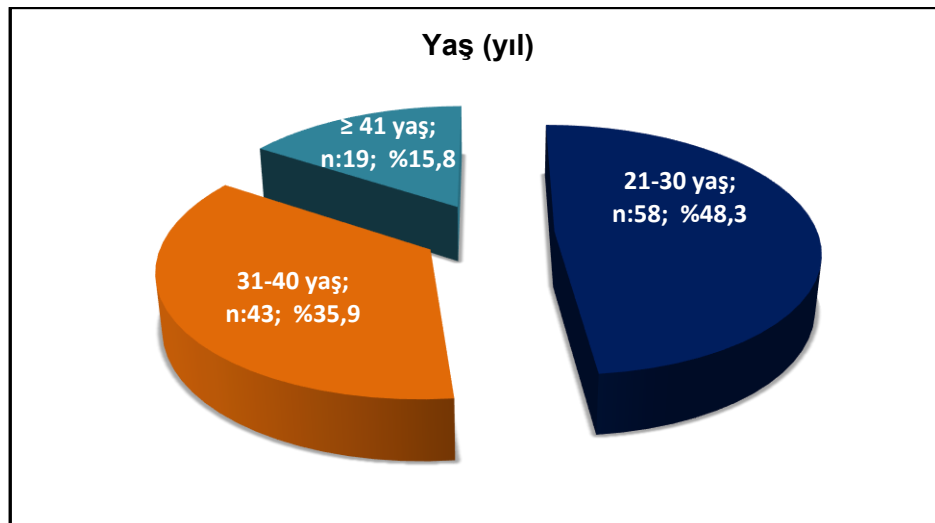
Tablo 4.3’de katılımcıların cinsiyete göre dağılımları bulunmaktadır. Örnekleme katılanların % 33.3’ü kadın, %66.7’si erkektir.

Tablo 4.3 Araştırma Örnekleminin Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Kadın	40	33,3
Erkek	80	66,7
Toplam	120	100,0

4.4.3. Yaşa Göre Dağılım

Yaş değişkeni anket üzerinde katılımcılara doğrudan sorulmuştur. Araştırmanın örneklem grubundan yer alan kişilerin yaş ortalaması 32.97 ± 7.40 olmakla birlikte çalışmaya katılanların yaşları 21 ile 57 arasında değişmektedir. Şekil 4.1’de çalışmanın yaşa göre dağılımları 3 gruba ayrılarak gösterilmiştir. Katılımcıların %48,3’ü 21-30 yaş grubunda, %35,9’u 31-40 yaş grubunda, %15,8’i 41-57 yaş grubunda yer almaktadır.



Şekil 4.1 Araştırma Örnekleminin Yaşa Göre Dağılım Grafiği

4.4.4. Medeni Duruma Göre Dağılım

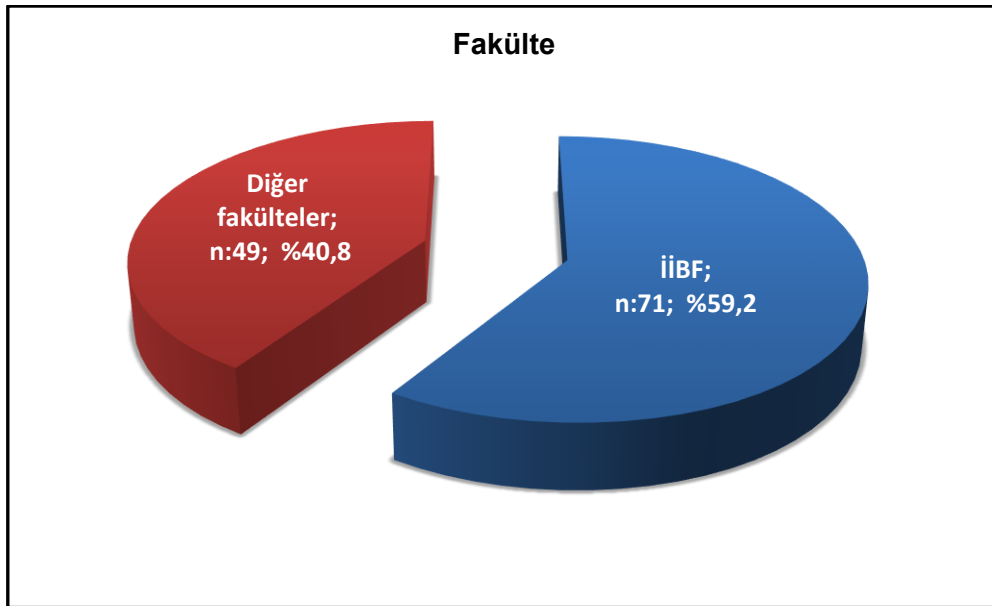
Tablo 4.4’de görüldüğü gibi çalışmaya katılanların %49.2’si (n=59) evli, %50.8’i (n=61) bekadır

Tablo 4.4 Araştırma Örnekleminin Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durumu	N	%
Evli	59	49,2
Bekar	61	50,8
Toplam	120	100

4.4.5. Fakülteye Göre Dağılım

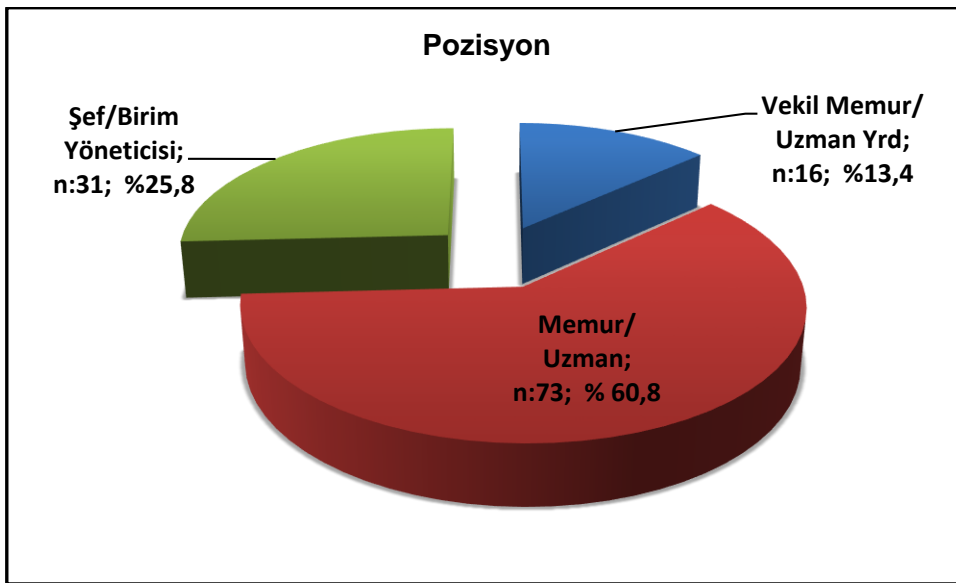
Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcıların %59.2’si (n=71) iktisadi ve İdari Bilimler fakültesinden, %40.8’i (n=49) diğer fakültelerden mezundur. Katılımcıların %50.0’si (n=60) lisans, %50.0’si (n=60) lisansüstü mezundur. Şekil 4.2’de örneklem grubundaki öğrencilerin fakültele göre yüzde dağılımı verilmiştir.



Şekil 4.2 Araştırma Örnekleminin Fakültele İlişkin Dağılım

4.4.6. Pozisyonlara Göre Dağılım

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan katılımcılarımızın %13.4'ü (n=16) vekil memur / uzman yrd., %60.8'i (n=73) memur/uzman ve %25.8'i (n=31) şef / birim yöneticisi pozisyonlarında görev yapmaktadır. Kamu alanında çalışanların pozisyonları vekil memur, memur ve şef olarak, özel sektör çalışanları ise uzman yardımcısı, uzman, birim yöneticisi olarak ifade edilmiştir. Şekil 4.3'de örneklem grubundaki öğrencilerin pozisyonlara ilişkin yüzde dağılımı verilmiştir.



Şekil 4.3 Araştırma Örnekleminin Pozisyonlara İlişkin Dağılım

4.4.7. Ailenin Eğitim Düzeyi

Çalışmaya katılanların %53,3'ünün (n=64) annesinin eğitim düzeyi ilkokul iken, %30.0'unun (n=36) lise, %16.7'sinin (n=20) lisans ve %42.5'inin (n=51) babasının eğitim düzeyi ilkokul, %25.0'inin (n=30) lise, %32.5'inin (n=39) lisanstır.

Tablo 4.5 Araştırmaya katılanların Kariyer Faktörlerini Derecelendirme Düzeyleri Dağılımı

