TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İşletme Anabilim Dalı
İşletme Bölümü Yüksek Lisans Programı
Yüksek Lisans Tezi

TEMEL KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN (BEŞ FAKTÖR KURAMININ) AKADEMİSYENLERİN KARİYER BEKLENTİ VE TERCİHLERİNE ETKİSİ

SALTUK BUĞRAHAN BUDAK

TEZ DANIŞMANI: PROF. DR. AGAH SİNAN ÜNSAR

EDİRNE – 2019

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İşletme Anabilim Dalı
İşletme Bölümü Yüksek Lisans Programı
Yüksek Lisans Tezi

TEMEL KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN (BEŞ FAKTÖR KURAMININ) AKADEMİSYENLERİN KARİYER BEKLENTİ VE TERCİHLERİNE ETKİSİ

SALTUK BUĞRAHAN BUDAK

TEZ DANIŞMANI: PROF. DR. AGAH SİNAN ÜNSAR

EDİRNE – 2019

T.C.

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

……İşletme…….. ANABİLİM DALI

……İşletme……..PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

……Saltuk Buğrahan Budak…… tarafından hazırlanan

Temel Kişilik Özelliklerinin (Beş Faktör Kuramının) Akademisyenlerin Kariyer Beklenti ve Tercihlerine Etkisi

Konulu **Yüksek Lisans** tezinin Sınavı, Trakya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 19-6 maddeleri uyarınca ……11.06.2019 Salı…… günü saat ……13.30…….. 'da yapılmış olup, yüksek lisans tezinin *……Kabul Edilmesine…… **OYBİRLİĞİ/~~OYÇOKLUĞU~~** ile karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ	KANAAT	İMZA
Prof.Dr. Sinan ÜNSAR	Kabul Edilmesine	
Dr.Öğr.Üyesi Serdar ARMAĞAN	Kabul Edilmesine	
Dr. Öğr. Üyesi Aydın Bilgiçtekin	Kabul Edilmiştir	

* Jüri üyelerinin, tezle ilgili kanaat açıklaması kısmında "Kabul Edilmesine/Reddine" seçeneklerinden birini tercih etmeleri gerekir.

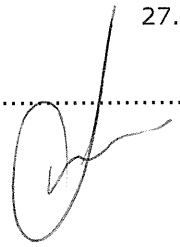
T.C
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
ULUSAL TEZ MERKEZİ

TEZ VERİ GİRİŞ FORMU

Referans No	10260437
Yazar Adı / Soyadı	SALTUK BUĞRAHAN BUDAK
T.C.Kimlik No	19316324458
Telefon	5072214495
E-Posta	saltukbugrahanbudak@gmail.com
Tezin Dili	Türkçe
Tezin Özgün Adı	TEMEL KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN (BEŞ FAKTÖR KURAMININ) AKADEMİSYENLERİN KARİYER BEKLENTİ VE TERCİHLERİNE ETKİSİ
Tezin Tercümesi	The Effect of Basic Personality Characteristics (Five Factor Theory) on Career Prospects and Preferences of Academicians
Konu	İşletme = Business Administration
Üniversite	Trakya Üniversitesi
Enstitü / Hastane	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	İşletme Anabilim Dalı
Bilim Dalı	İşletme Bilim Dalı
Tez Türü	Yüksek Lisans
Yılı	2019
Sayfa	198
Tez Danışmanları	PROF. DR. AGAH SİNAN ÜNSAR
Dizin Terimleri	
Önerilen Dizin Terimleri	

27.06.2019

İmza:.....



YEMİN METNİ

Bu çalışmanın kendi tez çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

13.05.2019

Saltuk Buğrahan BUDAK

Tezin Adı: Temel Kişilik Özelliklerinin (Beş Faktör Kuramının) Akademisyenlerin Beklenti ve Tercihlerine Etkisi

Hazırlayan: Saltuk Buğrahan Budak

ÖZET

Yapılan üniversite gözlemleriyle, üniversitelerin birçok farklı bilim dalını bünyesinde barındırmaları sebebi ile çok yönlü ve farklı bakış açılarının yer aldığı örgütler olduğu düşünülmektedir. Buradan yola çıkarak akademisyenlerin temel kişilik özelliklerinin (beş faktör kuramının) kariyer beklenti ve tercihlerini nasıl etkilediğini belirlemek amaçlanmıştır.

Araştırmaya katılmayı kabul eden ve kolayda örneklem yöntemiyle belirlenen 235 Trakya Üniversitesi akademisyeninin anket cevapları SPSS for Windows 22.0 ve AMOS 22.0 programı ile analiz edilmiş ve üzerinde yorumlar gerçekleştirilmiştir. Araştırma ölçeklerinin doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) yapılmış ve güvenilirlikleri için cronbach's alpha değerleri hesaplanmıştır. Kişilik özellikleri ve kariyer ölçeğinin puanlaması arasında korelasyon analizi uygulanmıştır. Son olarak yapısal eşitlik modellemesi ile regresyon analizi de AMOS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Kişilik özellikleri alt boyutları ile Kariyer ölçeği puanlarının demografik özelliklere göre değişimi independent sample t test ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir.

Kariyer Planlaması ölçeği analizi ve de Beş Faktör Kişilik Özellikleri ölçeğinin alt boyutları olan dışadönüklük, geçimlilik, duygusal denge, sorumluluk, açıklık faktörleri arasında her birinde pozitif korelasyon ve anlamlılık tespit edilmiştir. Böylelikle değişkenlerin farklılık gösterme yani artma veya azalma durumunda aynı yönde bir sonuç alınacağından ve aralarında doğru bir orantı olduğundan bahsedilebilir.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, Kişilik Özelikleri, Beş Faktör Kişilik Kuramı, Kişilik Boyutları Kariyer, Kariyer Planlaması, Kariyer Yönetimi, Kariyer Tercihleri, Kariyer Geliştime

Name of Thesis: The Effect of Basic Personality Characteristics (Five Factor Theory) on Career Prospects and Preferences of Academicians

Prepared By: Saltuk Buğrahan Budak

ABSTRACT

According to the observation of research, it is thought that universitys are organizations which have different perspectives and versatility because of their different branches of science. From this point of view, it was aimed to determine how the main personality traits of the academicians (Big FiveTheory) affect career expectations and preferences.

Survey responses of 235 Trakya University academicians who accepted to participate in the study and they were determined by convenience sampling method. The research was analyzed with SPSS for Windows 22.0 and AMOS 22.0 program and comments were made on it. Confirmatory factor analysis (CFA) of the study scales were performed and cronbachleris alpha values were calculated for their reliability. Correlation analysis was applied between personality traits and scoring of career scale. Finally, structural equation modeling and regression analysis were analyzed by using AMOS program.
There was a positive correlation and significance between the factors of extraversion, dependence, emotional balance, responsibility and openness, which are the sub-dimensions of the Career Planning Scale and the Five Factor Personality Characteristics Scale. Thus, it can be mentioned that in case of increasing or decreasing the variables, a result will be taken in the same direction and there is a correct ratio between them.

Keywords: Personality, Personality Traits, Five Factor Personality Theory, Personality Dimensions Career, Career Planning, Career Management, Career Preferences, Career Development

ÖNSÖZ

Yapılan bu tez çalışması ile Trakya Üniversitesi akademisyenlerine uygulanan anket sonucu kolayda örneklem yöntemi ile araştırmaya katılmayı kabul eden gönüllü katılımcıların katkısı ile akademisyenlerin kişilik özelliklerinin kariyer beklenti ve tercihleri arasındaki ilişkinin incelenmesi ile literatüre ve sektöre katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Öncelikle yüksek lisansa başlarken destek ve yönlendirmelerinden ötürü Prof. Dr. Münir Kutluata hocama, tez konusunu seçerken beni yönlendiren ve yardımlarını esirgemeyen Prof. Dr. Agah Sinan Ünsar hocama; ön hazırlık, araştırma ve uygulama sürecinde kıymetli desteklerinden dolayı Esma Nesrin GÜLEÇ ve Buse TUNÇ kardeşlerime; Eğitim hayatım süresince benden maddi yahut manevi desteklerini esirgemeyen, Her zaman yanımda olan sevgili aileme sonsuz teşekkürler.

Tezimi büyüdüklerinde kendilerine ışık olması için oğullarım Osman Baturalp ve Bumin Kağan'a ithaf ediyorum.