Kariyer Faktörleri	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Mesleğe duyulan ilgi	1 (0,8)	4 (3,3)	1 (0,8)	3 (2,5)	5 (4,2)	5 (4,2)	12 (10,0)	26 (21,7)	21 (17,5)	42 (35,0)
Ailenin etkisi	19 (15,8)	10 (8,3)	16 (13,3)	9 (7,5)	17 (14,2)	11 (9,2)	14 (11,7)	15 (12,5)	4 (3,3)	5 (4,2)
Öğretmenlerin etkisi	27 (22,5)	12 (10)	9 (7,5)	14 (11,7)	18 (15,0)	9 (7,5)	12 (10,0)	10 (8,3)	4 (3,3)	5 (4,2)
Kendi istekleri	3 (2,5)	1 (0,8)	3 (2,5)	2 (1,7)	8 (6,7)	2 (1,7)	10 (8,3)	17 (14,2)	28 (23,3)	46 (38,3)
Lisede başarılı olmak	8 (6,7)	3 (2,5)	4 (3,3)	11 (9,2)	13 (10,8)	14 (11,7)	17 (14,2)	18 (15,0)	17 (14,2)	15 (12,5)
Üniversite sınavında almış olduğu puan	8 (6,7)	3 (2,5)	5 (4,2)	3 (2,5)	11 (9,2)	11 (9,2)	20 (16,7)	17 (14,2)	21 (17,5)	21 (17,5)
Mesleğin saygınlığı	1 (0,8)	1 (0,8)	4 (3,3)	4 (3,3)	4 (3,3)	11 (9,2)	18 (15,0)	23 (19,2)	26 (21,7)	28 (23,3)
Yeteneği olduğunu düşünme	0 (0)	2 (1,7)	3 (2,5)	3 (2,5)	3 (2,5)	5 (4,2)	13 (10,8)	27 (22,5)	33 (27,5)	31 (25,8)
Kişilik özelliklerine uygunluğu	0 (0)	4 (3,3)	4 (3,3)	2 (1,7)	2 (1,7)	6 (5,0)	15 (12,5)	26 (21,7)	35 (29,2)	26 (21,7)
İş bulma olanağının yüksekliği	6 (5,0)	2 (1,7)	7 (5,8)	2 (1,7)	6 (5,0)	8 (6,7)	15 (12,5)	25 (20,8)	28 (23,3)	21 (17,5)
Bağımsız çalışma isteği	11 (9,2)	3 (2,5)	9 (7,5)	7 (5,8)	13 (10,8)	11 (9,2)	18 (15,0)	15 (12,5)	12 (10,0)	21 (17,5)
İşin geliri	3 (2,5)	0 (0)	3 (2,5)	1 (0,8)	7 (5,8)	12 (10,0)	15 (12,5)	27 (22,5)	25 (20,8)	27 (22,5)
İşin sağladığı sosyal statü	3 (2,5)	5 (4,2)	4 (3,3)	3 (2,5)	1 (0,8)	11 (9,2)	14 (11,7)	30 (25,0)	25 (20,8)	24 (20,0)
İş ortamındaki huzur	5 (4,2)	2 (1,7)	4 (3,3)	0 (0)	13 (10,8)	5 (4,2)	16 (13,3)	24 (20,0)	21 (17,5)	30 (25,0)
İşin sunduğu kariyer imkanları	4 (3,3)	0 (0)	7 (5,8)	2 (1,7)	6 (5,0)	8 (6,7)	12 (10,0)	23 (19,2)	33 (27,5)	25 (20,8)
Mesai saatleri	7 (5,8)	4 (3,3)	2 (1,7)	5 (4,2)	8 (6,7)	15 (12,5)	17 (14,2)	18 (15,0)	17 (14,2)	27 (22,5)

4.4.8. Örneklem Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler

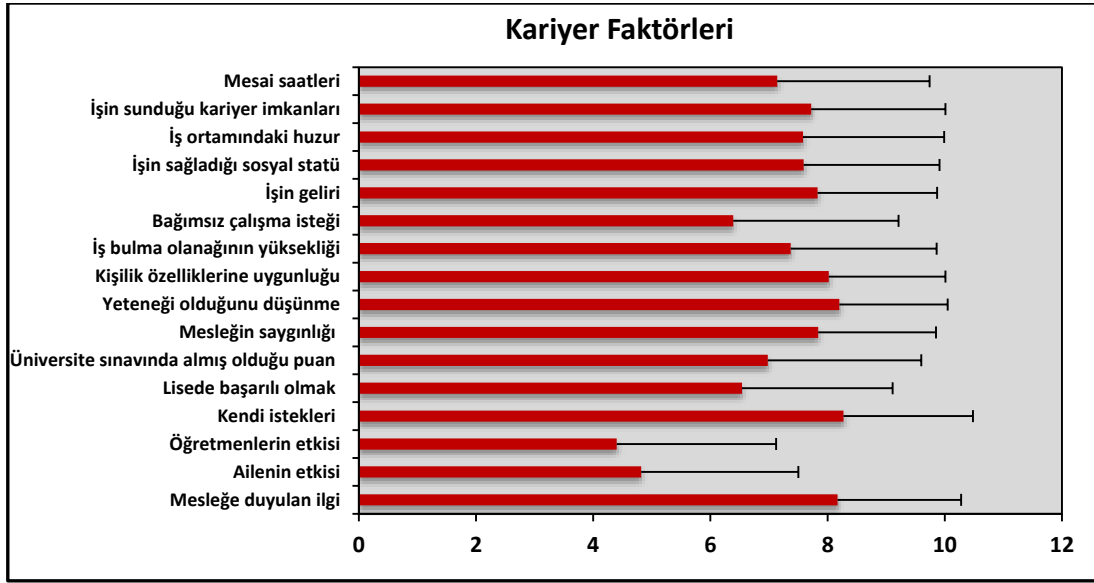
Bireylerin kariyer tercihlerini etkileyen faktörler 4.1. bölümdeki araştırmaya bağlı olarak mesleğe duyulan ilgi, ailenin etkisi, öğretmenlerin etkisi, kendi istekleri, lisede başarılı olmak, üniversite sınavında almış oldukları puan, mesleğin saygınlığı, yeteneği olduğunu düşünme, kişilik özelliklerine uygunluğu, iş bulma olanağının yüksekliği, bağımsız çalışma isteği, işin geliri, işin sağladığı sosyal statü, iş ortamındaki huzur, işin sunduğu kariyer imkanları ve mesai saatleri olarak belirlenmiştir.

Ankete katılan katılımcılardan 16 kariyer faktörünü 1=En Önemsiz, 10=En Önemli olacak şekilde cevaplandırmaları istenmiştir. Araştırma aritmetik ortalama ve standart sapma istatistiksel yöntemleri ile değerlendirilmiştir. Katılımcıların kariyer faktörlerini derecelendirmeye ilişkin puanlarının dağılımı Tablo 4.6'da görülmektedir.

Tablo 4.6 Kariyer Faktörlerinin Almış Oldukları Ortalama Puanların Dağılımı

Kariyer Faktörleri	Min-Mak (Medyan)	Ort±SD
Mesleğe duyulan ilgi	1-10 (9)	8,17±2,11
Ailenin etkisi	1-10 (5)	4,82±2,68
Öğretmenlerin etkisi	1-10 (4)	4,40±2,72
Kendi istekleri	1-10 (9)	8,27±2,21
Lisede başarılı olmak	1-10 (7)	6,54±2,57
Üniversite sınavında almış olduğu puan	1-10 (7)	6,98±2,62
Mesleğin saygınlığı	1-10 (8)	7,84±2,01
Yeteneği olduğunu düşünme	2-10 (9)	8,20±1,85
Kişilik özelliklerine uygunluğu	2-10 (9)	8,02±1,99
İş bulma olanağının yüksekliği	1-10 (8)	7,37±2,49
Bağımsız çalışma isteği	1-10 (7)	6,39±2,82
İşin geliri	1-10 (8)	7,83±2,04
İşin sağladığı sosyal statü	1-10 (8)	7,59±2,32
İş ortamındaki huzur	1-10 (8)	7,58±2,41
İşin sunduğu kariyer imkanları	1-10 (8)	7,72±2,29
Mesai saatleri	1-10 (8)	7,14±2,60

Kariyer faktörlerinin en çok almış oldukları önem dereceleri incelendiğinde en yüksek puanlar sırasıyla kendi istekleri, yeteneği olduğunu düşünme, mesleğe duyulan ilgi, kişilik özelliklerine uygunluk, kariyer imkanı, mesleğin saygınlığı, iş ortamındaki huzur, işin geliri, iş bulma olanağı olarak sıralanmaktadır. Katılımcıların verdiği yanıtlara göre en düşük puanlar sırasıyla; öğretmenlerin etkisi, ailenin etkisi, bağımsız çalışma isteği, lisede başarılı olmak, üniversite sınavında başarılı olmak ve mesai saatleri olarak sıralanmaktadır.



Şekil 4.4 Kariyer Faktörlerine İlişkin Dağılım

4.4.9. Örneklem için önemli olan ilk Beş Kariyer faktörün önem dereceleri

Ankete katılan katılımcılardan 16 kariyer faktörünü 1=En Önemli, 5=En Önemsiz olacak şekilde cevaplandırmaları istenmiştir. Katılımcıların kariyer faktörlerinden en önemli olan beş faktörün dağılımı Tablo 4.7’de görülmektedir. Çalışmaya katılanlardan 40 (%33.3) kişi mesleğe duyulan ilgiyi 1.derecede önemli, 21 (%17.5) kişi işin geliri 2.derecede önemli, 13 (%10.8) kişi yeteneği olduğunu düşünme 3.derecede önemli, 14 (%11.7) kişi işin sunduğu kariyer imkanlarını 4.derecede önemli, 25 (%20.8) kişi mesai saatlerini 5.derecede önemli olarak yanıtlamıştır.

Tablo 4.7 Kariyer Faktörlerinden En Önemli Olan Beş Faktörün Dağılımı

Kariyer Faktörleri	Önem Dereceleri				
	1	2	3	4	5
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Mesleğe duyulan ilgi	40 (33,3)	8 (6,7)	5 (4,2)	8 (6,7)	1 (0,8)
Ailenin etkisi	3 (2,5)	2 (1,7)	4 (3,3)	4 (3,3)	6 (5,0)
Öğretmenlerin etkisi	0 (0)	1 (0,8)	0 (0)	1 (0,8)	7 (5,8)
Kendi istekleri	19 (15,8)	13 (10,8)	3 (2,5)	5 (4,2)	8 (6,7)
Lisede başarılı olmak	0 (0)	2 (1,7)	1 (0,8)	4 (3,3)	6 (5,0)
Üniversite sınavında almış olduğu puan	6 (5,0)	3 (2,5)	3 (2,5)	3 (2,5)	3 (2,5)
Mesleğin saygınlığı	4 (3,3)	14 (11,7)	10 (8,3)	11 (9,2)	8 (6,7)
Yeteneği olduğunu düşünme	5 (4,2)	8 (6,7)	13 (10,8)	7 (5,8)	8 (6,7)
Kişilik özelliklerine uygunluğu	9 (7,5)	15 (12,5)	12 (10,0)	9 (7,5)	3 (2,5)
İş bulma olanağının yüksekliği	6 (5)	5 (4,2)	9 (7,5)	4 (3,3)	8 (6,7)
Bağımsız çalışma isteği	1 (0,8)	4 (3,3)	7 (5,8)	5 (4,2)	8 (6,7)
İşin geliri	4 (3,3)	21 (17,5)	19 (15,8)	11 (9,2)	14 (11,7)
İşin sağladığı sosyal statü	4 (3,3)	6 (5,0)	10 (8,3)	10 (8,3)	6 (5,0)
İş ortamındaki huzur	11 (9,2)	7 (5,8)	12 (10,0)	13 (10,8)	2 (1,7)
İşin sunduğu kariyer imkanları	5 (4,2)	9 (7,5)	5 (4,2)	14 (11,7)	7 (5,8)
Mesai saatleri	3 (2,5)	2 (1,7)	7 (5,8)	11 (9,2)	25 (20,8)

Çalışmaya katılan örneklem grubuna göre önemli olan ilk beş faktör sırasıyla; (%33,3) mesleğe duyulan ilgi, (%17,5) işin geliri, (%10,8) yeteneği olduğunu düşünme, (%11,7) kariyer imkanı ve (%20,8) mesai saatleri olarak görülmektedir.

4.4.10. Eğitim Düzeylerine Göre Değerlendirmeler

Çalışmaya katılanların eğitim düzeylerine göre cinsiyet dağılımları, medeni durumları ve mezun oldukları fakülteler istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

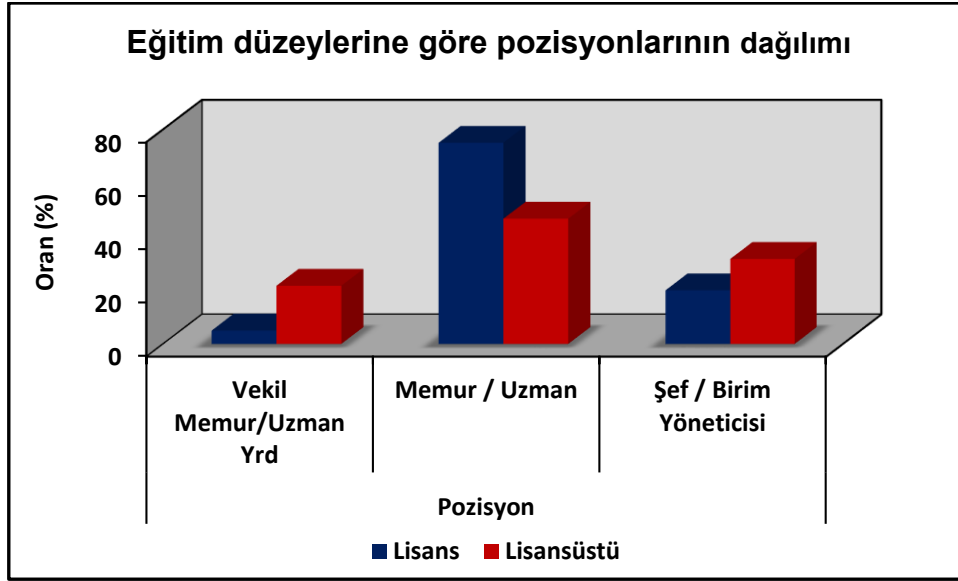
Tablo 4.8 Eğitim Düzeylerine Göre Demografik Özelliklerin Değerlendirilmesi

		Eğitim Düzeyi		Test değeri; χ^2	p
		Lisans (n=60)	Lisansüstü (n=60)		
		n (%)	n (%)		
Cinsiyet	Kadın	19 (31,7)	21 (35,0)	0,150	0,699
	Erkek	41 (68,3)	39 (65,0)		
Medeni durum	Evli	32 (53,3)	27 (45,0)	0,834	0,361
	Bekar	28 (46,7)	33 (55,0)		
Fakülte	İİBF	34 (56,7)	37 (61,7)	0,310	0,577
	Diğer fakülteler	26 (43,3)	23 (38,3)		
Pozisyon	Vekil Memur/Uzman Yrd	3 (5,0)	13 (21,7)	11,790	0,003**
	Memur / Uzman	45 (75,0)	28 (46,7)		
	Şef / Birim Yöneticisi	12 (20,0)	19 (31,7)		
Anne eğitim	İlkokul	35 (58,3)	29 (48,3)	1,207	0,547
	Lise	16 (26,7)	20 (33,3)		
	Lisans	9 (15,0)	11 (18,3)		
Baba eğitim	İlkokul	28 (46,7)	23 (38,3)	1,049	0,592
	Lise	13 (21,7)	17 (28,3)		
	Lisans	19 (31,7)	20 (33,3)		

Pearson Ki-kare Test

** $p<0.01$

Çalışmaya katılanların eğitim düzeylerine göre çalıştıkları pozisyonlar arasında ise istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0.001$; $p<0.05$). Lisansüstü mezunlarının vekil memur / uzman yrd. olma, lisans mezunlarının ise memur / uzman olma oranları anlamlı düzeyde yüksektir. Lisans ve lisansüstü mezunlarının çalıştıkları pozisyonlar eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.



Şekil 4.5 Eğitim Düzeylerine Göre Çalıştıkları Pozisyonların Dağılımı

Çalışmaya katılanların eğitim düzeylerine göre anne ve baba eğitim düzeyleri de istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 4.9 Eğitim Düzeylerine Göre Kariyer Faktörlerinin Değerlendirilmesi

Kariyer Faktörleri	Eğitim düzeyi		Test değeri; Z	p
	Lisans (n=60)	Lisansüstü (n=60)		
	Ort±SD (Medyan)	Ort±SD (Medyan)		
Mesleğe duyulan ilgi	8,20±2,12 (9)	8,13±2,11 (8,5)	-0,244	0,808
Ailenin etkisi	5,05±2,76 (5)	4,58±2,6 (4,5)	-0,857	0,392
Öğretmenlerin etkisi	4,42±2,96 (4)	4,38±2,48 (4,5)	-0,178	0,859
Kendi istekleri	8,45±1,99 (9)	8,08±2,42 (9)	-0,409	0,683
Lisede başarılı olmak	7,10±2,36 (7,5)	5,98±2,68 (6)	-2,335	0,020*

Üniversite sınavında almış olduğu puan	7,23±2,46 (8)	6,72±2,76 (7)	-0,899	0,369
Mesleğin saygınlığı	8,13±1,66 (9)	7,55±2,29 (8)	-1,108	0,268
Yeteneği olduğunu düşünme	8,42±1,49 (9)	7,98±2,14 (9)	-0,593	0,553
Kişilik özelliklerine uygunluğu	8,28±1,60 (8,5)	7,75±2,30 (9)	-0,753	0,452
İş bulma olanağının yüksekliği	7,80±2,07 (8)	6,93±2,8 (8)	-1,543	0,123
Bağımsız çalışma isteği	6,55±2,68 (7)	6,23±2,98 (7)	-0,436	0,663
İşin geliri	7,90±2,00 (8)	7,75±2,09 (8)	-0,345	0,730
İşin sağladığı sosyal statü	7,70±2,29 (8)	7,48±2,38 (8)	-0,561	0,575
İş ortamındaki huzur	7,72±2,31 (8)	7,43±2,51 (8)	-0,560	0,575
İşin sunduğu kariyer imkanları	7,63±2,36 (8)	7,80±2,23 (8)	-0,195	0,845
Mesai saatleri	6,90±2,71 (7)	7,38±2,48 (8)	-0,961	0,337

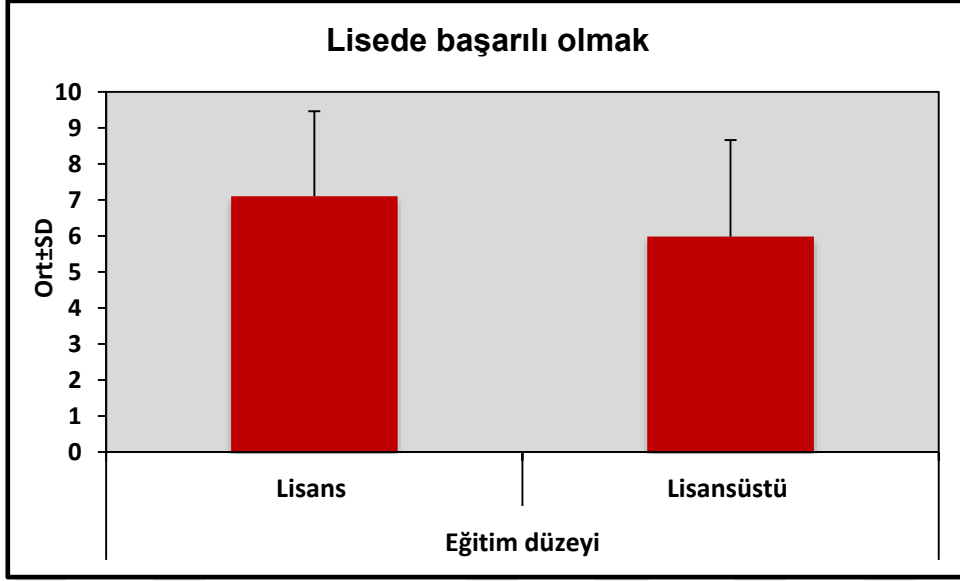
Mann Whitney U Test

**p<0.05*

Mesleğe duyulan ilgi ($p=0.808$), ailenin etkisi ($p=0.392$), öğretmenlerin etkisi ($p=0.859$), kendi istekleri ($p=0.683$), üniversite sınavında almış olduğu puan ($p=0.369$), mesleğin saygınlığı ($p=0.268$), yeteneği olduğunu düşünme ($p=0.553$), kişilik özelliklerine uygunluğu ($p=0.452$) gibi kariyer faktörleri çalışmaya katılanların eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

İş bulma olanağının yüksekliği ($p=0.123$), bağımsız çalışma isteği ($p=0.663$), İşin geliri ($p=0.730$), işin sağladığı sosyal statü ($p=0.575$), iş ortamındaki huzur ($p=0.575$), işin sunduğu kariyer imkanları ($p=0.845$) ve mesai saatleri ($p=0.337$) gibi kariyer faktörleri çalışmaya katılanların eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Lisede başarılı olmak kariyer faktörü çalışmaya katılanların eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0.020$; $p<0.05$); lisans mezunu olguların lisede başarılı olmak faktörüne verdikleri puan, lisansüstü mezunu kişilerde anlamlı düzeyde yüksektir. Lisede başarılı olmak, lisans mezunları için önemlidir.