Saltuk Buğrahan BUDAK

EDİRNE, 2019

İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

Yemin Metni ..... **IV**

Özet ..... **V**

Abstract ..... **VI**

Önsöz ..... **VII**

Tablolar Dizini ..... **XIII**

Şekiller Dizini ..... **XV**

Simgeler Ve Kısaltmalar Dizini ..... **XVI**

Ekler Listesi ..... **XVII**

Giriş **1**

Amaç **4**

Önem **4**

Varsayımlar **5**

Sınırlılıklar **5**

1. BÖLÜM **6**

1. Örgütsel Değişkenler **6**

1.1. Kişilik **6**

1.1.1. Kişiliği Oluşturan Faktörler **9**

1.1.2. Kişilik Kuramları **11**

1.1.3. Kişiliğin Üç Yönü (Karakter, Mizaç, Yetenek) **15**

1.1.3.1. Karakter **16**

1.1.3.2. Mizaç **18**

1.1.3.3. Yetenek **20**

1.1.4. Beş Faktör Kişilik Kuramı **21**

1.1.4.1. Tarihsel Gelişimi 21

1.1.4.2. Beş Faktör Kişilik Kuramı Kavramı 23

1.1.4.3. Beş Faktör Kişilik Kuramının Boyutları 25

1.1.4.3.1. Dışadönüklük (İçedönüklük) Boyutu (Extroversion-Introversion) 25

1.1.4.3.2. Geçimlilik (Uyumluluk / Yumuşak Başlılık / Uzlaşılabilirlik), (Agreeableness - Hostility) 27

1.1.4.3.3. Sorumluluk (Özdenetimlilik), (Conscientiousness / Undirectedness) Boyutu 29

1.1.4.3.4. Duygusal Dengesizlik (Nevrotiklik/Duygusal Tutarsızlık-(Neuroticism, Unstability) 31

1.1.4.3.5. Gelişime (Yeniliğe) Açıklık Boyutu 34

1.2. Kariyer 35

1.2.1. Kariyer Seçimini Etkileyen Temel Faktörler 36

1.2.1.1. Sosyal Faktörler 37

1.2.1.2. Psikolojik Faktörler 37

1.2.2. Bireylerin Yaşam Ve Kariyer Evreleri 39

1.2.2.1. Bireylerin Yaşam Evreleri 39

1.2.2.1.1. Eric Ericson, Yaşam Aşamaları Kuramı 40

1.2.2.1.1.1. Çocukluk: 40

1.2.2.1.1.2. Yetişkinlik: 41

1.2.2.1.1.3. Püberte Ve Adölesans: 41

1.2.2.1.1.4. İlk Yetişkinlik: 41

1.2.2.1.1.5. Yetişkinlik: 42

1.2.2.1.1.6. Olgunluk: 42

1.2.2.1.1.7. Yaşlılık: 42

1.2.2.1.2. Levinson, Yaşam Aşamaları Kuramı 43

1.2.2.1.2.1. Aileden Ayrılma: 43

1.2.2.1.2.2. Yetişkin Dünyasına Geçici Giriş: 43

1.2.2.1.2.3. Otuz Yaş Değişimi: 44

1.2.2.1.2.4. Yerleşme: 44

1.2.2.1.2.5. Orta Ömre Geçiş: 44

1.2.2.1.2.6. Orta Erişkinliğe Giriş: 45

1.2.2.1.2.7. Elli Yaş Değişimi: 45

1.2.2.1.2.8. Orta Erişkinliğin Sonu: 45

1.2.2.1.2.9. Son Erişkinliğe Giriş: 46

1.2.2.1.2.10. Son Erişkinlik: 46

1.2.2.2. Kariyer Evreleri 46

1.2.2.2.1. Keşfetme Evresi 47

1.2.2.2.2. Kurulma-Yerleşme Evresi 49

1.2.2.2.3. Kariyer Ortası Evresi 50

1.2.2.2.4. Kariyer Sonu Evresi 51

1.2.2.2.5. Emeklilik (Azalma) Evresi 52

1.2.3. Kariyer Kalıpları 53

1.2.3.1. Kararlı Durumdaki Kariyer Kalıbı (Devamlı Durumdaki Kariyer Kalıbı) 53

1.2.3.2. Doğrusal Kariyer Kalıbı 54

1.2.3.3. Spiral Kariyer Kalıbı (Kararsız) 55

1.2.3.4. Geçiş Tipi Kariyer Kalıbı 56

1.2.4. Kariyerin Boyutları 57

1.2.4.1. Kariyerin İçsel Boyutu 57

1.2.4.2. Kariyerin Dışsal Boyutu 58

1.2.5. Kariyer Aşamaları İle İlgili Kavramlar 59

1.2.5.1. Kariyer Platosu 59

1.2.5.2. Kariyer Hareketliliği 60

1.2.5.3. Kariyer Durağanlığı 60

1.2.5.4. Kariyer Dengeleri 61

1.2.5.5. Kariyerde Sosyalleşme 61

1.2.5.6. Kariyer Yolu 61

1.2.6. Kariyer Geliştirme Ve Kariyer Yönetimi 62

1.2.7. Kariyer Sorunları 62

1.2.7.1. Cinsiyet Kaynaklı Sorunlar 63

1.2.7.2. Eşler Arası Kariyer Sorunu 65

1.2.7.3. Çift Kariyerlilik 65

1.2.7.4. Ayışığı Sorunu 66

1.2.7.5. Cam Tavan 66

1.2.8. Yeni Kariyer Yaklaşımları 67

1.2.8.1. Geleneksel (Klasik) Kariyer Yaklaşımı 68

1.2.8.2. Örgütsel (Çift Basamaklı) Yaklaşım 68

1.2.8.3. Ağ Tipi (Davranışsal) Kariyer Yaklaşımı 69

1.2.8.4. Esnek Kariyer Yaklaşımı 70

1.2.8.5. Sınırsız (Boundaryless) Kariyer Yaklaşımı 71

1.2.8.6. Portföy Kariyer Yaklaşımı 71

1.2.8.7. Kariyer Mozaiği 72

1.2.9. Kariyer Planlaması 72

1.2.9.1. Kariyer Planlamasının Önemi 74

1.2.9.2. Kariyer Planlamasının Amaçları 75

1.2.9.3. Kariyer Planlamasının Faydaları 76

1.2.9.4. Bireyler Açısından Kariyer Planlaması 78

1.2.9.4.1. Öz Değerlendirme 81

1.2.9.4.2. Seçeneklerin Ortaya Konması Ve Belirlenmesi 81

1.2.9.4.3. Amaçların Tanımlanması 82

1.2.9.4.4. Plan Yapılması Ve Uygulanması 82

1.2.9.5. Örgütler Açısından Kariyer Planlaması 83

1.2.9.5.1. Kariyer Planlamasının Örgütlere Sağladığı Faydalar 84

1.2.10. Kariyer Değerleri 85

1.2.11. Kariyer Tercihleri 86

2. BÖLÜM 88

2.3. Araştırma Hipotezleri 90

2.4. Evren Ve Örneklem 91

2.6. Araştırma Bulguları Ve Değerlendirilmesi 93

2.12. Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri 99

2.13. Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları 104

2.8. Ölçeklerin Güvenirlilik Ve İç Tutarlılık Değerleri 107

2.10. Yapısal Eşitlik Modellemesinin Varsayımları 112

2.11. Yapısal Eşitlik Modellemesi İle Kurgulanan Modelin Yol Analizi . 114

Tartışma 142

Sonuç Ve Öneriler 152

Kaynakça 158

Ekler 174

Ek 2. Özgeçmiş 180

TABLOLAR DİZİNİ

Sayfa No:

Tablo 1: Kariyer Planlamasının Bireysel ve Örgütsel Açıdan Faydaları……...…….76

Tablo 2: Kariyer Planlamasının Örgüte Sağladığı Faydalar…….……84

Tablo 3: Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Yüzdesel Dağılım Tablosu……..99

Tablo 4: Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Yüzdesel Dağılım Tablosu……...….102

Tablo 5: Doğrulayıcı Faktör Analizinde Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Uyum Değerleri……...104

Tablo 6: Kişilik Özellikleri Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi……...……..105

Tablo 7: Kariyer Planlama Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi…….……107

Tablo 8: Cronbach's Alpha Değerleri İçin Bir Sınıflama…….108

Tablo 9: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri…….…….109

Tablo 10: Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları ile Kariyer Planlaması İlişki Analizi…….110

Tablo 11: Regresyon Modeli Yol Analizinden Elde Edilen Katsayılar…….……...115

Tablo 12: Modelden Elde Edilen Yapısal Eşitlik……...……117

Tablo 13: Kişilik Ölçeği Maddelerine Verilen Yanıtların Tanımlayıcı İstatistikleri……..118

Tablo 14: Kariyer Ölçeği Maddelerine Verilen Yanıtların Tanımlayıcı İstatistikleri…….…120

Tablo 15: Kişilik Ölçeği Ve Kariyer Ölçeği Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Farklılık Testi…….…….121

Tablo 16: Kişilik Ölçeği Ve Kariyer Ölçeği Alt Boyutlarının Medeni Göre Farklılık Testi…….....122

Tablo 17: Kişilik Ölçeği Ve Kariyer Ölçeği Alt Boyutlarının Eş Çalışma Durumuna Göre Farklılık Testi…….……..123

Tablo 18: Kişilik Ölçeği Ve Kariyer Ölçeği Alt Boyutlarının Yaş Gruplarına Göre Farklılık Testi…….124

Tablo 19: Kişilik Ölçeği Ve Kariyer Ölçeği Alt Boyutlarının Unvan Durumuna Göre Farklılık Testi…….....……..……126

Tablo 20: Kişilik Ölçeği Ve Kariyer Ölçeği Alt Boyutlarının Gelir Durumuna Göre Farklılık Testi…….…….……...127

Tablo 21. Kişilik Ölçeği Ve Kariyer Ölçeği Alt Boyutlarının Tecrübe Durumuna Göre Farklılık Testi ……128

Tablo 22: Kişilik Ölçeği Ve Kariyer Ölçeği Alt Boyutlarının Görev Yerine Göre Farklılık Testi…….……130

Tablo 23: Kişilik Ölçeği Ve Kariyer Ölçeği Alt Boyutlarının Yetişme Yerine Göre Farklılık Testi……..……..131

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa No:

Şekil 1: Kişilik Tipleri Arasındaki İlgili Mesafeleri Gösteren Altıgen Model…….……15

Şekil 2: Bireyler Açısından Kariyer Planlama ve Geliştirme Aşamaları……..……80

Şekil 3: Bireyler Açısından Kariyer Planlama Süreci……...……..80

Şekil 4: Varsayılan Araştırma Modeli……..…….89

Şekil 5: Araştırma Modeli Olarak Belirlenen Regresyon Modelinin Yol Analizi……..……...114

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

TDK : Türk Dil Kurumu

BFKK : Beş Faktör Kişilik Kuramı

5FKK : Beş Faktör Kişilik Kuramı

Dr. Öğr. Üyesi : Doktor Öğretim Üyesi

Ar. Gör. : Araştırma Görevlisi

Öğr. Gör. : Öğretim Görevlisi

Doç. Dr. : Doçent Doktor

MYO : Meslek Yüksek Okulu

SPSS : Statistical Package for the Social Sciences

AMOS : Analysis of Moment Structure

DFA : Doğrulayıcı Faktör Analizi

GFI : Goodness of Fit İndex (Uyum İyiliği İndeksi)

CFI : Comparative Fit İndex (Karşılaştırılmalı Uyum İndeksi)

SRMR : Standardized Rood Mean Squre Residual

RMSEA : Yaklaşık Hataların Ortalama Kare Kökü

KP : Kariyer Planlama

YEM : Yapısal Eşitlik Modeli

DDN : Dışa Dönüklük

GÇMLLK : Geçimlilik

DDG : Duygusal Dengesizlik

SRMLLK : Sorumluluk

AÇKLK : Açıklık

ANOVA : Analysis of Variance

t : Independent Sample t Test

EKLER LİSTESİ

Sayfa No:

Ek 1. Katılımcı Anketi.....…….....

Ek 2. Özgeçmiş…….....

GİRİŞ

Üniversitelerde hizmet sunulan kişiler kendini geliştirmek, bir meslek edinmek, uzmanlık kazanmak veya akademik kariyer yolunda ilerlemek adına yeni şeyler öğrenmek için vakit harcayan, öğrenmeye açık kişilerdir. Sayısını çoğaltılabilinecek nedenlerle üniversitede bulunan bireylere eğitim hizmeti vermekte olan üniversite ve akademisyenlerin ikili ilişkileri, kurum içi ilişkileri açısından oldukça önemli bir konumda yer almaktadır. Eğitim sunumunda ön lisanstan başlayan ve doktoraya kadar uzanan süreçte öğrencilere kazandırılacak her bilgi, tutum ve davranış aslında topluma kazandırılmış bir fayda olacaktır.

Üniversiteler birçok farklı bilim dalını bünyesinde barındırmaları sebebi ile çok yönlü ve farklı bakış açılarının, farklı yeteneklerin, farklı bilgi birikimlerinin yer aldığı kurumlardır. Karma yapıya sahip olarak adlandırabilecek üniversitelerde yer alan farklı bilim dalları ve sektörler aslında dışarıda ayrı ayrı ele alınabilecek başlıkları içerirken ve her biri için ayrı yetenekler gerektirirken, aynı çatı altında meslektaş olarak çalışan akademisyenlerin kişilik özelliklerinin kariyer beklenti ve tercihleri üzerindeki etkilerinin arasında ilişkinin olup olmadığını ortaya koymak amacıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışma gerçekleştirilirken örgütsel değişkenleri seçebilmek ve inceleyebilmek amacıyla literatür taranmış ve üniversite ortamı ziyaret edilmiştir.

Akademisyenlerin kişilik özellikleri ve kariyer beklenti ve tercihleri ile ilgili literatür araştırmaları incelendiğinde ele alınan değişkenlerin farklı değişkenler ile ikişerli ve üçerli olarak incelendiği, aralarındaki ilişkilerin ortaya konduğu gözlemlenmiştir. Çalışılan iki değişkenin direkt olarak akademisyenler üzerinde yapılmış çalışmaların ülkemizde yok denecek kadar az olduğu da gözlemlenmiştir.

Yapılmış olunan literatür çalışmalarından hareketle kısaca örgütsel değişkenlerinden bahsedecek olursak; kişilik kavramının geçmişten günümüze var olan her birey için farklılık gösteren ve öznel yapıda bulunan ifadeler bütünü olduğu söylenebilir. Tanımı ile ilgili ortak bir karara varılamadığı literatür araştırmalarında gözlenen kişilik kavramı bireylerin sahip olduğu ve bir bireyi diğer bir bireyden ayırmaya yönelik olan doğuştan ve sonradan kazanılan-kazanılabilen özellikleri kapsamaktadır. Kişilik kavramını oluşturan faktörler ise literatür araştırmalarından hareketle kalıtımsal ve bedensel, sosyokültürel, aile, sosyal yapı ve coğrafi-fiziki faktörler olarak sıralanabilmektedir. Bireylerin kişilik özelliklerini anlamaya ve bireyleri birbirlerinden ayırmaya yarayan özellikleri sıfatlarla ifade edebilmeye yarayan beş faktör kişilik kuramı dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk ve açıklık boyutlarını kapsamaktadır. Bu boyutlar ile kişilik özellikleri özelleştirilerek ele alınabilmektedir. Kariyer kavramı ise bireylerin ortaya bir şeyler çıkarabildiği ve ortaya çıkan üretimin gelişimini sağladığı, ek olarak iş ve pozisyon bütünlüğünü sağlayabileceği tavır ve davranışlar geliştirebilmesini kapsayan bir kavramdır. Kariyer kavramı bireylerin mesleği ile ilgili alanlarda etkili olduğu gibi yaşamının her alanında da etkili olabilmektedir. Bireylerin sahip olduğu aile olgusu, toplumsal, sosyal ve kültürel ilişkileri de kapsadığı göz önüne alınarak kişilik özellikleri ile ilişkili olabileceği düşünülerek bu iki kavrama yapılmış olunan tez çalışmasında birlikte yer verilmiştir.

Tez çalışması için çalışılan değişkenleri ve birbirleri arasındaki ilişkiyi belirleme hedefi ile varsayılan araştırma modeli tanımlayıcı araştırma modelidir. Gerçekleştirilen tanımlayıcı araştırma modeli ile akademisyenlerin kişilik özellikleri (beş faktör kişilik kuramı) ile kariyer beklenti ve tercihleri konusundaki düşünceleri ve etkileri incelenmeye çalışılmıştır.
Araştırma Trakya Üniversitesi'nde kolayda örneklem yöntemiyle araştırmaya katılmayı kabul eden 235 akademisyeni kapsamaktadır.

Yapılan araştırmada veri toplama aracı olarak anketten faydalanılmıştır. Araştırma anketinde öncelikle yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, unvan, üniversitede çalışma süresi, medeni durum, eşlerin çalışma durumu, aylık toplam gelir, yetişme çağında bulunulan yer, kardeş sayısı ve üniversitede görev yapılan birimlerin yer aldığı demografik özelliklerini ortaya koyacak sorular ve sonrasında da literatürde yer alan 2 ölçek kullanılmıştır.

Kullanılan ölçekler sırasıyla şöyledir;

Beş Faktör ölçeği: Tomrukçu (2008) tarafından yapılan Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Değerleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme konulu çalışmasından faydalanılarak Goldberg (1993), John ve Srivastava, (1999) tarafından yapılan çalışmalar baz alınarak Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Beş Boyutunu kapsayan 42 sorudan oluşan ölçek kişilerin kişilik özelliklerini ölçmeye yönelik olarak çalışmada kullanılmak üzere ele alınmıştır.

Kariyer ölçeği: Çatır, O. Ve Karaçor M. (2016) tarafından yapılan İnsan Kaynaklarında Kariyer Planlama: Turizm Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması konulu çalışmasından faydalanılarak Aytaç (2005) ve Çetiner'in (2014) çalışmalarından yararlanılarak kişilerin kariyerleri ile ilgili maddelerini ölçmeye yönelik kullanılmak üzere ele alınmıştır.

Araştırmaya katılmayı kabul eden ve kolayda örneklem yöntemiyle belirlenen 235 Trakya Üniversitesi akademisyeninin anket cevapları SPSS for Windows 22.0 ve AMOS 22.0 programı ile analiz edilmiş ve üzerinde yorumlar gerçekleştirilmiştir. Araştırma ölçeklerinin doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) yapılmış ve güvenilirlikleri için cronbach's alpha değerleri hesaplanmıştır. Kişilik özellikleri ve kariyer ölçeğinin puanlaması arasında korelasyon analizi uygulanmıştır. Son olarak yapısal eşitlik modellemesi ile regresyon analizi de AMOS programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Yapılan tez çalışması; giriş, örgütsel değişkenlerin yer aldığı birinci bölüm, analiz ve analizden elde edilen verilerin yer aldığı ikinci bölüm ve sonuçtan oluşmaktadır.