Şekil 4.6 Eğitim Düzeylerine Göre Lisede Başarılı Olmak Kariyer Faktörü Puanının Dağılımı

4.4.11. Cinsiyete Göre Değerlendirmeler

Mesleğe duyulan ilgi ($p=0.170$), ailenin etkisi ($p=0.188$), öğretmenlerin etkisi ($p=0.671$), lisede başarılı olmak ($p=0.728$), mesleğin saygınlığı ($p=0.238$), yeteneği olduğunu düşünme ($p=0.176$) ve kişilik özelliklerine uygunluğu ($p=0.438$) gibi kariyer faktörleri çalışmaya katılanların cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 4.10 Cinsiyetlerine Göre Kariyer Faktörlerinin Değerlendirilmesi

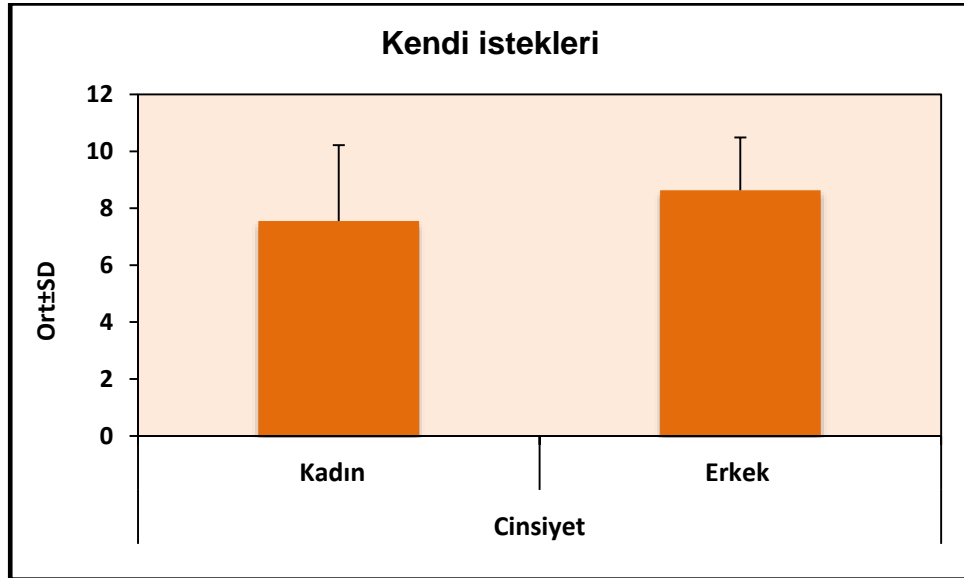
Kariyer Faktörleri	Cinsiyet		Test değeri; Z	p
	Kadın (n=40)	Erkek (n=80)		
	Ort±SD (Medyan)	Ort±SD (Medyan)		
Mesleğe duyulan ilgi	7,65±2,52 (9)	8,43±1,83 (9)	-1,372	0,170
Ailenin etkisi	5,28±2,61 (5)	4,59±2,70 (5)	-1,315	0,188
Öğretmenlerin etkisi	4,23±2,58 (4)	4,49±2,81 (4)	-0,425	0,671
Kendi istekleri	7,55±2,67 (8)	8,63±1,86 (9)	-2,142	0,032*
Lisede başarılı olmak	6,60±2,74 (7)	6,51±2,50 (7)	-0,348	0,728
Üniversite sınavında almış olduğu puan	7,50±2,65 (8)	6,71±2,58 (7)	-1,971	0,049*

Mesleğin saygınlığı	8,13±1,91 (9)	7,70±2,06 (8)	-1,181	0,238
Yeteneği olduğunu düşünme	7,58±2,48 (8)	8,51±1,35 (9)	-1,354	0,176
Kişilik özelliklerine uygunluğu	7,48±2,65 (8)	8,29±1,51 (9)	-0,776	0,438
İş bulma olanağının yüksekliği	7,18±2,57 (8)	7,46±2,46 (8)	-0,455	0,649
Bağımsız çalışma isteği	6,13±2,93 (6)	6,53±2,78 (7)	-0,752	0,452
İşin geliri	7,43±2,24 (7,5)	8,03±1,91 (8)	-1,473	0,141
İşin sağladığı sosyal statü	7,48±2,44 (8)	7,65±2,28 (8)	-0,213	0,832
İş ortamındaki huzur	7,73±2,37 (8)	7,50±2,43 (8)	-0,606	0,545
İşin sunduğu kariyer imkanları	7,83±2,27 (8)	7,66±2,31 (9)	-0,346	0,729
Mesai saatleri	7,45±2,31 (8)	6,99±2,73 (7,5)	-0,670	0,503

Mann Whitney U Test

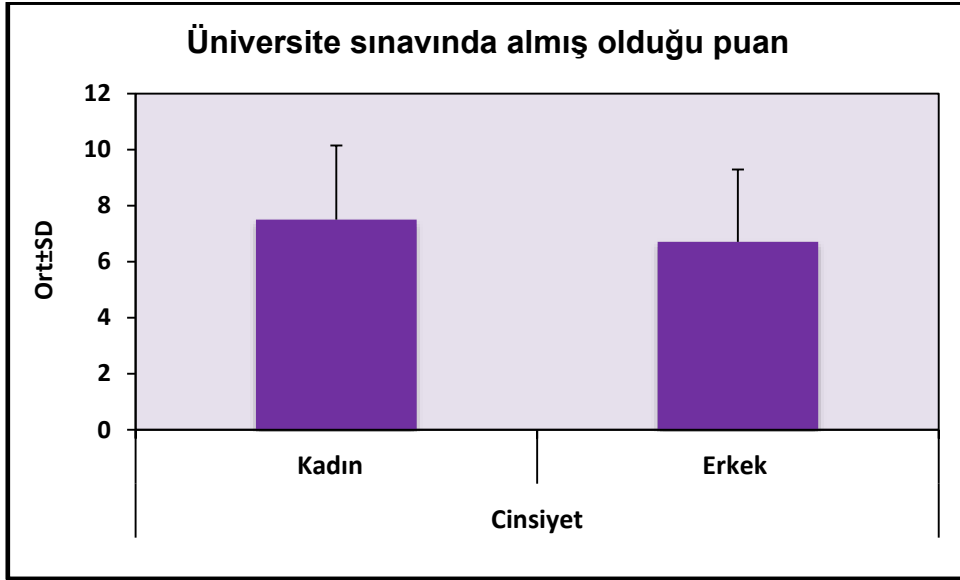
* $p < 0.05$

Kendi istekleri kariyer faktörü çalışmaya katılanların cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0.032$; $p < 0.05$); Erkeklerin kendi istekleri faktörüne verdikleri puan, kadınlardan anlamlı düzeyde yüksektir.



Şekil 4.7 Cinsiyetlerine Göre Kendi İstekleri Kariyer Faktörü Puanının Dağılımı

Üniversite sınavında almış olduğu puan kariyer faktörü de çalışmaya katılanların cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0.049$; $p<0.05$); Erkeklerin Üniversite sınavında almış olduğu puan faktörüne verdikleri puan, kadınlardan anlamlı düzeyde düşüktür.



Şekil 4.8 Cinsiyetlerine Göre Üniversite Sınavında Almış Olduğu Puan Kariyer Faktörü Puanının Dağılımı

İş bulma olanağının yüksekliği ($p=0.649$), bağımsız çalışma isteği ($p=0.452$), işin geliri ($p=0.141$), işin sağladığı sosyal statü ($p=0.832$), iş ortamındaki huzur ($p=0.545$), işin sunduğu kariyer imkanları ($p=0.729$) ve mesai saatleri ($p=0.503$) gibi kariyer faktörleri çalışmaya katılanların cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

4.4.12. Medeni Durumlarına Göre Değerlendirmeler

Mesleğe duyulan ilgi ($p=0.754$), ailenin etkisi ($p=0.853$), öğretmenlerin etkisi ($p=0.709$), kendi istekleri ($p=0.420$), lisede başarılı olmak ($p=0.830$), üniversite sınavında almış olduğu puan ($p=0.362$), mesleğin saygınlığı ($p=0.265$), yeteneği olduğunu düşünme ($p=0.370$), kişilik özelliklerine uygunluğu ($p=0.593$) gibi kariyer faktörleri çalışmaya katılanların medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 4.11 Medeni Durumlarına Göre Kariyer Faktörlerinin Değerlendirilmesi

Kariyer Faktörleri	Medeni durum		Test değeri; Z	p
	Evli (n=59)	Bekar (n=61)		
	Ort±SD (Medyan)	Ort±SD (Medyan)		
Mesleğe duyulan ilgi	8,22±1,87 (8)	8,11±2,33 (9)	-0,314	0,754
Ailenin etkisi	4,78±2,87 (5)	4,85±2,50 (5)	-0,185	0,853
Öğretmenlerin etkisi	4,51±2,84 (5)	4,30±2,62 (4)	-0,374	0,709
Kendi istekleri	8,54±1,82 (9)	8,00±2,52 (9)	-0,807	0,420
Lisede başarılı olmak	6,56±2,38 (7)	6,52±2,77 (7)	-0,214	0,830
Üniversite sınavında almış olduğu puan	6,85±2,48 (7)	7,10±2,76 (8)	-0,912	0,362
Mesleğin saygınlığı	7,76±1,76 (8)	7,92±2,24 (8)	-1,114	0,265
Yeteneği olduğunu düşünme	8,27±1,40 (9)	8,13±2,21 (9)	-0,897	0,370
Kişilik özelliklerine uygunluğu	8,25±1,60 (9)	7,79±2,30 (8)	-0,535	0,593
İş bulma olanağının yüksekliği	7,42±2,28 (8)	7,31±2,70 (8)	-0,386	0,699
Bağımsız çalışma isteği	6,15±2,73 (7)	6,62±2,92 (7)	-1,084	0,278
İşin geliri	8,03±1,74 (8)	7,62±2,28 (8)	-0,695	0,487
İşin sağladığı sosyal statü	7,75±1,94 (8)	7,44±2,65 (8)	-0,035	0,972
İş ortamındaki huzur	7,69±2,43 (8)	7,46±2,40 (8)	-0,678	0,498
İşin sunduğu kariyer imkanları	7,58±2,33 (8)	7,85±2,26 (8)	-0,701	0,483
Mesai saatleri	6,80±2,83 (7)	7,48±2,32 (8)	-1,155	0,248

Mann Whitney U Test

İş bulma olanağının yüksekliği (p=0.699), bağımsız çalışma isteği (p=0.278), işin geliri (p=0.487), işin sağladığı sosyal statü (p=0.972), iş ortamındaki huzur (p=0.498), işin sunduğu kariyer imkanları (p=0.483) ve mesai saatleri (p=0.248) gibi kariyer faktörleri çalışmaya katılanların medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0.05).

4.4.13. Mezun Oldukları Fakülterle Göre Değerlendirmeler

Mesleğe duyulan ilgi ($p=0.250$), ailenin etkisi ($p=0.613$), öğretmenlerin etkisi ($p=0.134$), kendi istekleri ($p=0.372$), üniversite sınavında almış olduğu puan ($p=0.867$), mesleğin saygınlığı ($p=0.439$), yeteneği olduğunu düşünme ($p=0.967$), kişilik özelliklerine uygunluğu ($p=0.510$) gibi kariyer faktörleri çalışmaya katılanların mezun oldukları fakülterle göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 4.12 Mezun Oldukları Fakülterle Göre Kariyer Faktörlerinin Değerlendirilmesi

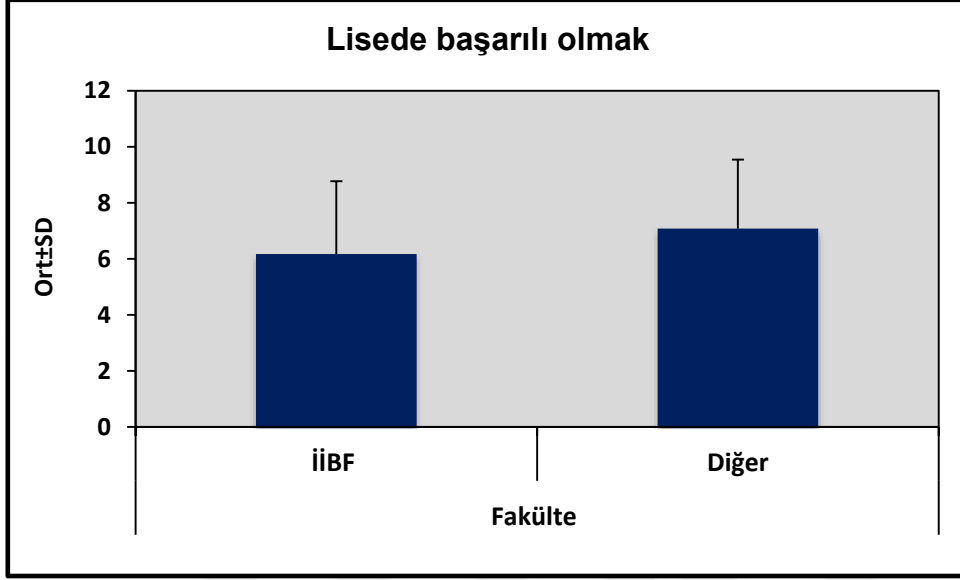
Kariyer Faktörleri	Fakülte		Test değeri; Z	p
	İİBF	Diğer fakülteler		
	(n=71)	(n=49)		
	Ort±SD (Medyan)	Ort±SD (Medyan)		
Mesleğe duyulan ilgi	7,96±2,28 (9)	8,47±1,80 (9)	-1,151	0,250
Ailenin etkisi	4,93±2,56 (5)	4,65±2,86 (5)	-0,506	0,613
Öğretmenlerin etkisi	4,73±2,78 (5)	3,92±2,60 (3)	-1,499	0,134
Kendi istekleri	8,15±2,16 (9)	8,43±2,30 (9)	-0,893	0,372
Lisede başarılı olmak	6,17±2,60 (6)	7,08±2,46 (8)	-2,031	0,042*
Üniversite sınavında almış olduğu puan	7,00±2,62 (8)	6,94±2,63 (7)	-0,167	0,867
Mesleğin saygınlığı	7,96±1,95 (8)	7,67±2,12 (8)	-0,774	0,439
Yeteneği olduğunu düşünme	8,14±2,00 (9)	8,29±1,62 (9)	-0,041	0,967
Kişilik özelliklerine uygunluğu	8,07±2,05 (9)	7,94±1,92 (8)	-0,659	0,510
İş bulma olanağının yüksekliği	7,11±2,60 (8)	7,73±2,30 (8)	-1,382	0,167
Bağımsız çalışma isteği	6,56±2,87 (7)	6,14±2,77 (7)	-0,936	0,349
İşin geliri	7,83±2,28 (8)	7,82±1,64 (8)	-0,870	0,385
İşin sağladığı sosyal statü	7,92±2,19 (8)	7,12±2,45 (8)	-2,242	0,025*
İş ortamındaki huzur	8,00±2,16 (9)	6,96±2,63 (8)	-2,400	0,016*
İşin sunduğu kariyer imkanları	7,96±2,25 (9)	7,37±2,32 (8)	-1,838	0,066
Mesai saatleri	7,92±2,16 (8)	6,02±2,78 (7)	-3,830	0,001**

Mann Whitney U Test

* $p<0.05$

** $p<0.01$

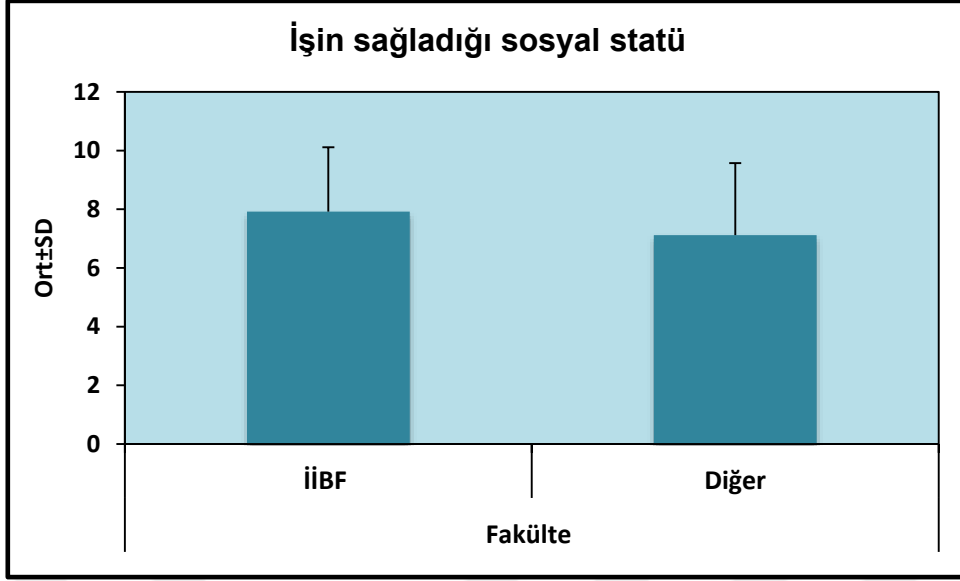
Lisede başarılı olmak kariyer faktörü çalışmaya katılanların mezun oldukları fakültelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0.042$; $p<0.05$); İİBF mezunu kişilerin lisede başarılı olmak faktörüne verdikleri puan, diğer fakülte mezunu kişilerden anlamlı düzeyde düşüktür.



Şekil 4.9 Mezun Oldukları Fakültelere Göre Lisede Başarılı Olmak Kariyer Faktörü Puanının Dağılımı

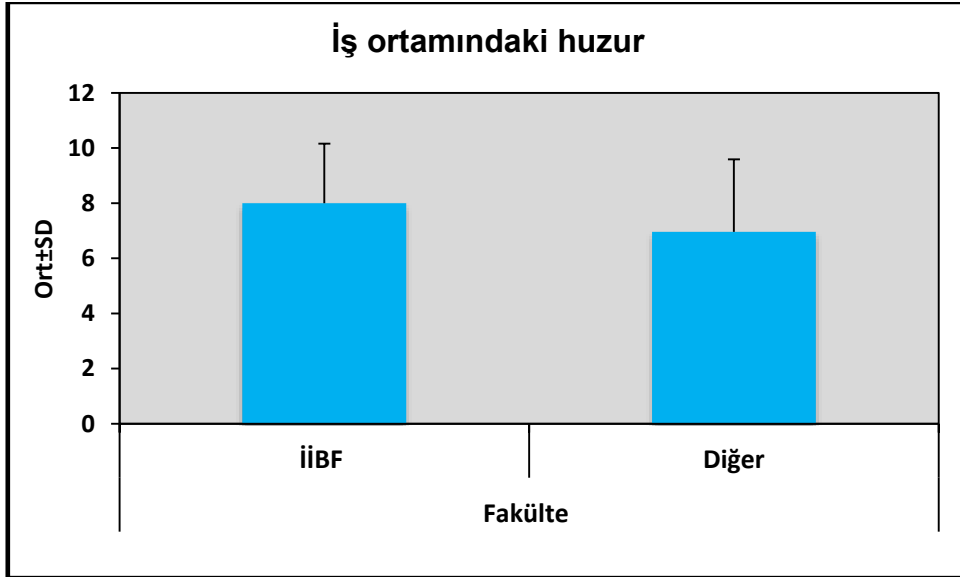
İş bulma olanağının yüksekliği ($p=0.167$), bağımsız çalışma isteği ($p=0.349$), işin geliri ($p=0.385$) gibi kariyer faktörleri çalışmaya katılanların mezun oldukları fakültelere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

İşin sağladığı sosyal statü kariyer faktörü çalışmaya katılanların mezun oldukları fakültelere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0.025$; $p<0.05$); İİBF mezunu kişilerin işin sağladığı sosyal statü faktörüne verdikleri puan, diğer fakülte mezunu kişilerden anlamlı düzeyde yüksektir.