Kariyer Planlaması ölçeği analizi ve de Beş Faktör Kişilik Özellikleri ölçeğinin alt boyutları olan dışadönüklük, geçimlilik, duygusal denge, sorumluluk, açıklık faktörleri arasında her birinde pozitif korelasyon ve anlamlılık tespit edilmiştir.

Böylelikle değişkenlerin farklılık gösterme yani artma veya azalma durumunda aynı yönde bir sonuç alınacağından ve aralarında doğru bir orantı olduğundan bahsedilebilir.

AMAÇ

Anket desteği ile yapılan alan araştırması ile akademisyenlerin kişilik özelliklerinin kariyer beklenti ve tercihleri üzerindeki etkisini belirlemek amacı ile bu çalışma ele alınmıştır. Ek olarak sosyo-demografik verilerin kişilik özellikleri ve kariyer beklentileri üzerinde etkisinin var olup olmadığını, kişilik ve kariyer ölçeklerinin de birbirlerine etkisini tespit etmeye yönelik çalışmalar gerçekleştirilmiştir.

ÖNEM

Akademisyenlerin kişilik özelliklerinin (beş faktör kişilik özellikleri), kariyer beklenti ve tercihlerini ne oranda etkilediği ve aralarında nasıl bir ilişkinin olduğunun ortaya çıkarılması araştırmanın önemini oluşturmaktadır. Ek olarak akademisyenlerin sosyo-demografik özelliklerinin kişilik özellikleri ve kariyer beklenti ve tercihleri üzerinde ne oranda etkili olduğu ve birbirleri arasındaki ilişkinin var olup olmadığının tespiti de araştırmanın önem kapsamı içerisinde yer almaktadır.

VARSAYIMLAR

Araştırmanın varsayımlarını sıralayacak olursak;

- Ele alınan araştırma modeli konuya ve amaca uygun olduğu varsayılmıştır.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem, evren temsili açısından yeterli düzeyde olduğu varsayılmıştır.
- Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının nitelik ve nicelik bakımından araştırma amacının tespiti için uygun olduğu varsayılmıştır.
- Araştırma için uygulanan anket çalışmasına katılıp ankete yanıt veren bireylerin doğru bir biçimde soruları yanıtladıkları varsayılmıştır.

SINIRLILIKLAR

Araştırmanın sınırlılıkları;

- Araştırmanın sonucunda ulaşılan sonuçlar Trakya Üniversitesi'nde eğitim veren akademisyenleri yansıttığı için farklı şehir veya farklı üniversiteler için yapılan genellemelerin doğruluk derecesi sınırlı olacaktır.
- Araştırma 2019 yılı, Nisan-Mayıs ayında görüşleri alınan akademisyenlerin görüşleri ile sınırlıdır.

1. BÖLÜM

Kişilik Özelliklerinin kariyer beklenti ve tercihleri üzerindeki etkilerini ele almak amacı ile araştırmaya başlamış olduğumuz bu tez çalışmasını daha anlaşılır kılabilmek ve konu hakimiyeti verebilmek adına öncelikle değişkenleri ile ilgili yapmış olduğum literatür çalışmasını birinci bölümde ele alacağım. Birinci bölümde kişilik, kişilik özellikleri ve kariyer ana başlıkları ve konulara ilişkin tüm alt başlıkları açıklanarak zaman zaman örneklerle şekillendirilmeye çalışıldı.

1. ÖRGÜTSEL DEĞİŞKENLER

Örgütsel değişkenler belirtilen alt başlıklar ile ifade edilmiş ve açıklanmıştır.

1.1. Kişilik

Günlük yaşamda aşina olduğumuz, duyduğumuz kişilik kavramını, bireyden bireye değişiklik gösteren ve öznel yapıda olan özellikler olarak ifade edebiliriz. Eski dönemlerden günümüze kadar gelmiş olan kişilik kavramına birçok alanda fazlaca yer verilmiş ve araştırmalar yapılmış olsa da yapılan literatür okumalarından yola çıkarak tanımı ile ilgili ortak bir karar sağlanamadığını söyleyebiliriz.

Kişilik kavramı eski tarihlerden bu yana varlığını sürdürürken gelişimini de sürdürmüştür. TDK' da kişilik, bireyde var olan içsel ve davranışsal özelliklerin tümü olarak tanımlanmıştır (Türk Dil Kurumu, 2018). Kişilik teriminin kabul görmüş ortak kökü ise "persona" kelimesine dayanmaktadır. Eski Yunan ve Roma döneminde, bireylerin birbiri ile sağladığı iletişimi sırasında büründükleri maske olarak tanımlanan kişilik kavramı, sonralarda bilimin modernize oluşuyla günümüzdeki şekline bürünmüştür (İbicioğlu,

1988). Literatür incelendiğinde kişilik kavramının milat öncesi 106 ve 43 yılları arasında Romalı filozof Çiçero tarafından ele alınan persona sözcüğünün dört farklı şekilde incelediği gözlemlenmektedir:

- Bireyin belli bir biçimde davranış sergilemesi, fakat öyle olmaması.
- Bireyin yaşam süresinde büründüğü rol.
- Bireyin yaşam süresince büründüğü rol için ihtiyaç duyulan tüm özellikler
- Görünüş ve asalet.

Kişilik kavramı temel olarak çok eskiye dayansa da bilimselliğinin ve kuramının oluşumu 18.yy sonlarında gerçekleşmiştir. Öncelikle klinik gözlemlerle ortaya çıkan görüşler, Freud, McDougall, Charcot ve Jang tarafından etraflıca araştırılmıştır. Sonrasında ise William Stern ile öne sürülen Gestalt yaklaşımları ve bütüncül yaklaşımlar kişilik kuramları üzerinde etki sahibi oluştur (Yanbastı, 1991:201).

Kişilik, psikoloji başta olmak üzere birçok dalda geniş yer alan kavramlardandır diyebiliriz. Bireye ait olup bireyi tanımlayan ve dışa yansıtan veya yansıtılmayan her özellik (ilgi alanları, kendini ifade biçimi, dış görünüşü ve çevre ile olun iletişim uyumu), bireyi tanımada ve anlamada öncülük etmektedir. Kişilik, yine günlük hayatta sıkça duyulabilecek mizaç, karakter, huy ve benlik terimleri ile aynı görülüp kullanıldığında ise kavram karışıklığına neden olabilmektedir (Köknel, 2005).

Bireylerde kişilik yorumunda bulunurken, kişiliği bireylerin sahip olduğu bir şey olarak değerlendirenler, bu durumu ifade etmeye çalışırken de sıcak kanlı, sevecen, arkadaş canlısı, güçlü, hoş, asabi ve saldırgan gibi terimler kullanmışlardır. Kişiliğin bireysel, özel ve bireyi diğerlerinden ayıran davranışları kapsadığı da ifade edilmiştir. Belirttiğimiz özellikler ileri vadede bireylerin davranış ve tutumlarına yönelik tahminde bulunmaya yön verdiği de ifade edilmiştir (Yanbastı, 1991:202).

Kişilik, bireyler tarafından yaşam biçimi çerçevesinde bilinçli veya bilinçsiz olarak gerçekleştirileni kalıplaşmış davranış biçimidir. Bireylerin, diğer bireyler ve çevresi arasında gerçekleştirdiği kararlı ve sabit tutum ilişkiyi/ilişkileri devam ettirmek için kullanılırken büyük kısmının da benliğe uyumlu olduğu söylenebilmektedir. Kişiliğin genetik ve bir sonraki konuda etrafalıca açıklanacak bazı faktörlerle oluştuğu belirtilirken, erken çocukluk zamanında ebeveyn ilişkileri ile içinde bulunduğu sosyal çevrenin de önemli bir role sahip olduğu eklenmiştir (Gunderson, 1992).

Kişilik kuramcılarınca tanımlanan farklı görüşlere kısaca yer verecek olursak;

Güvenç (1982), tarafından yapılan çalışmada bireylere has duygu, düşünce ve davranışların örgütlenerek bir bütün oluşturduğu; Özgüven (1998), tarafından yapılan çalışmada bireylerin psiko-biyolojik yapısının ve sisteminin kendine has dinamik bir organizasyon olduğu; Akman ve Erden (1998) tarafından yapılan çalışmada bireyleri birbirlerinden ayıran, bireylere has ve tutarlı sergilenen davranışlar olduğu; Köknel (1989) tarafından yapılan çalışmada bireyleri nesnel ve öznel olarak diğer bireylerden farklı yapan duygu, düşünce, tutum davranış ve özelliklerin tümü olduğu; Yanbastı (1990), tarafından yapılan çalışmada bireylerin sosyal yeteneklerinin tümü olduğunu; Cüceloğlu (1991), tarafından yapılan çalışmada bireylerin iç ve dış çevresinde kurduğu ilişkilerde, başka bireylerden farklı ayırt edici, tutarlı bir ilişki yapılaşması olduğunu; Güney (2000), yaptığı çalışmada bireylerin davranışlarının, düşünce şekillerinin, ilgi alanlarının, ruhsal hallerinin ve yeteneklerinin organizasyonundan oluşan bir bütünleşme olduğunu; Özkalp ve diğ. (2002), yaptıkları çalışmada bireylerin farklı durumlarda gerçekleştirdiği özel davranışlardaki ifadelerin yapısal ve dinamik özelliklerinin tümü olduğunu; Senemoğlu (2004), yaptığı çalışmada bireyleri diğerlerinden farklı kılan; doğuştan var olan ve sonradan kazanılan özelliklerin tümü olduğunu; Dede (2009), yaptığı çalışmada davranışsal kişilik ele alındığında, bireylerin psikolojik özelliklerinin tümü olduğunu; İstengel (2006), yaptığı çalışmada bireylerin çevreye uyum sağlamasına yarayan özelliklerin tümü olduğunu;

Burger (2006, yaptığı çalışmada; bireylerin kendi davranış kalıplarının tutarlığını ve iç kişilik süreçlerini kapsadığını; Yaşar (2006), yaptığı çalışmada bireylerin fikir, his, sosyalite ve moral değerlerinin birleşimi olduğunu; Eroğlu (2011), bireylerin yaşam şekli olduğunu ileri sürmüştür.

1.1.1. Kişiliği Oluşturan Faktörler

Kişiliği oluşturan faktörleri başlıklar altında toplayacak olursak katılımsal ve bedensel, sosyokültürel, aile, sosyal yapı ve coğrafi-fiziki faktörler olarak sıralayabiliriz (Çetin ve Beceren, 2007, s. 110-132).

1.1.1.1. Kalıtım ve bedensel yapı faktörleri:

Kalıtım kavramını bireylerin genetik özelliklerinin nesilden nesile aktarılması olarak ifade edilebilir. Bireylerin gözleyebildiğimiz özelliklerinden olan saç rengi, göz rengi, boy uzunlukları ve cinsiyetleri veya taşıma ihtimali olduğu hastalıklar, kan grupları kalıtım faktörü ile aktarılır (Çetin ve Beceren, 2007, s. 113). Konu hakkında literatür çalışmaları incelendiğinde son yıllarda bireylerin davranışları arasındaki değişikliklerin sebeplerini bulabilme hususunda büyük yol alınmıştır, bir bireyi diğerlerinden ayıran özelliklerin ciddi büyüklükteki bir bölümünün bireye kalıtsal yollarla aktarıldığı görülmüştür (Develioğlu ve Tekin, 2013, s. 17). Genotipsel faktörlerin kişiliği gösterme özelliği bireyden bireye değişir. Zihinsel ve davranışsal eğilimlerin ortaya çıkmasında genotipsel faktörler etken olarak kabul edilir. Ancak kalıtsal özelliklerin, bireylerin fikirlerinin ve değerlerinin oluşmasında, amaç ve vizyonlarının belirlenmesinde ve de inanışlarının şekillenmesi hususunda etkilerinin olduğu fazla görülmez.

1.1.1.2. Sosyokültürel faktörler:

McCrae ve arkadaşlarına (2000) göre kültürün, kişiliğin Yeniliğe Açıklık, Dışadönüklük, Duygusal Denge, Sorumluluk ve de Uyumluluk gibi faktörler üzerinde küçük bir etkisi olmakla beraber bunun kişiliği etkileme oranı yüksek değildir. Bu sebebi göz önünde bulundurarak kültürün, kişiliğin gelişiminde etkili olan yegâne faktör olarak görülmemesine değinilmiştir (Develioğlu ve Tekin, 2013, s. 17). Bireylerin kabul ettiği değer ve inanışların ortaya çıkışında kültür önemli bir faktör olarak görülür. Böylelikle kültürün, kişiliğe etkisinin olduğu söylenebilir (Hellriegel 1976:99). Bireyin yaşamını sürdürdüğü toplum ve de bu toplumun kültürel yapısı, bireylerin kişilikleri konusunda belirleyici bir etkendir. Bireylerin amaçları ve hobileri yaşadıkları toplumun da etkisiyle bir kalıba girer ve bireyler bu etki ile bazı davranışları ya da bakış açılarını benimsemeye başlar. Benimsenen davranışlar, ilerleyen zamanlarda bireyde kişilik özelliği olarak kendini gösterir (Çetin ve Beceren, 2007, s. 114).