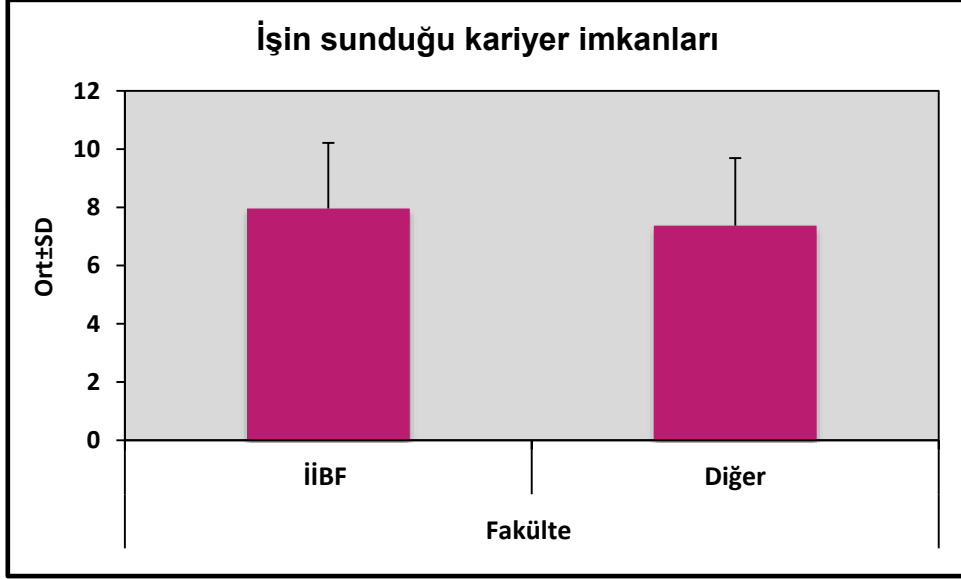
Şekil 4.10 Mezun Oldukları Fakültelelere Göre İşin Sağladığı Sosyal Statü Kariyer Faktörü Puanının Dağılımı

İş ortamındaki huzur kariyer faktörü çalışmaya katılanların mezun oldukları fakültelelere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0.016$; $p<0.05$); İİBF mezunu kişilerin iş ortamındaki huzur faktörüne verdikleri puan, diğer fakülte mezunu kişilerden anlamlı düzeyde yüksektir.



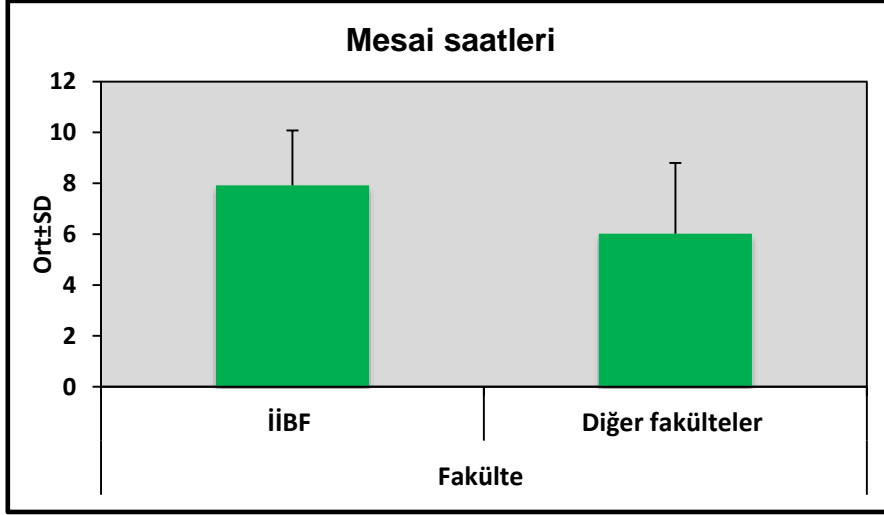
Şekil 4.11 Mezun Oldukları Fakültelelere Göre İş Ortamındaki Huzur Kariyer Faktörü Puanının Dağılımı

İşin sunduğu kariyer imkanları kariyer faktörü çalışmaya katılanların mezun oldukları fakültelere göre istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte, anlamlılığa yakın farklılık göstermektedir ($p=0.066$; $p>0.05$); İİBF mezunu kişilerin İşin sunduğu kariyer imkanları faktörüne verdikleri puanın, diğer fakülte mezunu kişilerden yüksek olması dikkat çekici düzeydedir.



Şekil 4.12 Mezun Oldukları Fakültelelere Göre İşin Sunduğu Kariyer İmkanları Kariyer Faktörü Puanının Dağılımı

Mesai saatleri faktörü çalışmaya katılanların mezun oldukları fakültelelere göre istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0.001$; $p<0.01$); İİBF mezunu kişilerin mesai saatleri faktörüne verdikleri puan, diğer fakülte mezunu kişilerden anlamlı düzeyde yüksektir.



Şekil 4.13 Mezun Oldukları Fakültele göre Mesai Saatleri Kariyer Faktörü Puanının Dağılımı

Kariyer faktörünün ilk altı tercihlerinde işin geliri yanıtını veren 69 kişi, mesleğe duyulan ilgi yanıtını veren 62 kişi, kendi istekleri 48 kişi, kişilik özelliklerine uygunluğu 48 kişi, mesai saatleri 48 kişi ve mesleğin saygınlığı yanıtını veren 47 kişi bulunmaktadır.

Tablo 4.13 Lisan ve Lisanüstü Örnekleme Grubunun Kariyer Tercihinden Önem Verdikleri İlk Altı Faktörün Derecelendirmesi

Kariyer Faktörleri	Eğitim Düzeyi			Test değeri;	
	Toplam	Lisans (n=60)	Lisansüstü (n=60)	χ^2	p
	n (%)	n (%)	n (%)		
İşin geliri	69 (57,5)	31 (51,7)	38 (63,3)	1,671	0,196
Mesleğe duyulan ilgi	62 (51,7)	33 (55,0)	29 (48,3)	0,534	0,465
Kendi istekleri	48 (40,0)	25 (41,7)	23 (38,3)	0,139	0,709
Kişilik özelliklerine uygunluğu	48 (40,0)	26 (43,3)	22 (36,7)	0,556	0,456
Mesai saatleri	48 (40,0)	19 (31,7)	29 (48,3)	3,472	0,062
Mesleğin saygınlığı	47 (39,2)	27 (45,0)	20 (33,3)	1,714	0,190

Pearson Ki-kare Test

Mesai saatleri faktörünü önemli bulanların oranları eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermezken ($p=0.062$; $p>0.05$), lisansüstü mezunlarının oranlarının, lisans mezunlarından yüksek olması dikkat çekicidir.



BÖLÜM 5 SONUÇ VE ÖNERİLER

Bireyler kariyer tercihlerini psikolojik, sosyolojik, ekonomik ve politik içeriklere sahip çeşitli faktörlerden etkilenecek ortaya koymaktadırlar. Kariyer tercihlerini etkileyen çeşitli faktörlerin önem düzeyi bireylerin sosyo-kültürel ve ekonomik yapısına göre farklılaşmaktadır. Bu çalışma ile bireylerin kariyer tercihindeki faktörlerin çeşitliliğinin arkasında yatan etmenlerin ortaya çıkartılması amaçlanmıştır.

Çalışmanın örneklemini, İstanbul'da bulunan iki vakıf, iki devlet üniversitesinin 2014-2015 yılı işletme yüksek lisans öğrencileri ve çoğunluğu iktisadi idari bilimler fakültesi lisans mezunlarının oluşturduğu bankacılık ve kamuda finans ve maliye alanında çalışan 120 kişi oluşturmuştur. Örneklem grubundan elde edilen veriler istatistik programına girilerek hipotez sorularına yanıt aranmıştır. Araştırma kapsamında iki hipotez geliştirilmiştir.

Araştırmanın ilk hipotezi; “Yüksek lisans ve lisans mezuniyeti açısından katılımcıların kariyer tercihlerini etkileyen faktörler istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.” Bu hipotezle, kariyer tercihlerini etkileyen 16 faktör ile örneklem grubunun eğitim düzeyleri arasındaki ilişki açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın sonucunda, lisans ve yüksek lisans mezunlarının en çok önem verdiği kariyer tercihlerini etkileyen faktörler arasındaki önem sırası arasında farklılık vardır(Bkz: Tablo 5.1). Lisans mezunları için kariyer tercihlerini etkileyen en önemli faktör mesleğe duydukları ilgidir. Yüksek lisans mezunları için ise işin gelirdir. Yüksek lisans mezunları için 2. önemli faktör mesai saatleri iken, lisans mezunları için 6. önemli faktör olarak tespit edilmiştir. Lisans mezunları için mesleğin saygınlığı 3. önemli faktör iken, yüksek lisans mezunları için 6. faktör olarak saptanmıştır. Mesai saatleri faktörünü önemli bulanların oranları eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermezken ($p=0.062$; $p>0.05$), lisansüstü mezunlarının oranlarının, lisans mezunlarından yüksek olması dikkat çekicidir. Çalışmaya katılanların eğitim düzeylerine göre çalıştıkları pozisyonlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0.001$; $p<0.05$).

Tablo 5.1 Örneklem Grubunun Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörlerin Önem Sırasına Göre Farklılıkları

Yüksek Lisans Örneklem Grubu Tercihleri	Lisans Örneklem Grubu Tercihleri
İşin Geliri	Mesleğe Duyulan İlgisi
Mesai Saatleri	İşin Geliri
Mesleğe Duyulan İlgisi	Mesleğin Saygınlığı
Kendi İstekleri	Kişilik Özelliklerine Uygunluk
Kişilik Özelliklerine Uygunluk	Kendi İstekleri
Mesleğin Saygınlığı	Mesai Saatleri

Araştırmanın ikinci hipotezi; “Cinsiyet açısından- kadınlar ve erkekler arasında- katılımcıların kariyer tercihleri etkileyen faktörler istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.” Araştırmanın son hipotezi ile, kariyer tercihlerini etkileyen 16 faktör ile cinsiyet arasındaki ilişki açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın sonucunda, kendi istekleri kariyer faktörü çalışmaya katılanların cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. ($p=0.032$; $p<0.05$); Erkeklerin kendi istekleri faktörüne verdikleri puan, kadınlardan anlamlı düzeyde yüksektir. Erkekler gelecekle ilgili mesleki kararlarını verirken başka faktörlerin etkisi altında kalmadan kendi isteklerini göz önünde bulundurarak yapmaktadırlar. Üniversite sınavında almış olduğu puan kariyer faktörü de çalışmaya katılanların cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0.049$; $p<0.05$). Erkeklerin üniversite sınavında almış olduğu puan faktörüne verdikleri puan, kadınlardan anlamlı düzeyde düşüktür. Kadınlar, hayatlarının en önemli kararlarından birisi olan meslek seçimini üniversite giriş sınavında almış oldukları puan türüne göre gerçekleştirmektedir. Örneklem grubundaki cinsiyet dağılımının eşit olmaması bulguları etkilemektedir.

Araştırmaya katılanların genel profili incelendiğinde; % 33,3’ü kadın, %66.7’si erkek, %49.2’si evli ve %50,8’i bekarıdır. Katılımcıların %50,0’si lisans, %50,0’si lisansüstü mezundur. Yaşa göre dağılımı ise; %48,3’ü 21-30 yaş grubunda, %35,9’u 31-40 yaş grubunda, %15,8’i 41-57 yaş grubu olarak tespit edilmiştir.

Çalışmanın bulgularına göre; örneklem grubunun tümünün kariyer tercihlerini etkileyen faktörlerin önem derecesi sırasıyla, kendi istekleri, mesleğe yeteneğinin olduğunu düşünme, mesleğe duyulan ilgi, kişilik özelliklerine uygunluk, kariyer imkanı

olarak tespit edilmiştir. Kariyer imkanı faktörünü sırasıyla, mesleğin saygınlığı, iş ortamındaki huzur, işin geliri ve iş bulma olanağı takip etmiştir. Öğretmenlerin etkisi, ailelerin etkisi, bağımsız çalışma isteği, lisede başarılı olmak, üniversitede başarılı olmak gibi faktörlere katılımcıların önem vermediği görülmüştür.

Örneklem grubundan belirlenen 16 kariyer faktöründen en önemli olan beş tanesini belirlemeleri istenmiştir. Mesleğe duyulan ilgi, işin geliri, yeteneği olduğunu düşünme, işin sunduğu kariyer imkanı ve mesai saatleri katılımcılar için önemli olan ilk beş faktör olarak tespit edilmiştir. Literatürde yapılan benzer çalışmaların sonuçlarına bakıldığında; Sarıkaya ve Khorshid (2009) üniversite öğrencilerinin meslek seçimlerini etkileyen etmenler üzerine yapmış oldukları çalışmada ve Tunç, vd (2010) nın hemşirelik ve sağlık memurluğu öğrencilerinin meslek seçimlerini etkileyen faktörler üzerine yapmış oldukları çalışmanın sonucunda üniversite giriş sınavında almış oldukları puan ve aile etkisi kariyer tercihlerini belirleyen faktörler olarak görülmüştür. Her iki çalışma lisans öğrencilerine yönelik yapılmıştır. Araştırma mezunlar üzerine yapıldığı için bulgular farklılık göstermiştir.

Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında, katılımcıların meslekleriyle ilgili kararlarını ailelerinin, öğretmenlerinin etkisi altında kalmadan kendi istekleriyle verdikleri saptanmıştır. Bireyler, ilgi duydukları mesleklerde çalışarak yaptıkları işten ve çalışma ortamından zevk almak istemektedirler. İlgi duymadıkları bir alanda çalışmaktan hoşlanmamaktadırlar. Araştırmaya katılan örneklem grubu tarafından 16 farklı kariyer faktörü birbirine yakın derecede puanlanmıştır. Bireyler, çeşitli etmenlerden belirli oranda etkilenecek kariyer tercihlerini gerçekleştirmektedirler. Araştırma sonuçlarına göre mesleğin saygınlığı, işin geliri katılımcıların kariyer tercihini etkileyen faktörler olarak sıralanmaktadır. Soysal ve Söylemez'in (2014) İİBF öğrencilerinin bireysel kariyer planlamalarına etki eden faktörler üzerine yapmış oldukları çalışmada kişisel özellikler ve yetenekler, mesleğin saygınlığı, ekonomik faktörler öne çıkan faktörler olarak görülmüştür. Soysal ve Söylemez'in yaptığı araştırmadaki örneklem grubunun İİBF'den olması araştırmanın bulguları ile örtüşmektedir.

Bilgi teknolojileri çağında yaşayan günümüz insanı çeşitli faktörlerin etkisi altında kariyer seçimini yapmaktadır. Kişiler ilgi duyduğu meslekte çalışmak istemektedirler. Bu nedenle, ilgi alanlarının erken keşfedilmesi ve erken yönlendirme yapılması oldukça önemlidir. Öğretim hayatının başlamasıyla bireyin kariyeri şekillenmeye başlar,

bireylerin yetenekleri, ilgileri, becerileri öğretmenlerin ve ailelerin sıkı işbirliğiyle ortaya çıkartılıp, yönlendirmeler erken yaşlarda yapılmalıdır. Mesleği tanımaya yönelik zorunlu lise stajları meslek liseleri ile sınırlı kalmayıp, bütün lise öğrencilerini kapsamalıdır.

Üniversite bünyesinde bulunan kariyer merkezleri daha aktif görev yaparak, kariyer günleri düzenlemeli ve sektör ile öğrencileri buluşturmalıdır. Üniversite stajlarının bütün bölümleri kapsayacak şekilde dönem içerisinde uygulamaya yönelik zorunlu staj olması gerekmektedir.

Örneklem grubunun sayısını artırarak daha geniş katılımcı kitlesine ulaşmak bilimsel açıdan sonuçların gelecek araştırmalar için daha anlamlı ortaya çıkmasını sağlayabilir. Aynı zamanda AHP (Analitik Hiyerarşi Prosesi) gibi güncel istatistiksel yöntemlerin mülakat ve benzeri davranış bilimi temelli yöntemlerle test edilmesi bu alandaki araştırmaları zenginleştirecektir. Aynı örneklem grubu farklı dönemlerde incelendiğinde kariyer tercihlerinde farklılıklar gözetilebilir

KAYNAKLAR

Kitaplar

- Armstrong, M., (2006)**, A Handbook Of Human Resource Management Practice, (10.Ed.), Kogan Page, UK, 225-226
- Barutçugil, İ., (2004)**, Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, (1.Ed.), Kariyer Yayıncılık, İstanbul, 319-331
- Bayraktaroğlu, S., (2008)**, İnsan Kaynakları Yönetimi, Sakarya Yayıncılık, Adapazarı, 164
- Betz, N.E., Fitzgerald, L. F., Hill, R. E., (1989)**, Handbook Of Career Theory, M.B. Arthur, D.T.Hall, B.S. Lawrence (Eds), Trait-Factor Theories: Traditional Cornerstone Of Career Theory., UK, Cambridge University Press, 27
- Can, H., Kavuncubaşı, Ş., (2005)**, Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi, (5.Ed.), Siyasal Kitabevi, Ankara, 155-165
- Cüceloğlu, D., (2015)**, İnsan ve Davranışı, (31.Ed.), Remzi Kitabevi, İstanbul, 37-38, 235-236, 435-438
- Çetin, C., Arslan, L., Dinç, E., (2014)**, İnsan Kaynakları Yönetimi, (2.Ed.), Beta Yayıncılık, İstanbul, 115-116
- Dawis, R. V., (2005)**, Career Development And Counseling, S.D. Brown & R.W. Lent(Eds.), The Minnesota Theory Of Work Adjustment, USA, John Wiley&Sons, Inc
- Dawis, R. V., (2000)**, Person-Environment Psychology And Mental Health W.E.Martin, J.L.Swartz-Kulstad (Eds.) The Person-Environment Tradition In Counseling Psychology, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 93
- Dündar, G., Uyargil C., Adal, Z., Ataay, İ. D., Acar, A. C., Özçelik, A. O., Sadullah, Ö., Tüzüner, L., (2010)**, “Kariyer Geliştirme” İnsan Kaynakları Yönetimi, (5. Ed.), Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2010, 264-294
- Engler, Barbara., (2013)**, Personality Theories : An Introduction, (9.Ed.), Wadsworth Cengage Learning, USA, 259-260
- Erdoğan, N., (2003)**, Kariyer Geliştirme, (1.Ed.), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- Erikson, E. H., (2014)**, The Life Cycle Completed / İnsanın 8 Evresi, (1.Ed.), (Akkaya, G., Trans.), Okuyan Us Yayın, İstanbul, 33. (Orginal Work Published, 1982)
- Fındıkçı, İ., (2009)**, İnsan Kaynakları Yönetimi, (7.Ed.), Alfa Yayınları, İstanbul
- Figler, H., Bolles, N. R., (1999)**, The Career Counselor’s Handbook, (2.Ed.), Ten Speed Press, USA
- Gottfredson, S., L., (2002)**, Career Choice And Development, D.Brown&Associates (Eds), Gottfredson’s Theory of Circumscription, Comprise and Self Creation, Jossey Bass A Wiley Company, USA, 85-88
- Gürüz, D., Yaylacı, Ö. G., (2007)**, İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi, (3.Ed.), Kapital Medya Hizmetleri, İstanbul, 184-196
- Hughey, K. F., Nelson, D. B., Domminger, K. J., Wriggins, B. M., (2009)**, The Hand Book Of Career Advising, Jossey Bass, USA
- İnanç, Y. B., Yerlikaya, E. E.,(2015)**, Kişilik Kuramları, (10.Ed.), Pegem Akademi, Ankara, 11-331

Jepsen, A. D., Dilley, S. J., (1977), Career Development: Contemporary Readings, Artis Palmo (Eds), Vocational Decision-Making Models: A Review And Comparative Analysis, USA, 30

Kopala, M., Keitel, M. A., (2003), Handbook of Counseling Woman, SAGE Publications Inc, USA, 139-140

Kuzgun, Y., (2014), Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı,(4.Ed.), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 119-221

Maslow, A. H., (2001), Toward A Psychology Of Being / İnsan Olmanın Psikolojisi, (1.Ed.), (Gündüz, O., Trans.), Kuraldışı Yayınları, İstanbul, 9. (Orginal Work Published, 1962).