1.1.1.3. Aile faktörleri:

Bireylerin aileleri ile ilişkisinin ve ebeveynlerin çocuklarına olan davranışlarının bireylerin kişiliğinin oluşmasında etkisi vardır (Çetin ve Beceren, 2007, s. 115). Kişilik konusunda literatür çalışması yapıldığında, çocuklarda gözlenen kişilik özelliklerinin bir parçasının ailelerinin özelliklerine benzediği sonucuna varılır. (Develioğlu ve Tekin, 2013, s. 17). Bireylerin aile ortamı ve başkaları arası ilişkilerin özelliği kişiliğin oluşumunda rol oynayan etkenlerden birisidir. Aile kurumunda, anne-baba davranışları ve hareketleri çocuk açısından örnek olarak alınır. Anne-babanın demokrat bir yapıya sahip oluşu çocuğun rahatça büyüdüğü, kendi fikirlerini beyan edip objektif düşündüğü, daha gerçekçi davrandığı, çevresindekilerle kolay samimi ve de iyi ilişkiler kurduğu belirlenir (Pervin 1970:37).

1.1.1.4. Sosyal yapı faktörleri:

Bireyin bulunduğu sosyal yapının; bireylerin hayat şekilleri, eğitim durumları, fikir tarzları, kişilik özelliklerini etkilediği gözlenir. Çeşitli sosyal yapılarda yer alan bireylerin, birbirinden değişik eğitim ve gelişim olanaklarının bulunması, kişilik özelliklerinde de değişime sebep olmaktadır. (Çetin ve Beceren, 2007, s. 116). Bireyler yaşamlarında farklı türde roller sergileyerek sosyal çevresindeki diğer bireylerle bir temasa ve etkileşime girmektedirler. Bu temas ve etkileşimler sonucunda, iletişimde olduğu bireyler hakkında farklı farklı izlenimlere sahip olur ve karşısındaki bireylerde de çeşitli izlenimler oluşturur. Bu izlenimler, karşılıklı iletişimin gelişmesi ve izlenimlerin paylaşılması açısından önemli bir konudur. İzlenim yönetimi ise genel bir açıklama yaparsak, bireylerin diğer bireyler üzerinde bıraktıkları izlenimler üzerinde yaratmaya çalıştıkları etki ve süreçtir (Bolino ve Turnley, 1999).

1.1.1.5. Coğrafi ve fiziksel faktörler:

Bireylerin yaşamlarını sürdürdüğü coğrafi ve fiziki konum da kişilikler üzerinde etkili olan konulardan bir tanesidir. Kıyı bölgelerde yaşayan insanlarla kırsal bölgelerde yaşamını sürdüren bireyler arasında kişilik değişiklikleri görülür. Benzer bir durum da soğuk iklim ve sıcak iklime sahip bölgelerdeki bireylerin kişilik özelliklerinde farklılık olarak görülür. Soğuk iklime sahip bölgelerdeki bireylerin soğuk ve katı, sıcak iklim ve bölgelerde yaşayanların daha sıcak ve samimi olduğu görülür (Çetin ve Beceren, 2007, s. 117).

1.1.2. Kişilik Kuramları

Kişilik kuramları bu bölümde çok kültürlü kişilik kuramı, mesleki kişilik kuramı ve beş faktör kişilik kuramı olarak 3 kısımda ele alınmıştır

1.1.2.1. Çok Kültürlü Kişilik Kuramı

Van der Zee ve Van Oudenhoven (2002); kültürel empati, açıklık, sosyal girişim, duygusal denge ve esneklik şeklinde çok kültürlü kişiliği beş boyutta ele almaktadır.

1.1.2.1.1.Kültürel empati:

Başka kültürlerden bireylerle iletişim kurabilmek için bu bireylerin kültürlerini okuyabilmek önemli görülür (Ahmadi, vd., 2011). Zee ve Oudenhoven'a göre kültürel empati bireyin kültüründen olan duygu, fikir, davranış ve hareketler ile başka kültürlere ait duygu, fikir, davranış ve hareketleri anlayabilmek ve bahsi geçen diğer bireylerle anlamlı ilişkiler geliştirebilme olarak tanımlamıştır (Polat, 2009, s. 158). Dolayısıyla kültürel empati; bireylerin kültürel geçmişinden olan duygu, fikir, davranış ve hareketleri ile farklı kültürel değerleri olan bireylerin fikirlerini, hislerini ve davranışlarını anlayabilme böylelikle onlarla empati kurabilme kabiliyeti olarak tanımlanabilir (Herrera, 2012).

1.1.2.1.2.Açıklık:

Bireylerin kendi ve farklı kültürel değerleri anlaması veya anlamaya çalışmasına "Açıklık" diyebiliriz. Açıklık niteliğindeki bireyler yeni düşünceleri kabullenebilen, araştıran ve önyargısız kişilerdir. Açık fikirli bireyler karşı düşüncelere olumlu bir tavır sergileyip, yeni fikirlere ve düşüncelere karşı da her zaman olumlu yaklaşım sergilerler. Açıklık niteliğinde olmayan bireyler, şahsi fikirlerinden farklı yorumları olan ve farklı düşünen bireylere karşı tehditkâr ve eleştirel yaklaşırlar (Polat, 2009, s. 158). Açık fikirli yani açıklık niteliğinde olmayan bireyler farklı görüş ve fikirlere sahip bireyleri stereotip bir tehditle karşı karşıya bırakmaya, yargılama ve eleştirmeye yatkın olmaktadırlar (Kashdan ve Rottenberg, 2010).

1.1.2.1.3.Sosyal girişim:

Sosyal vaka ve durumlara karşın aktif ve açık olma yatkınlığı Sosyal Girişkenlik olarak tanımlanır (Polat, 2009, s. 158). Sosyal girişim kısaca bireylerin çeşitli kültürden bireylerle arkadaşlık bağı kurabilme, iletişime geçme ve geliştirme yetkinliğini göstermektedir. Sosyal girişim özelliğine sahip olan bireyler, çok kültürlü yerlerde sosyal faaliyet girişimlerinde olma ve sosyal bağlar ve ağlar oluşturma açısından problem yaşamamaktadır. Diğer yandan sosyal girişim niteliğinde olmayan bireyler, kendilerini bulundukları yerden soyutlamakta ve de sosyal ortamlarda arka planda ve çekimser bir duruş sergilemektedirler (Popescu, vd., 2014).

1.1.2.1.4.Duygusal denge:

Kişiliğin ve kişilik modellerinin etkenlerinden biri olan duygusal denge, insanların hayatı için de önemlidir. Duygusal denge boyutu düşük seviyede olan bireyler, stres durumlarında fazla duygusal ve aşırı tepkiler vermekteyken, duygusal denge boyutu normal olan bireyler, sakin ve duygularını koruma hususunda olumlu bir tutum sergilerler (Polat, 2009, s. 159). Bu bireyler talihsiz durumlarda, strese girmek yerine duygularını stabil tutmanın problemleri çözebildiğini düşünmektedirler (Popescu, vd., 2014).

1.1.2.1.5.Esneklik:

Esneklik ise bireylerin sorunlara, yeni ve karşılarına çıkabilecek herhangi ani bir duruma adapte olabilme yetkinliklerini açıklar (Herrera, 2012). Esnekliğe sahip olan bireylerin kişisel olarak yeni tecrübelere ve dış ortamlara kapılarının açık oldukları görülmektedir (Kashdan ve Rottenberg, 2010). Esnekliğe sahip olmayan bireyler, sınırlı koşullarla yüz yüze gelmekte ve bu durumlar karşısında doğru, güvenilir ve geleneksel bir davranış

sergilemektedir. Böylelikle esnekliğe sahip olmayan bireyler yeni ve de alışık olmadıkları koşullar ve ortamlarda rahat edememektedirler (Richard, 2012).

1.1.2.2. Mesleki Kişilik Kuramı

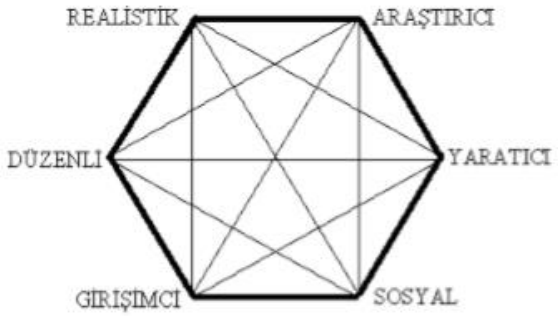
Kuram Holland tarafından geliştirilmiş olup, Gerçekçi, Araştırıcı, Yaratıcı, Sosyal, Girişimci ve Düzenli olarak altı farklı boyuttan oluşur. Holland, bireyleri kişiliklerinin nitelikleri ve özellikleri konusunda bu altı boyutta birleştirir ve bu grupların içlerinde kurdukları çevreleri de aynı adlarla kategorize eder (Kuzgun, 2014:151) Holland'ın bu kuramının hedefi bireylere mesleki tutumları betimlemek, meslek seçimi yahut mesleği değiştirme hususunda doyum sağlamalarına destek olur (Ünsal, 2014:112).

Mesleki Kişilik Kuramı, bireylerin kişilikleriyle bu mesleklerin mecbur kıldığı etkinlik yahut çevre ilişkisine dayanmaktadır (Kuzgun, 2009a:123). Bireyler; tüm bu altı mesleki tipe yahut en az birine benzeyebilirler. Dolayısıyla birbirine denk ve tamamlayan farklı çevreler araştırabilmektedirler (Dozier, 2013). Bireyler nasıl bir kişilik niteliğinde ise, aynı nitelikte olan mesleki çevrelerde kendini iyi hissetme, bağlı olma ve kendini geliştirme istekleri de olacaktır (Üre, 2010).

Holland'ın Mesleki Kişilik Kuramı aşağıdaki dört unsura dayanmaktadır (Holland, 1997):

- Amerikan kültüründeki insanlar genellikle altı kişilik boyutundan en az biri ile bağdaştırılabilirler. Bunlar; realistik, araştırıcı, yaratıcı, sosyal, girişimci ve düzenli boyutlarıdır.
- Altı boyut olduğu gibi altı model çevre vardır. Bunlar yine aynı şekilde; realistik, araştırıcı, yaratıcı, sosyal, girişimci ve düzenli ortamlar olmak üzere altıya ayrılır. Her çevre spesifik bir kişilik boyutunun ağırlıklı olduğu ortamdır.

- Bireyler kabiliyetlerini ve becerilerini uygulamalarına, davranış ve inanışlarını ifade etme ve göstermelerine, altından kalkabilecekleri düzeyde rolleri uygulamalarına onay sağlayacak çevreler araştırır.
- Davranış ve tutumlar, kişilik ve ortamlar içinde gerçekleşen etkileşimler yoluyla belirlenir.



Şekil 1: Kişilik Tipleri Arasındaki İlgili Mesafeleri Gösteren Altıgen Model

Kaynak: Holland, J.L (1997). Making Vocational Choices: A Theory Of Vocational Personalities And Work Environments (Third Edition). Odessa, FL:Psychological Assessment Resources.

1.1.3. Kişiliğin Üç Yönü (Karakter, Mizaç, Yetenek)

Kişilik kavramının karmaşık ve anlaşılması zor bir yapıya sahip olması nedeniyle kişiliğin daha iyi anlaşılabilmesi için bileşenlerine bakmak fayda sağlayabilir. Birçok özelliğin bir araya gelmesiyle var olan kişilik kavramını oluşturan üç temel bileşenden söz edilebilir. Bu bileşenleri ise karakter, mizaç ve yetenekler olarak ayrılabilir. Bireyde var olan kişilik özellikleri, bu temel üç bileşenin biri ile bağlantılı olabilmektedir. Fakat, ilişkili olan bileşenin hangisi olduğuna dair kesin bir yargı kurmak mümkün değildir (Erdoğan, 1991, s. 244-255).

Kişiliği anlatırken de belirttiğimiz, karakter, mizaç ve yetenek kavramlarının kişilikle eş olarak kullanımından burada yeniden bahsedecek olursak; bu üç bileşenin aslında kişiliğin farklı yönlerini ifade edebilir (Tosun, 1999, s.165).

1.1.3.1. Karakter

Coon ve Mitterer (2008), tarafından yapılan çalışmada karakter, bireylerin çevresindekilerce değerlendirilen ve yargılanan özellikleri olarak ele alınmıştır. Yapılan değerlendirme ve yargılardan ise bireyde var olması istenen ve istenmeyen özelliklerin ortaya çıkarılabileceği ifade edilmiştir.

Eren (1998), tarafından yapılan çalışmada ise bireylerin kişiliğinde doğuştan var olan ve çevresi ile etkileşimi sonunda sonradan ortaya çıkan eğilimlerin tamamı olarak ele alınmıştır. Kişilik ve karakter kavramının arasındaki farkı ele aldıklarında; karakterin bireyin var oluşunda şekillenirken, kişiliğin bireyler kendini tanıdıkça, kendini değerlendirmeye başladıkça, ergin bir yaşa gelişiyle şekillenmeye başladığı ifade edilmiştir. Karakter kavramının doğumla birlikte şekillendiği için kalıcı ve değişmeyen, kişilik gelişene kadar bağımsız olarak var olduğu, kişiliğin gelişmesiyle kişilik kavramının içinde yer aldığı da eklenmiştir.

Karakter kavramı için bireylerin davranışlarının tümü ifadesi kullanılabilir. Karakter kavramının, çevrenin bireylerin bedensel, zihinsel ve duygusal etkinliğine kattığı değer olarak ifade edilebilir. Bireylerin karakter özellikleri, bulunduğu toplumun değer yargıları ve kişilik özellikleri ile şekillenmektedir. Bu ifadeden yola çıkarak bireylerin karakter özelliklerinin daha iyi anlaşılabilmesi ve yorumlanabilmesi için bireylerin içinde bulunduğu çevrenin değer yargılarına bakılması gerektiğini söylenebilir. Var oluştan itibaren gelişim gösteren karakter kavramı sonrasında aile, okul ve çevre etkileriyle şekillenmektedir. Araştırmalardan yola çıkarak, üst benlik ve vicdan

kavramlarının gelişmesiyle karakter kavramının gelişmesi arasında ki ilişkinin anlamlılık gösterdiği ileri sürülmektedir. Bireylerin karakter özelliklerinin nitelik ve niceliğinin, çocukluk itibari ile gelişim gösteren vicdan kavramının nitelik ve niceliğinden etkilendiği de belirtilebilmektedir (Köknel, 2005, s.20-21).

Karakter kavramının oluşum sürecinin iki basamaktan oluştuğu söylenebilir. İlk basamağın, bireylerin beğenilme, takdir görme ve ödüllendirilme aşamalarından oluştuğunu ifade ederken; ikinci basamağın, gerçek hedefler aşaması olarak ifade edilebilir. Bireylerin toplumun benimsediği ve kabul görmüş olduğu davranışları sergilemesiyle bireyin ödüllendirilmesi ve takdir görmesi karakter gelişimini harekete geçirmektedir. Bu sebeptendir ki, bireyler davranışları ile ilgili takdir gördükleri, ödüllendirildikleri ve beklentilerine karşılık aldığı sürece bağlı, saygılı, dürüst ve terbiyeli profil çizerler. Fakat, bireylerin her zaman bu çizdikleri çerçevedeki kadar samimi ve dürüst olmadığını söylenebilir. Çünkü, bahsedilen beklentilerin karşılanmayışıyla, takdir edilmeyişleri ve ödüllendirilmeyişleriyle birlikte bireydeki bağlılık ve saygı da azalır. Gerçek hedeflerde, bireyler olumsuz bir durumla karşı karşıya kaldıklarında dahi karakterlerinde bir değişme gözlenemez. İçlerinde bulundukları durum her ne olursa toplumun benimsediği davranışları sergilemeyi sürdürürler. Ek olarak bu basamak için ahlaki değerlerin, çeşitli maddi çıkarlardan daha öncelikli olduğunu ifade edilebilir. Genel manada vicdan ve ahlak kavramıyla iç içe olarak adlandırabilecek bu basamak, bireyleri doğru ve iyi olanı seçmeye yönlendirendir (Zel, 2006, s.20).

Karıştırıldığından söz edilen kişilik ve karakter kavramını genel olarak ifade edecek olursak; karakter özelliklerinin kişiliğin ahlaki boyutunu ifade ettiğini söylenebilir. Karakterliliğin bireylerin tutarlı kişiliğini ifade ettiği de söylenebilir. Karakter kavramının çevre etkilerine açıklığından yola çıkarak, karakterli birey olarak adlandırılabilinen bireylerin toplumun benimsediği kuralları benimseyen ve davranışlarında da yansıtan kimseler olduğunu ifade edilebilir (Tosun, 1999, s.165).

1.1.3.2. Mizaç

Bireylerin, duyguya dayalı beceri ve alışkanlıklarını bütünleştirme davranışı altında var olan duyumsama, bağlantı kurma ve motivasyon süreçlerinin karşılığı olarak mizaç kavramından bahsedilebilir. (Cloninger ve Svrakic, 2000).

Yapılan çalışmalardan yola çıkılarak mizaç ile ilgili olarak, bireylerin doğada var olan karakteristik bir yapı, duygusal olaylardan kolay etkilenen, olaylar karşısında alışılmış hız ve şiddet ile verdikleri karşı tepki, bireyin üstün olan nitelikli ruh hali ve kendine has inişli çıkışlı yoğun ruh hali söylemlerinde bulunulduğu ifade edilebilmektedir (Feshbach ve Weiner, 1986).

Mizaç kavramı, aynı özelliklere sahip bireylerin hareket hızlarını veya yeni bir ortama uyum sağlayabilme davranışları arasında olabilecek farklılıkları tanımlamaktadır. Ekleyecek olursak, bireylerin davranış biçimini şekillendiren, karakteristik rutinini, dikkatini, ruhsal durumunu, huyunu ve davranışlarını tanımlayabilen fenomenolojik bir kavram olarak ele alınabilmektedir (Bellibaş, 2004).

Bu kavram, bireylerin doğuştan ve katılım yoluyla sahip olduğu duygusal özellikleri kapsamaktadır. Bireylerin duygularının hızlı devreye girip girmemesi, yüzeysel veya derinlemesine olması bu kavram ile ilişkilidir. Var olan araştırmalardan yola çıkarak, mizaç kavramın iç salgı bezleri ile ilişkilendirilebileceği ifade edilmiştir. Bu doğrultuda, bireylerin mizaçları araştırmacılar tarafından kategorilere ayrıştırılmaya çalışılmıştır (Tosun, 1999, s.165).

Mizaç ve karakter kavramlarının iki çeşit belleğe ve öğrenmeye, önermesel (propositionel) ve işlemsel (procedural) terimlerine dayandırarak kavramsallaştırıldığı ifade edilmektedir. Kişiliğin duygusal özü olarak

adlandırılan mizaç kavramı, kortikositriatolimbik sistem tarafından düzenlenen işlemsel belleği kapsamaktadır. Örnekleyecek açıklayacak olursak, bazı hastalıkların neden olduğu değişikliklerle, parkinson hastası bireylerde işlemsel öğrenme noktasında bozukluk gözlenirken, önermesel öğrenmede bir bozukluk gözlenmez. Aksi örnekte ise beyin loblarında oluşan bazı hastalıkların neden olduğu değişikliklerde bireylerde önermesel öğrenmede bozukluklar gözlenirken, işlemsel öğrenmede bir bozukluk gözlenmez (Cloninger ve Svrakic, 2000).

Mizaç kavramının, bireylerin bazı temel ve ayırt edici özellikleri kapsadığı söylenebilir. Bu kavramı, bireylerin kendine has duygusal tepkilerinin gündelik hayatta nicelik ve nitelik olarak değişmesi şeklinde tanımlanabilir. (Köknel, 2005, s.24).

Çalışılan mizaç kavramının özellikleri ile uyumlu sosyal davranış özelliklerinin örtüşmesiyle, belirli durumlar karşısında sergilenen bilişsel tepkilerin has formlardır. Mizaç kavramı, bireylerin sergilediği davranışları ne şekilde yaptığı ile bağdaştırılarak ifade edilebilmektedir. Buradan yola çıkarak bireylerin davranış şekillerinin, bireylerin mizaçları ile aynı anlamı taşıdığı da söylenebilmektedir. Bireylerin davranış şekillerinde de mizacında da yaptıkları eylemin ne kadar iyi yapıldığı noktasında yetenek, neden yapıldığı noktasında ise güdülenme kavramından farklılıklar göstermektedir. Fakat, mizaç erken bebeklik döneminde belirgin olarak görülen stil doğrultusunda karakteristik özellikleri açıklarken, davranış stili daha kapsamlı olmakla birlikte çocukluk ya da yetişkinlik dönemlerinde ortaya çıkan karakteristik eğilimleri de kapsamaktadır (Arkar, 2004).

1.1.3.3. Yetenek

Bu kavram, bireylerin kişiliğinin oluşma ve gelişme süresinde önemli düzeyde rol oynamaktadır. Yetenek kavramını iki madde altında ayırıp incelenebilir. Bu maddelerden birincisi; bireylerin sahip olduğu zihinsel yetenekler, ikincisi; bireylerin sahip olduğu bedensel yeteneklerdir. Bireylerin duyu organları vasıtası ile bazı olguları yerine getirebilmesine yardımcı olabilecek bedensel özelliklerini kapsayan durumlar bireylerin bedensel yetenekleridir. Bu yetenekler büyük oranda doğuştan kazanılmış ve zamanla kullanılabilir duruma gelmişlerdir (Erdoğan, 1996, s.245).

İkinci maddede değerlendirilen zihinsel yetenekler ise, bireylerin belli ilişkileri kavrayabilme, anlayabilme, çözümleyebilme ve sonuca ulaşabilme özelliklerini kapsamaktadır. Bu özellikler arasında bireylerin yaş, cinsiyet ve bireysel özellikleri ile kazanmış oldukları özelliklerin yanı sıra doğuştan kazanılmış zihinsel yetenekleri de vardır. Bireylerin zihinsel yetenekleri; hafıza, sayısal yatkınlık, soyut düşünebilme, analiz ve sentez edebilme, öğrenme ve anlama olarak sıralanabilir. Ek olarak, bireyler mevcut bedensel özelliklerini kullanabilmek için zihinsel yeteneklere ihtiyaç duyarlar. Yapılan araştırmalardan yola çıkarak, zeka ile bedensel yeteneklerin kazanımı ve kullanımı arasında doğrusal bir ilişki olduğunu ifade edilebilir. Bireylerin zihinsel yönünden bahsedildiğinde, zeka unsuruna da yer verilmektedir. Yine araştırma sonuçlarından yola çıkarak, kişilik ile zeka arasında bireylerin yaratıcılık yönü ve zekası arasında ilişki gözlenebildiğini ifade edilebilir (Çetin ve Beceren, 2007, s.117-118).

1.1.4. Beş Faktör Kişilik Kuramı

1.1.4.1. Tarihsel Gelişimi

Temeli eskiye dayanan kişilik kavramının beş boyutta ele alınması 1960'lı yıllarda başlamış, 1980 ve 1990'lı yıllarda ise çalışmalar hız kazanmıştır. 1980'lerin son dönemlerine doğru, literatürde yer alan karmaşık kişilik çalışmalarının düzenlenmesine yarar sağlayabilecek, anlaşılır ve kullanışlı hale getirebilecek olan Beş Faktör Modeli üzerinde genel bir mutabakat sağlamışlardır (Taggar, Hackett ve Saha, 1999). Kişilik ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, yapılan araştırmaların çoğunun Beş Faktör Kişilik Kuramı (BFKK) kapsamında olduğu araştırmacılar tarafından ileri sürülmüştür. BFKK' nın tüm kuramları birleştirici bir etkisinin olduğu ve kişilik-sosyal ilişki arasında bağlantı noktası olarak adlandırılabilecek maddelerin birçoğunu da kapsadığı ifade edilmiştir (Çınar, 2011). Gelişimini çalışılan beş faktör kişilik kuramı Büyük Beşli (Big Five) şeklinde ifade edilmiştir (Friedman ve Schustack, 1999).

Allport ve Odbert 1936, yılında yaptıkları çalışmada beş faktör kişilik özelliklerini incelemek adına İngilizce sözlük taraması yapmışlardır. Yapılan çalışma sonucunda bireyleri hem tanımlayan hem de birbirlerinden farklı kılan özelliklerin yer aldığı 18000 sözcük saptamışlardır. Çalışma kişilik özelliklerini belirlemek adına önemli bir yere sahip olsa da özellikleri tam manası ile ortaya koyamamıştır (Shaye, 2009).

Cattel 1943 yılında, Allport ve Odbert'in çalışması sonucu ortaya çıkan 4500 sözcük üzerine yönelmiştir. Yaptığı çalışmada faktör analizi yoluyla önce 180, ardından 42 ve en son 16 faktör üzerine yönelmiş ve böylece beş faktör kuramının temelleri oluşturulmuştur (Shaye, 2009).

Geçmişte yapılmış olan ve günümüzde süre gelen araştırmaların çokluğu ve büyük bir alana yayılmışlığı nedeniyle BFKK' nın net olarak tek bir kişiye ait olduğunu söylemek pek mümkün değildir (Kapadia, 2014).

McCrea ve Costa, kişiliğin yapı ve sürekliliğini incelemek için faktör analizi kullanarak, başlarda kişiliğin dışa dönüklük ve duygusal denge boyutlarına yönelmiştir. Sonrasında ise kişilik kuramlarına yeniliğe açıklık adını verdikleri bir boyut eklemişlerdir. 1985 yılına dek kişilik kuramı dışa dönüklük, duygusal denge ve yeniliğe açıklık boyutlarını kapsamıştır. Sonrasında McCrea ve Costa tarafından gerçekleştirilen çalışmalarla 1983-1985 yılları arasında kişilik kuramı beş boyutu kapsamıştır. Devamında ise beş boyutun değerlendirilebilmesi için bir test geliştirmişlerdir. Geliştirilen Beş Faktör Kişilik Ölçeği, 1992 yılında gözden geçirilmiş ve yaygın kullanımı başlamıştır. (Alacatlı, 2013).

BFKK'nın yaygın kullanımının başlamasının ardından büyük çoğunlukla kabul görmesi ve kullanılması McCrae ve Costa tarafından dört nedene bağlanmıştır. Bunlar; kuramın boylamsal ve amprik çalışmalara dayalı olması, ölçülen özelliklerin zaman içerisinde sürekliliğini muhafaza etmesi, biyolojik temellere dayanması, farklı kültürler ve gruplar üzerinde de geçerlilik sağlaması, psikometrik açıdan kullanım ve değerlendirme kolaylığının var olması olarak açıklanmıştır (Doğan, 2013).

BFKK'nın genel geçerliliğini görebilmek adına dünya dilleri genelinde araştırıldığında, Macarca, Flemenkçe, Filipince, İtalyanva, Lehçe, Ruhça, Almanca, Slovakça, İbranice ve Çince'de gerçekleştirilmiş, önemli derecede destekleyici veriler olduğu gözlenmiştir (Somer vd, 2011).