Parrish, M., (2014), Social Work Perspectives On Human Behaviour, (2.Ed.), Open University Press, UK, 130

Patten, W., McMahan, M., (2014), Career Development And Systems Theory Connecting Theory And Practice, (3.Ed.), Sense Publishers, Netherlands, 99

Schultz, D., Schultz, S. E., (2013), Theories Of Personality, (10.Ed.), Wadsworth Cengage Learning, USA

Spokane, R. A., Luchetta, E. J., Richwine, M. H., (2002), Career Choice And Development, D.Brown&Associates (Eds), Holland's Theory Of Personalities in Work Environments, Jossey Bass A Wiley Company, USA, 375-377

Sharf, R. S., (2010), Theories Of Psychotherapy and Counseling: Concepts and Cases, (5.Ed), Brooks / Cole Thomson Learning, USA, 32, 86, 128, 454

Tan, H., Baloğlu, M.,(2013), Psikolojik Danışma ve Rehberlik Teori ve Uygulama, (4.Ed.), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 127-146

Topses, G., Serin, B. N., (2012), Psikolojik Danışma ve Kişilik Kuramları, (1.Baskı), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 19-65, 67-82,

Ünsal, P., (2014), Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı, (1.Ed.), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 149-390

Warchal, J., Ruiz, A., (2004), New Perspective in Service Learning, M. Warchal & B.H.Shelley(Eds), Servive Learning Outcomes, Information Age Publishing, USA

Wright, J. R., (2012), Introduction To School Counseling, SAGE Publications Inc, USA, 457

Zunker, G. V., (2014), Career Counseling: A Holistic Approach, (9.Ed.), Cengage Learning, USA, 97

Tezler

İbiş, E., (2011), Öğrencilerin Üniversite Bölüm Tercihleri ve Kariyer Yönelimleri Arasındaki İlişkiye Dair Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye

Sav, D., (2008), Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, Türkiye

Sudak, K. M., (2011), Kişilik tipleri,duygusal zeka,iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık ilişkisi üzerine bir araştırma, Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknolojisi Enstitüsü, Gebze, Türkiye

Makaleler

Adıgüzel, O., (2009), Schein'in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma, Cilt 14, 2.Sayı, 277-292

Adıgüzel, O., Batur, H. Z., (2014), Schein'in Kariyer Değerleri Perspektifinde Öğrencilerin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Isparta İli Fen Lisesi Öğrencileri Örneği, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 42.Sayı,327-348

Adıgüzel, O., Erdoğan, A., (2014), Anne Roe ve Holland'ın kişilik kuramları ile Schein'in kariyer değerlerinin içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmesi, Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 6, 3.Sayı, 15-25

Aytaç, S., (2001), Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi, 'İş Güç' Endüstri ilişkiler ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 3, 1.Sayı

Dikili, A., (2012), Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 17, 2.Sayı, 473-484

Dinç, E., (2008), Meslek Seçiminde Etkili Faktörlerin İncelenmesi: Meslek Yüksekokulu- Muhasebe Programı Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, Koaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 16, 101-103

Doğan, T., (2013), Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş
Doğuş Üniversitesi Dergisi, 14.Sayı, 56-64

Genç, G. Kaya, A., Genç, M., (2007), İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 8, 14.Sayı, 56-60

Gökdeniz, İ., Merdan, E., (2011), Kişilik ve Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Aksaray Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, Cilt 3, 2.Sayı, 24-36

Keser, A., (2002), Değişen Yönleriyle Personel Yönetimi:İnsan Kaynakları Yönetimi, 'İş Güç' Endüstri ilişkiler ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 4, 1.Sayı

Koca, A., İ., (2010), Kariyer Seçiminde Kariyer Değerleri ile Demografik Faktör İlişkisi: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, Cilt 14, 1.Sayı, 56-70

Kubat, U., Kuruüzüm, A., (2010), İş Değerleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Yapısal Denklem Modelleme Yaklaşımı, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 15, 3.Sayı, 490

Lofquist, L. H., Dawis, R. V., (1975) Vocational Needs, Work Reinforcers and Job Satisfaction, Vocational Guidance Quarterly, Cilt 21, 2.Sayı, 132

Osipow, S. H., Ashby, J. D., Wall, H. W., (1966) Vocational Choice: A test of Holland's Theory, The Personnel And Guidance Journal, Cilt 45, 1.Sayı, 37

Owen, K. F., Kepir, D. D., Özdemir, S., Ulaş, Ö., Yılmaz, O., (2012), Üniversite Öğrencilerinin Bölüm Seçme Nedenleri, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 8, 3.Sayı, 141-142

Özdemir, Y., Mazgal, S., (2012), Bir Kariyer Tercihi Olarak Girişimcilikte Dışsal Faktörlerin Etkisi: Sakarya Örneği, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Cilt 7, 1.Sayı, 99-101

Pekkaya, M., Çolak, N., (2013), Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Önem Derecelerinin AHP ile Belirlenmesi, The Journal Of Academic Social Science Studies, Cilt 6, 2.Sayı, 808-809

Sarıkaya, T., Khorshid, L., (2009), Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt 7, 2.Sayı, 401-402

Sarıtaş, M., (1997), Yönetimde Kişilik Faktörü, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Cilt 3, 4.Sayı, 527-548

Seçer, B., Çınar, E., (2011) Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, Cilt 18, 2.Sayı, 50-62

Somer, O., Korkmaz, M., Tatar, A., (2002), Beş Faktör Kişilik Envanterinin Geliştirilmesi-I, Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması, Türk Psikoloji Dergisi, Cilt 17, 49.Sayı, 21-33

Soysal, A., Söylemez, Ç., (2014), İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin Bireysel Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Kilis 7 Aralık Üniversitesi Örneği, Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 12.Sayı, 30-31

Totan, T., Doğan, T., (2010), Kadınlarda Olası Kariyer Sonlandırma Nedenlerini Belirlemeye Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması, 'İş Güç' Endüstri İlişkiler ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 12, 12.Sayı

Tunç, Ç, G., Akansel, N., Özdemir, A., (2010), Hemşirelik ve Sağlık Memurluğu Öğrencilerinin Meslek Seçimlerini Etkileyen Faktörler, Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanat Dergisi, Cilt 3, 1.Sayı, 26-27

Tuzcuoğlu, S., (1994), Meslek Seçimi ve Önemi, M.Ü.Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 6.Sayı, 265-280

Yaylacı, Ö, G., (2007), İlköğretim Düzeyinde Kariyer Eğitimi ve Danışmanlığı, Bilig, Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi, 40.Sayı, 129

İnternet Kaynakları

WEB_1, (2015), ILO Web Site, <http://www.ilo.org/gender/Events/international-women-day/2015/lang--en/index.htm>, 1.09.2015

WEB_2,(2015), TÜİK Web Site, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18619>, 10.09.2015

WEB_3, (2009), Prof. Dr. Binnur Yeşilyaprak, Web Site, http://www.binnuryesilyaprak.com/index.php?option=com_content&view=article&id=77:ozellik-faktoer-ve-hollandn-kuramlar&catid=34:dier-yazlar, 17.10.2015

WEB_4, Sema Adalı, Web Site, <http://www.semaadali.com/resim/maslow.jpg>, 12.12.2015

EKLER

EK A ANKET SORULARI

Değerli katılımcı;

Bu ankette amaçsal, araçsal değerleri ve kariyer konularına yönelik soruları kendi algılamalarınız doğrultusunda yanıtlamanız beklenmektedir. İfadeleri eksiksiz ve samimi bir şekilde yanıtlamanız çalışmanın bilimselliğini ve güvenilirliğini etkileyecektir. İfadelere verdiğiniz yanıtlar bilimsel amaçlar çerçevesinde değerlendirilecek olup, hiçbir şekilde verdiğiniz yanıtlar açıklanmayacaktır.

Lütfen, anket üzerine isminizi yazmayınız.

BÖLÜM 1

Kişisel Bilgileriniz

Bireysel özelliklerinizin belirlenmesinin amaçlandığı bu bölümde yapmanız gereken tercihleri lütfen “X” işareti ile belirtiniz.

Cinsiyetiniz

Kadın : _____ Erkek: _____

Medeni Durumunuz

Evli : _____ Bekar: _____

Yaşınız

Fakülteniz

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi : _____ Diğerleri : _____

Eğitim Durumunuz

Lisans : _____ Lisansüstü : _____

İş Tecrübeniz (Çalıştığınız süreyi ay/yıl olarak belirtiniz)

İş Yerindeki Pozisyonunuz

Hiç Çalışmadım: ____ Vekil Memur / Uzman Yardımcısı: ____ Memur/Uzman: ____

Şef / Birim Yöneticisi : ____ Müdür/Üst düzey Yönetici: ____

Annenizin eğitim durumu

İlkokul : ____ Lise: ____ Lisans ve üzeri: ____

Babanızın eğitim durumu

İlkokul : ____ Lise: ____ Lisans ve üzeri: ____

BÖLÜM 2

Kariyer Faktörlerinin Derecelendirilmesi

Aşağıdaki faktörlerin her birini kariyer tercihinizdeki önem sırasına göre derecelendiriniz. (1=En önemsiz – 10=En önemli)

Kariyer Faktörleri	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mesleğe duyulan ilgi										
Ailenin etkisi										
Öğretmenlerin etkisi										
Kendi isteği										
Lisede başarılı olmak										
Üniversite sınavında almış olduğu puan										
Mesleğin saygınlığı										
Yeteneği olduğunu düşünme										
Kişilik özelliklerine uygunluğu										
İş bulma olanağının yüksekliği										
Bağımsız çalışma isteği										
İşin geliri										
İşin sağladığı sosyal statü										
İş ortamındaki huzur										
İşin sunduğu kariyer imkanları										
Mesai saatleri										

BÖLÜM 3

Yukarıda bulunan faktörlerden beş tanesini sizin için önem derecelerine göre sıralayınız.

(1=En önemli – 5=En önemsiz)

1-

2-

3-

4-

5-

Ankete katıldığınız için teşekkür ederiz!

EK B NORMALLIK TESTİ

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kariyer_F1	,210	120	,000	,808	120	,000
kariyer_F2	,126	120	,000	,938	120	,000
kariyer_F3	,136	120	,000	,922	120	,000
kariyer_F4	,246	120	,000	,768	120	,000
kariyer_F5	,131	120	,000	,931	120	,000
kariyer_F6	,162	120	,000	,893	120	,000
kariyer_F7	,173	120	,000	,880	120	,000
kariyer_F8	,215	120	,000	,825	120	,000
kariyer_F9	,222	120	,000	,816	120	,000
kariyer_F10	,217	120	,000	,850	120	,000
kariyer_F11	,135	120	,000	,921	120	,000
kariyer_F12	,193	120	,000	,866	120	,000
kariyer_F13	,228	120	,000	,839	120	,000
kariyer_F14	,195	120	,000	,855	120	,000
kariyer_F15	,224	120	,000	,837	120	,000
kariyer_F16	,146	120	,000	,887	120	,000

a. Lilliefors Significance Correction

ÖZGEÇMİŞ

1985 yılında Gaziantep’te doğdu. İlköğrenim ve lise öğrenimini Gaziantep Kolej Vakfı’nda tamamladı. Yeditepe Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler (ingilizce) bölümünden mezun oldu. Yüksek Lisans öğrenimini Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme bölümünde tamamladı. 2009-2014 yılları arasında Okan Üniversitesi Kariyer Merkezi Müdürlüğü’nde görev yaptı.