BFKK'nın Türkçe sözlükteki kişilik özelliklerini ne derece yansıttığını araştırmak amacıyla 1988'de Somer, 1999'da Somer ve Goldberg'in yaptığı çalışma sonucundan yola çıkılarak yalnızca yabancı dillerin yapısını

yansıtmadığını, kişiliğin tanımlanması ile ilgili evrensel bir yapısı olduğunu ifade etmişlerdir (Burger, 2006:35-40).

Doğan (2013), tarafından gerçekleştirilen çalışmada BFKK'nın Özellikler Yaklaşımına dayandığı ve kişilik ölçümünde bireylerin hem kendisini hem de başka bireyleri ifade edilmek için sıfatlardan yararlanıldığı belirtilmiştir. Bunların yanı sıra kuram boyutlarının önemli düzeyde bir genetik temelinin var olduğu ve yalnızca davranışların özeti olmayıp bireylerin düşünmesine, davranmasına ve tutarlı hissetmesine fayda sağlayan genotip eğilimleri içerdiğinin kabul görüldüğü de belirtilmiştir.

1.1.4.2. Beş Faktör Kişilik Kuramı Kavramı

Beş Faktör Kişilik Kuramı, bireyleri diğer bireylerden farklı kılan özelliklerin gündelik dil ifadeleriyle yansıtılacak ve bu ifadelerle kişiliği kapsayan ve sınıflara ayırabilecek temel yapının varsayımı olarak ifade edilebilir (Demirci, vd., 2007). Yakın geçmişte psikologlar ve araştırmacılar kişilik değerlendirmesinde Beş Faktör Kişilik Kuramı ortak tanımının ortaya çıkmasına şahitlik etmişlerdir (Sevi, 2009).

Goldberg ve arkadaşları, tarafından yapılan çalışmalarla Beş Faktör Kişilik Kuramı beş boyut ile ele alınmıştır. Ele alınan bu beş boyut; dışa dönüklük, uyumluluk (uzlaşılabilirlik/yumuşak başlılık), öz disiplin, nevrotiklik ve deneyime açıklık olarak sıralanmıştır (McCrae ve Costa, 1991). Dışa Dönüklük boyutu; sosyal, iyimser, konuşkan, hareketli ifadeleri ile tanımlamıştır.Uyumluluk boyutu; yardımsever, affedici, yumuşak yürekli, doğruları dile getiren ifadeleri ile tanımlamıştır. Öz disiplin boyutu; çalışkan, güvenilir, düzenli ve dakik ifadeleri ile tanımlamıştır. Nevrotiklik boyutu; sinirli, güvensiz, duygusal, endişeli ve hipokandriak (hastalık hastası) ifadeleri ile tanımlamıştır. Son olarak deneyime açıklık boyutu ise; meraklı, hayalperest ve yaratıcı ifadeleri ile tanımlamıştır (McCrae ve Costa, 1989).

Yukarıda belirtilen Goldberg ve arkakadaşları tarafından gerçekleştirilen çalışmalar sonucu ortaya çıkan Beş Faktör Kişilik Kuramı incelendiğinde dışa dönüklük boyutu yüksek skorda olan bireylerin histriyonik (aşırı duygusal olma, dikkat çekme çabası, çevrenin yapılan davranışları onaylama beklentisinin yüksekliği ile ortaya çıkan kişilik bozukluğu) ve narsistlik (kişinin kendisine tapması, kabaca tabirle kişinin kendisine aşık olması) kişilik bozukluğuna; dışa dönüklük boyutu düşük skorda olan bireylerde ise çekingenlik ve şizoid (sosyal ilişkilere ilgi azlığı, duygusal soğukluk, içe dönüklük ile karakterize bir kişilik bozukluğu) kişilik bozukluğuna sahip olma olasılıklarının olduğu ileri sürülmüştür. Öz disiplin boyutu düşük skorda olan bireylerde anti sosyal (sorumsuz davranışlar sergileyerek kendilerinin ve başkalarının güvenliğini önemsememe) kişilik bozukluğuna sahip olma olasılıklarının olduğu ileri sürülmüştür. Uyumluluk boyutu düşük skorda olan bireylerde paranoid (güvensizlik, bireylerin ikili ilişkilerde mantığa dayandırılıp aksi hali savunulamayacak bir güvensizlik yaşanması durumu), anti sosyal (sorumsuz davranışlar sergileyerek kendilerinin ve başkalarının güvenliğini önemsememe) ve narsistik (kişinin kendisine tapması, kabaca tabirle kişinin kendisine aşık olması) kişilik bozukluğuna sahip olma olasılıklarının olduğu ileri sürülmüştür (Şenyuva, 2007).

Gülgöz (2012), tarafından yapılan çalışmayla Mccrae ve Costa tarafından geliştirilmiş Beş Faktör Kişilik Kuramı NEO P-I-R ile Somer ve arkadaşları (2000), tarafından ülkemizde geliştirilmiştir. 5FKK dışında patolojik olmayan bireylerde kişilik yapılarını belirlemeye yarar sağlayabilecek başka bir kişilik testinin bulunmadığı da çalışmalarda ifade edilmiştir (Bacanlı vd., 2009).

1.1.4.3. Beş Faktör Kişilik Kuramının Boyutları

1.1.4.3.1. Dışadönüklük (İçedönüklük) Boyutu (Extroversion-Introversion)

Bireylerin sosyal olma, aktiflik, kararlılık, konuşkanlık, girişkenlik ve büyük grupları sevme düzeylerini öğrenebilmek adına çalışmaların gerçekleştirildiği boyuttur. Bu boyut ile ilgili yapılan çalışmalardan özetle bahsedecek olursak; McCrae ve Costa yaptığı çalışmalarda, sosyallik, sevecenlik, konuşkan, girişken, insancıl, iddialı ve dışa açıklık olarak ifade etmiştir. Goldberg (1992), yaptığı çalışmada bireyin baskınlığı ve aktiviteleri olarak ifade etmiştir. York ve John (1992), yaptıkları çalışmalarda bireyin baskınlığı, sosyalliği, aktivitesi ve hırsı olarak ifade etmiştir. Johnsn ve Ostendorf (1993), yaptıkları çalışmalarda bireyin neşesi, enerjisi, insancıllığı, konuşkanlığı, dürüstlüğü ve istekliliği olarak ifade etmiştir (Tatar vd., 2013).

Caligiuri (2000), yaptığı çalışmada kültürler üzerinde bir araştırma yapmış olup sonucunda, dışa dönük bireylerin, diğer bireylere kıyasla farklı kültürlere daha açık, daha olumlu bir bakış açısına sahip olduğunu ve kültürel alışmalara daha yatkın olduğunu ifade etmiştir.

Yüksek dışa dönük bireylerin, oldukça mutlu, enerjik, sempatik ve sevimli olduğu belirtilirken; düşük dışa dönük bireylerin belirtilen özellikleri çok göstermediği fakat asosyal de olmadığı ifade edilmiştir. İçedönük bireyler ile ilgili yapılan çalışmalarda da içe dönük bireylerin soğuk kanlı değil de çekinken, izleyiciden ziyade bağımsız, uyuşuk değil de ağır kanlı oldukları belirtilmiştir (Aktaş,2006).

Bu boyut, McCrae ve Costa (1985), tarafından yapılan çalışmada topluluğu sevme, heyecan arayışı, sıcak kanlılık, aktivite ve olumlu duygular alt ölçekleri ile ele alınmıştır.

Saucier (1992), tarafından yapılan çalışmalarda ise sıcaklık/sıcak kanlılık alt boyutunun McCrae ve Costa ifadeleriyle dışadönüklük altında düşünülmenin yanı sıra, bazı araştırmacıların bu alt boyutu yumuşak başlılığın merkezinde yer aldığını ileri sürdüğü ifade edilmiştir.

Dışa dönüklük boyutunun hangi alt boyutunun merkezde, hangi alt boyutunun çevresinde yer aldığına dair farklı görüşlerin olduğu McCrae ve Costa (1987), tarafından yapılan çalışmada ele alınmış ve ifade edilmiştir. Örnekleyerek ifade edecek olursak; Eysenck çalışmalarından yola çıkılarak, sosyallik ve tepkisellik özelliklerinin ayrılmasının yarar sağlayacağı görüşünü ileri sürdüğü, heyecan arama boyutunu da dışa dönüklüğün bir alt boyutu olarak ele aldığı ifade edilmektedir. Hogan tarafından yapılan çalışmalardan yola çıkarak, bu boyutun sosyallik ve girişkenlik olarak ayrıştırılmasının modeli güçlü bir yapıya büründürebileceğinin ileri sürüldüğü ifade edilmektedir. McFatter (1994), tarafından yapılan çalışmalardan yola çıkarak, dışadönüklük boyutunun fevrilik alt boyutunun, sosyallik alt boyutuna kıyasla, kurumsal beklentilerde daha güçlü ilişkiler sergilediğinin ileri sürüldüğü ifade edilmektedir. Goldberg (1993), tarafından yapılan çalışmalarda ise baskınlık ve aktivite alt boyutlarının dışadönüklük boyutunun en temel belirleyicilerinden olduğunun ileri sürüdüğü ifade edilmiştir.

Dışa dönük bireylerin, etkin, sempatik ve heyecan arayışında oldukları belirtirmiş ve kendini açma davranışlarında bulunma eğilimlerinin diğer bireylere göre daha yüksek olduğu ifade edilmiştir (McCrea ve Costa, 1985).

Boyutun özellikleri, Eysenck tarafından çalışılan, dışa dönüklük boyutu ile benzer bulunmuş ve özünde, hayat dolu, neşeli, heyecanlı, sosyal ve konuşkan olma özeliklerini içerdiği belirtilmiştir (McCrea ve Costa, 1992).

Yakın geçmişte ve günümüzde, Beş Faktör Kişilik Kuramı, bireylerde kişilik kavramlarını anlamak amacıyla kullanılabilecek üst segment olarak değerlendirilip sık sık ele alınmıştır. McCrea ve Costa da çalışmalarında beş

temel boyutu; Dışa dönüklük, Uyumluluk, Öz disiplin, Deneyime açıklık ve Nevrotiklik (Duygusal tutarsızlık- dengesizlik) olarak adlandırmışlardır (Ulu, 2007).

1.1.4.3.2. Geçimlilik (Uyumluluk / Yumuşak Başlılık / Uzlaşılabilirlik), (Agreeableness - Hostility)

Bireylerin yardımseverlik, ılımlılık, işbirlikçilik, duygusal olgunluk, alçak gönüllülük, esneklik, hoşgörülülük, kendisi için yeterlilik, kibarlık özelliklerinin ölçüle bilmesi için çalışmaların yer aldığı boyuttur (Bruck ve Allen, 2003: 460-461). Bireylerin duygu, düşünce ve davranış şekillerinde şefkatten düşmanlığa uzanan yolda bireyler arasındaki uyumun değerlendirilmesi bu boyutta gerçekleşmektedir. Uyumluluk boyutunda yüksek skora sahip bireyler, boyutta olumlu olarak yer alan saf yürekli, şeffaf kalpli, esnek ve dürüst ifadeleri ile tanımlanabilmektedir. Bu boyutta düşük skora sahip bireyler ise, boyutta olumsuz olarak yer alan kaba, işbirlikçi olmayan, kötümser, intikam duyguları barındıran, merhametsiz, çıkarcı ve sinirli ifadeleri ile tanımlanabilmektedir (Somer vd., 2004).

McCrae, Costa ve Dye (1991) tarafından yapılan çalışmalarda uyumluluk boyutu; bireylerin yumuşak huylu, dürüst, başkalarını da düşünen, hoşgörülü, güvenilir, uyum sağlayan, merhametli, itaatkar sıfatlarıyla tanımlanıp, bireylerin ahlaki değerini de yansıtabilen bir özellik olduğunu ifade etmişlerdir. Bu ifadelerin yanı sıra alt boyutları olarak güven, dürüstlük, elseverlik (alturizm), uyma/itaat, merhamet ve gönüllülüğü ele almışlardır. Boyut sonuçlarında, bireyler arası ilişkilerde etkili olduğunu, bireyin kendilik algısını etkileyebileceğini, sosyal davranışlar ve yaşam biçimini geliştirmekte de etki edebileceğini ifade etmişlerdir.

Digman (1990), tarafından yapılan çalışmada bu boyut ile ilgili olarak, genel olarak düşünceli, arkadaşçıl, uyum sağlama eğiliminde olan bireyleri ifade ettiği belirtilmiştir. Boyutta, bireylerin kendinden ziyade ilk olarak başkalarını düşünmesi, bireylerle olan ilişkilerinde alttan alma ve olayı yatıştırma eğiliminde bulunması, sevimli, sıcakkanlı ve saygılı olması durumunun hakim olduğunu belirtmiştir. Bunların yanı sıra, bu boyutta skoru yüksek olan bireylerin güven sağlayan, iş birliği içerisinde olan, sevilen bireyler arasında yer alma ihtimali olduğunu ifade ederken; skoru düşük olan bireylerin ise diğer bireylere karşı ilgisiz, bencil, kavgacı ve kıskanç yapıya sahip bireyler arasında yer alma ihtimali olduğunu da belirtmiştir.

Bu boyut ile ilgili yapılan çalışmaları kısaca ele alacak olursak;

York ve John (1992), yaptıkları çalışmada bireylerin, kişisel ihtiyaç ve isteklerini baskılamasının dışadönüklük boyutunun özellikleri arasında yer aldığını ifade etmişlerdir. Tümkaya ve arkadaşları (2008) tarafından yapılan çalışmada, yapılan araştırmaların sonucundan yola çıkarak bireylerin duygu durum düzensizliğinin bireyler arası ilişkilerde bozulmaya, kaygı artışına ve ruhsal bozukluklara neden olarak yaşam doyumunu olumsuz olarak etkilediği ifade edilmiştir. Bireylerin duygularını diğer bireylerle paylaştığı, hissettiği ve sosyal ilişkiler kurdukça mutlu olduğunu ve psikolojik manada doyum sağladığını ifade etmişlerdir. Birey benliğinin farkına vardıkça düşünce ve duygularının farkına vardıkça elde edilen doyumun artacağını ve yaşamını farklı alanlarda da olumlu etkileyebileceğini ifade etmişlerdir. Basım ve arkadaşları (2009), tarafından yapılan çalışmada bireylerin uyumluluk boyutu özelliklerinin çatışma ve rekabet ile negatif; iş birliği ve uzlaşma ile pozitif ilişkide olduğunu ifade etmişlerdir. Ek olarak uyumlu bireylerin iletişim ve ilişkilerde yapıcı, problem çözmeye yönelik eğilimli tutum sergilediği de ifade edilmiştir. Kumar ve Bakhshi (2010), tarafından yapılan çalışmada ise bireylerin diğer bireylere karşı duyduğu sevgi, şefkat ve ilgi gösterme durumlarının, iş birliği içinde olma ve olumlu bakış açısıyla ilişkiler kurma-yürütme durumlarının bu boyutla ilişkisi incelenmiştir. Çınar (2011), tarafından yapılan çalışmada bu boyutun, bireylerdeki insancıl yönünü gösterdiği ifade

edilmiştir. Ek olarak uyumlu bireylerin sosyal ilişkileri korumaya odaklandığını, çatışmalara eğiliminin olmadığını ifade etmiştir. Develioğlu ve Tekin (2013), yapmış oldukları çalışmada, Lounsbury ve arkadaşları (2001), tarafından yapılan çalışmadan yola çıkarak uyumluluk boyutu baskın özellikte olan bireylerin, çevrelerinde yardımsever kimseler olarak tanınabileceğini ifade etmişlerdir. Tozkoparan (2013), bu boyutun bireyler arası davranışlarda belirleyici özeliğinin olduğunu ifade etmiştir. Bu boyutla yapılan çalışmalarda ise bireylerin istek ve beklentilerini anlamak, durumu anlayışa karşılayabilmek durumlarının temel alındığı ifade edilmiştir. Bulut (2017), tarafından yapılan çalışmada ise uyumluluk boyutu hakim kişilerin bulunduğu çatışma ortamında uyum sağlamaya meyilli, sakin, ve rahat görünümde olduğu fakat bunun yanı sıra da kaygı halinde duygu durum sabitliğinin olduğu ifade edilmiştir.

Mete (2006), tarafından yapılan çalışmada, Somer ve Goldberg (1999), tarafından ülkemiz içinde yapılan çalışmalardan yola çıkarak bu boyutta yer verilen ifadelerin bireylerin kişilik özelliklerinin, Türk dilindeki kişilik özelliklerini ifade eden terimlerle karşılaştırıldığında büyük oranda bağlantılı bir durumun ortaya çıktığı ifade edilmiştir.

1.1.4.3.3.Sorumluluk (Özdenetimlilik), (Conscientiousness / Undirectedness) Boyutu

Costa, McCrae ve Dye (1991), tarafından yapılan çalışmada bu boyutun bireylerin kontrol ve disiplin düzeylerini ölçebilme çalışmalarını kapsadığı ifade edilmiştir. Bu boyutun, at boyutu olarak düzen, başarı çabası, yeterlilik, görevşinaslık, öz disiplin ve tedbirlilik ifadelerini ileri sürmüşlerdir. Bu boyut ile ilgili yapılan çalışmalardan yola çıkarak, bireyler tarafından kendileri ve çevresindekiler için gündelik yaşamda da dilimizde yeri olan zeka ve sorumluluğun birbirleri ile ilişki içerisinde olduğu/olabileceği ifade edilmiştir.

Mete (2006), tarafından yapılan çalışmalarda bu boyutun, bireylerin hedeflerine yönelik davranış planları, sabırları, motivasyonları, organize olabilme durumları ve başarıları ile ilişkilendirilmiş bir kavram olarak ifade etmişlerdir.

Boyutun alt boyutları olarak ifade edilen bazı terimlere de bakacak olursak: Düzen alt boyutunda, bireylerin etrafında düzenli olma ve zorlanmadan organize olabilme eğilimlerine yatkın olduklarını ifade edilmiştir. Yeterlilik alt boyutunda, bireylerin ehliyetli, makul ve hünerli olmaları durumu ifade edilmiştir. Görevşinaslık alt boyutunun ise bireylerin davranış biçimlerinde katı standartlaşmanın bağlılıkla ilişkilendirilebileceği ifade edilmiştir (Costa, McCrae ve Dye, 1991).

Özdenetimlik boyutunun bireylerin kontrol ve disiplininin derecesini ölçebilmede yarar sağladığı ifade edilmiştir. Bu boyuta sahip bireylerin yaşamlarını sürdürürken, sorumluluk sahibi, bağımlı, disiplinli, dikkatli, başarı elde etme isteği yüksek ve azimli kimseler olduğu belirtilmiştir. Belirtilen özelliklerin hakim olduğu bireylerin hem özerk hem hiyerarşik yapı içerisinde üstlenecekleri görevlerde başarı elde etme oranlarının oldukça kuvvetli olduğu ifadelerine de yer almaktadır (Burger, 2006:35-40).

Johnson ve Ostendorf (1993), tarafından yapılan çalışmada düzen, tedbir, oto kontrol ve organizasyon yetenekleri ve amaç odaklı olma durumlarını bu boyutun yönünde; düşüncesiz davranış, tepkisel olma, dikkatsiz davranış ve haz denetiminde güçlü olma durumlarını ise bu boyutun olumlu yönünde değerlendirmişlerdir.

MacDonald (1995), yaptığı çalışmada bu boyutu, uyumcu bir çerçeve ile değerlendirmiştir. Bu boyutun, istekleri öteleyebilme, istenmeyen görevlerde sabırlı tutum sergileyebilme, detaylarda hassas, sorumluluk sahibi ve güven çerçevesinde hareket edebilmeyi temsil ettiğini ifade etmiştir.

Kuzgun (1972), yapılan çalışmada içten denetimli bireylerin, dış çevre bağımlılığının oldukça düşük, kendine yeterli, benliğine saygılı, kendini gerçekleştirmek için ihtiyaç duyduğu duyguyu bilen, uzlaştırmacı bir tutuma sahip oldukları ifade edilmiştir. Somer ve arkadaşları (2002), tarafından yapılan çalışmada boyutun ileri götürücü ve durdurucu yönlerinin olduğu ifade edilmiştir. İleri götürücü yönlerinde; başarıya ihtiyaç duyma ve çalışma kararlılığı ele alınırken, durdurucu yönlerinde ahlaki titizlik ve tedbirli olma ele alınmıştır.

Basım ve diğerleri (2009), tarafından yapılan çalışmada bu boyutta düşük skorda yer alan bireylerin, yüksek skorda olan bireylerin aksine; işlerini öteleyen, plansız hareket eden, dikkat algısı düşük, dağınık, ümit görülemeyen bireyler olarak tanımlanabileceğini ifade etmişlerdir.

Develioğlu ve Tekin (2013), tarafından yapılan çalışmada bu boyutta düşük skorda yer alan bireylerin, güven vermeyen, tembel, unutkan, sorumsuz ve dikkatsiz olarak sıralanabilecek özelliklerle ön plana çıktığı ifade edilmiştir. Tozkoparan (2013), yaptığı çalışmada özdenetim boyutunun kariyer başarısı, görev performansı ve istikrarlı olma kavramları ile pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğunu ifade etmiştir.

1.1.4.3.4.Duygusal Dengesizlik (Nevrotiklik/Duygusal Tutarsızlık- (Neuroticism, Unstability)

Bu boyutta bireylerin, yetersizlik, güvensizlik, çekingenlik, endişe duyma, heyecanlanma, kendine güvenmeme, kötümser bakış açısı ve duygusallık durumlarının ölçülmesi adına çalışmalar gerçekleştirilmektedir (Costa vd., 1986: 641; Thoms vd., 1996: 352).

Bireylerin bulundukları durum içerisinde yaşadığı endişe, kızgınlık, sıkıntı, düşüncesiz hareket etme, güvensizlik ve depresyon duygularının bu boyutu ifade ettiğini belirtilmiştir. Nevrotiklik çerçevesinde olan bireylerde sürekli ve tekrar eden yorgunluk hali, baş ağrısı durumu, uykusuzluk, görme sıkıntıları ve yeme-içme isteğinin azalması ve belki kaybolması olarak sıralayabileceğimiz psiko-somatik belirtilerin bir veya birkaçı görülmektedir. Bireyler yaşadıkları duygusal çatışmaları genel manada fiziksel yollarla ifade ederler. Ek olarak nevrotiklik, bireyin kendini olduğu gibi kabul etmemesi, mükemmeli arama ve eleştiriye kapalı olması davranışlarını da kapsamaktadır. Nevrotiklik skoru yüksek olan bireylerde bu belirtilere az rastlandığı görülürken, düşük skorda olan bireylerde ise bu belirtilere çok rastlandığı ifade edilmektedir. Nevrotik özelliklerin hakim olduğu bireylerde, iş ve aile yaşamında fazlaca çatışma yaşayabilecekleri ve dolayısıyla da fazla strese maruz kalabilecekleri de ifade edilmektedir (Mete, 2006).

Duygusal tutarlılığın hakim olduğu bireyler; duygusal yönden kararlı, ikili ilişkilerde uyum yakalayan, kolay üzülmeyen, olaylar karşısında tutarlı tepkiler sergileyebilen, olumsuz duyguların kalıcı olmasına mahal vermeyen bireyler olarak tanımlanabilirler. Rahat görünümü yakalayan, sıkıntılı ve stresli anlarda sakinliğini koruyabilen, çabuk öfkelenmeyen, öz güveni yüksek, olumlu bakış açısıyla olumlu duyguları yaşama eğiliminde bulunan bireyler ise duygusal denge düzeyi yüksek olarak tanımlanmaktadır (Doğan, 2013, s.53).

Bu boyuta bağlı olarak nevrotik kişilik bozukluğunun, gerçeği değerlendirme yeteneğinin bozulmadığı, ciddi bir anti sosyal davranış bozukluğunun bulunmadığı, psiko-sosyal stres faktörleri ile bağıntılı olarak ortaya çıkan bir durum olduğu ifade edilebilmektedir. Bu boyutun bireylerin sinirli olup olmayışlarını, güven derecesini, kuruntulu oluşunu, mahcupluk ve endişe durumlarını kapsadığı belirtilmiştir (Güleç, 2006).

McCrae ve Costa (1987) tarafından yapılan çalışmada çeşitli araştırmacıların nevrotikliği özünde anksiyete, depresyon, kızgınlık ve sıkıntı

gibi olumsuz olarak nitelendirilebilecek duygu durumlarını barındırdığı konusunda hem fikir olunduğunu ifade etmektedirler. Bu boyutta yüksek skora sahip bireylerin, çoğunlukla karmaşık duygularla uğraşmak zorunda kaldığına, fazlasıyla kuruntulu düşünme ve düşmanca tepkiler verme gibi olması desteklenmeyen savunma mekanizmalarına başvurduklarını ifade etmişlerdir.

Peabody ve Goldberg (1989), yaptıkları çalışmada, araştırmalarından yola çıkarak İngilizcede bu boyutu tanımlayan sıfatların az sayıda olduğunu belirtmişlerdir. Bu ifadeden yola çıkarak ve ifadeye tutarlı olarak, nevrotikliğin karşıt ucu olan duygusal dengede bireylerin, sakin, dengeli, rahat, heyecansız, tutarlı sınıflandırmalarıyla ifade edilebileceğini belirtmiştir.

McCrae ve Costa (1991) tarafından yapılan çalışmada kişilik ile ilgilenen psikologlar tarafından nevrotikliğin, psikolojik huzursuzluğu tanımlamaya yardımcı olabilecek, normal bir kişilik boyutu olarak ifade ettikleri belirtilmiştir. Ek olarak McCrae ve Costa, bu boyutun, normal düzeyde değerlendirilen bireylerin kişilik yapısını anlama noktasında da önemli bir yere sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Nedeni olarak ise boyutta somatik şikayetlerin, psikolojik açıdan iyi hissetmenin ve türlü başa çıkma sistemlerinin, stresin ölçülebilmesi ve algılanmasında yakınen ilgili olduğunu belirtmişlerdir.

McCrae ve Costa (1992), tarafından yapılan çalışmada bu boyut ele alındığında, psikolojik ahenk ve duygusal dengenin var olmayışı olarak ifade edilmiştir. Nevrotiklik (Duygusal Tutarsızlık) boyutunda yüksek skorda yer alan bireylerin; depresyonla bağdaşmış, devamlı kuşku halinde olan, öfke ve gerginlik duygularından birini muhakkak taşıyan ve bundan keyif alan bireyler olduğunu ifade etmişlerdir.

Johnson ve Ostendorf (1993), yılında yaptıkları çalışmada, olumsuz duygu durumlarına uzaklığı gösteren rahat ve yalnız olmama özelliklerinin bu boyuttan pozitif olarak yük aldığını ifade etmişlerdir.

Puher (2009), tarafından yapılan çalışmada nevrotik özellikleri taşıyan bireylerin genel olarak, duygusal temelli tepki, reaktif, stresten hızlı etkilenen, zor ve tedirgin bir olay karşısında ortamı terk etme ve mevcut koşullardan kaçma eğiliminde olabildiklerini ifade etmiştir. Ek olarak, bu boyutun hakim olduğu bireylerde var olan negatif durumlarda, bireyde olayları algılama, problemlere çözüm üretme, sağlıklı karar verebilme gibi duygulara da zarar verebileceğini belirtmiştir. Nevrotiklik skoru düşük olan bireylerde sakin, duygusallığı daha durağan, öfkelenme eşikleri düşük özelliklere sahip olduğu ifade edilmiştir.

1.1.4.3.5.Gelişime (Yeniliğe) Açıklık Boyutu

Açıklık; bireylerin kendilerini ifade edebilme, fikirlerini izah edebilme, verileri doğru ve açık olarak iletebilme, görüş ve faaliyet önerilerini açıkça belirleme kabiliyetidir. Bireylerin birbirleri ile iş birliği kurmasında da rol oynar. Gelişime açıklık boyutunda ise bireylerin hayal güçleri, entelektüellikleri, zekaları, maceraya, yeniliklere ve yaratıcılığa olan oranlarını ölçmek adına çalışmalar gerçekleştirilmektedir (Costa vd., 1996, 641).

Bu boyut BFKK içerisinde yer alan diğer boyutlara kıyasla, araştırmacıların en çok fikir birliği sağlayamadığı boyuttur. Yaptıkları çalışmalarda; Norman (1963), boyutu kültür olarak, Hogan (1983), Digman ve Inouye (1986), Peabody ve Goldberg (1989) ise zeka olarak değerlendirmişlerdir (Somer vd., 2004).

Cattel (1947), tarafından yapılan çalışmada bireylerin kendileri ya da çevresindekiler tarafından değerlendirilirken zeka ve ölçülen zekanın aynı olduğundan yola çıkarak, zeka ile ilgili terimleri ölçeklerinden çıkarmış ve gerçek bir zeka testi geliştirilmiştir. Zeka ile ilgili maddelerin çıkarılmasının ardından kalan ölçeklerle ortaya çıkan faktör Norman (1963), tarafından yapılan çalışmalarla kültür olarak ele alınmıştır.

McCrae ve Costa (1992), tarafından yapılan çalışmada bu boyutun hakim olduğu bireylerin özelliklerini, analitik, karmaşık, liberal, geleneksel olmayan, hayal gücü kuvvetli, ilgileri geniş, cesur, değişikliği seven, merak, özgünlük, fikirlere açık, ve sanata duyarlı olarak ifade etmişlerdir. Ek olarak, ölçülen zekanın, derecelenmiş zeka ve gelişime açıklık boyutundan farklı bir terim olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Peabody ve Goldberg 'in 1989 yılında yaptıkları çalışmada ve McCrae ve Costa tarafından ileri sürülen zekanın kontrollü yönünden ziyade, ifade edici yönünün bu boyut ile daha alakalı bulduklarını ama bu durumun doğrulanabilmesi için gerekli bir koşulun da olmadığını ifade etmişlerdir. Bahsedilen koşul, çalışılan iki farklı değişkenin sadece zeka faktöründen değil, başka faktörlerden de yük alması durumudur. Fakat yapılmış çalışmalar incelendiğinde, bu koşulun var olmadığı ifade edilmektedir.

Johnson ve Ostendorf (1993), tarafından yapılan çalışmada analitiksel, ilgi alanları geniş, meraklı, kültürlü, yenilikçi, zeki, bilgili gibi özelliklerin zeka-açıklık faktörünün pozitif yönlü olarak değerlendirildiğini ifade etmişlerdir. Fakat, geleneksel, sıradan, kurallara uyma gibi özelliklerin ise bu boyut için negatif olarak değerlendirildiğini ifade etmişlerdir.

1.2. Kariyer

Kariyeri tanımlayacak olursak; bireylerin ortaya bir şeyler çıkarabildiği ve bu ortaya çıkan üretimin gelişimini sağladığı, aynı zamanda iş ve pozisyon bütünlüğünü sağlayacak bir takım tavır ve davranışlar geliştirmesine olanak veren önemli bir olgudur (Soysal, 2006; Okakın, 2009:144-146.).

Kariyer; bireylerin yalnızca mesleği ile ilgili alanlarda değil hayatının her alanını etkileyen çerçevede bir bütünlük ortaya koymaktadır. Bireylerin sahip

oldukları alışkanlıklar, aile olgusu, toplumsal, sosyal yapısal ve kültürel ilişkiler olarak örnek verilebilir (Okakın ve Şakar, 2011:253).

Kariyer kelimesi iki ayrı bakış açısı ile ele alınmaktadır. İlk aşamada;" kariyer, yaşam boyu aşamalar boyunca, bireyler tarafından sahip olunan pozisyonlar dizisi" şeklinde objektif kariyer olarak tanımlanır. İkincisi ise; sübjektif kariyerdir açıklarsak kariyerin, ileri yaştaki bireylerde oluşan inanç, tutum ve motivasyonlarındaki farklılıklardan oluşmaktadır. Her iki bakış açısı da bireyseldir. Bireyler, gerek kaderleri üzerinde bazı kontrollere sahip oldukları fikrinde, gerekse kariyerlerinin yol açtığı tatmin ve başarıyı en üst seviyeye ulaştırmak için de gelen fırsatları kullanmaktadırlar (Uygur,1998:5).

Kariyer gelişimi değerlendirildiğinde bireylerin toplumda statü ve saygınlık kazanmasına, yaşamı süresince vereceği kararlarda bir rehber görevi gösterip yardımcı olacağını ifade eder. Bu nedenle her birey kendi hayat standardını ve seviyesini kariyer seçimi ile kendisi belirlemiş olmaktadır (Dolgun, 2011:3-33).

1.2.1. Kariyer Seçimini Etkileyen Temel Faktörler

Bireylerin kariyer planlamasının ilk aşaması olan kariyeri seçme aşaması, bireylerin hayatları boyunca yaptığı en önemli tercihlerden biridir. Esasında bireylerin kendilerine en uygun, en iyi şekilde ve severek yapabilecekleri mesleği seçmeleri en ideal olanıdır. Fakat geçim sıkıntısı ve hayat şartlarının giderek zor bir hal almasıyla kariyer seçiminde iyi hayat koşullarını en iyi şekilde idame ettirebilme, yüksek getiri sağlayacak mesleklerin tercihinin görüldüğünü ifade edilebilir. Kariyer seçimini etkileyen faktörleri iki başlık altında incelenebilmektedir.

1.2.1.1. Sosyal Faktörler

İki başlık altında ayrılan tercihlerin birincisi olan sosyal faktörlerin içerisinde, bireylerin sosyal geçmişleri, aileleri ile olan ilişkisi, ailelerinin toplumsal ve ekonomik düzeyleri, bireylerin içerisinde yer aldığı çevre şeklinde sıralanabilecek, kariyer seçimini etkileyen temel sosyal faktörler yer alır. Bireylerin mesleklere olan görüş açılarının içlerinde bulunduğu toplumdan topluma farklılık göstermekte olduğu söylenebilir. Çeşitli meslekler kimi toplum tarafından saygınlık sergilediği düşünülürken kimi toplum tarafından ise sıradan karşılandığı ifade edilebilmektedir. Buradan yola çıkarak bireylerin toplumca benimsenmiş ve değerli görülen mesleklere eğildiğini ifade edilebilir. Temel sosyal faktörler içerisinde yer alan aile faktörü de meslek seçiminde önemli rol oynamaktadır. Ebeveynlerin eğitim düzeyinin düşük olduğu durumlarda, çocukların beceri gerektirmeyen işleri seçme eğiliminin yüksekliği, eğitim düzeyinin yüksek olduğu, yöneticilik ve profesyonel iş alanlarında yer alan ailelerin çocuklarında ise yönetsel ve profesyonel işleri seçme eğiliminin yüksek olduğu ifade edilebilir. (Can vd., 2001, s.166).

1.2.1.2. Psikolojik Faktörler

Kariyer seçimine etki eden ikinci faktörümüz olan psikolojik faktörler dört başlık altında ele alınmaktadır.

1.2.1.2.1.Değerler, İnançlar ve Tutumlar

Bireylerin yer aldığı toplumun, ailesinin, eğitim aldığı okulun kazandırdığı inanışların, kariyer seçiminde önemli bir yer kapladığı ifade edilebilmektedir. Genel çerçevede bireyler var olan değerlerini değiştirme konusunda yüksek oranda direnç gösterdikleri de söylenebilmektedir (Aytaç, 1997, s.90).

1.2.1.2.2.Beklentiler

Maddi veya manevi beklentilerin, bireylerin kariyer seçiminde etkili olduğunu ifade edilebilir. Bu beklentiler zaman ve kuşak değişimi ile şekillenebilen beklentilerdir. Şimdiye bakıldığında bireylerin kariyer seçiminde, para, güç, ün ve şöhreti ön planda tuttuğunu belirtip, yükselme sürecinin hızla gerçekleşebileceği mesleklere eğilim göstermekte oldukları ifade edilebilir (Aytaç, 1997, s.90).

1.2.1.2.3.Kişilik

Kariyer seçimi noktasında en çok önem arz eden faktör kişiliktir. Yapılan araştırmalardan yola çıkarak, bireylerin kişilik yönelimiyle kariyer seçimi arasında büyük ölçüde belirleyici bir ilişki olduğundan bahsedilebilir. Ek olarak, bireylerin kişilik yönelimlerine uyum sağlayan işlere yöneldiği araştırmacılar tarafından ileri sürülmüştür (Aytaç, 1997, s.90).

Çalışılan konu ile ilgili yapılan çalışmalar arasında John Holland tarafından yapılan çalışma önemli bir yeri sahiptir. Tipotojik Kişilik kuramı olarak adlandırılan bu kuramda altı farklı kişilik özelliği yer almaktadır ve bireylerin bu özellikler doğrultusunda kendilerine uygun mesleklere yöneldikleri ifade edilmektedir. Yapılan bu araştırmada, kişilik yönelimlerinin kariyer seçiminin yalnızca en iyi belirleyicisi değil de bu duruma ek olarak, kişilik-kariyer uyumu doğrultusu var olduğunda kariyer değişikliği ihtimalini de düşürdüğü ileri sürülmektedir (Arnold, 1988, s.391).

1.2.1.2.4.İşin Geleceği Hakkındaki Birey Görüşleri

Bu faktör de bireylerin kariyer seçimi açısından önemli bir yere sahiptir. Kariyer yapma doğrultusunda seçilen mesleğin gelecekte de geçerli bir meslek olması bireyler açısından oldukça önem arz etmektedir (Aytaç, 1997, s.90).

1.2.2. Bireylerin Yaşam ve Kariyer Evreleri

Birbirinden ayrı iki kavram olarak ele alınan yaşam ve kariyer kavramı, aslında insan yaşamının kariyer kavramı ile gelişmesi ve ilerlemesiyle bir bütün haline gelmektedir. Bireyler yaşam boyu kariyerlerine yön çizebilmek adına küçük yaşta eğitim almaya başlar, sonrasında bir meslek seçim süreci yaşar, iş hayatına atılır ve çalışma süresinin dolmasıyla emekliye ayrılır. Bahsi geçen bu dönemler, bireylerin yaşamında belirli dönemlere denk düşmektedir.

1.2.2.1. Bireylerin Yaşam Evreleri

Konu üzerine yapılan araştırmalar sonucu, araştırmacılar insan yaşamını dönemlere ayırmışlardır. Bireylerin bu ayrılan dönemlerde istek ve ihtiyaç şiddetleri farklılık gösterir. Bahsedilen dönemlerin başı ve sonu kesin sınırlarla belirlenememiş olsa da yaşanan dönemler; nasıl yaşandığına, bireylerin kişiliklerine, aile yapılarına ve sosyal çevrelerine göre farklılıklar gösterebilmektedir.

Bireyler, yaşamlarının bu dönemlerinde karşılarına çıkacak sorunları yönetmek ve aşmak arzusu içindedirler. Kariyer sürecinin başlarındayken, sorunları tanıyarak engelleri aşmak için çaba harcaması, uzun vadede gelecekte karşılaşabileceği problemlere daha etkin ve hazırlı olarak problemlerin üzerine gidebilecek ve sıkıntılı durumu azaltarak çözmesine yardımcı olacaktır (Gök, 2000).

Bireylerin yaş, pozisyon ve yönetimin gelişimini destekleyici yapıda yer almasının bireylerde performansı arttırabildiği gibi kariyer yönetimi aşamalarında da ilerleme kaydetmesinde fayda sağlayabilmektedir (Raymond, 1996, s.123).

Ele alınan bireylerin yaşam evreleri ve kariyer evreleri ile ilgili yapılan ve yapılmakta olan çalışmalarda, Erikson ve Levinson tarafından ileri sürülen tanımlamalar esas alınmaktadır. Esas alınan bu iki çalışma, aslında birçok yönden büyük benzerlikler sergilese de bazı noktalarda farklılık gösterip ayrılmaktadır. Bu iki çalışmayı biraz detaylandıracak olursak; Eric Ericson' un çalışmalarıyla ileri sürülen tanımlamalar Yaşam Dönemi Kuramı olarak adlandırılırken, Daniel Levinson'un çalışmalarıyla ileri sürülen tanımlamalar Yaşam Yapısı Kuramı olarak adlandırılmaktadır (Can, 1993, s.323).

1.2.2.1.1.Eric Ericson, Yaşam Aşamaları Kuramı

Bireylerin yaşamı, bölümlere ayrılarak ele alınmıştır. Her aşamada bireylerin diğer aşamaya geçebilmesi için var oldukları bölümde gelişme sürecini başarıyla tamamlama esası yer almaktadır. Ek olarak, her dönemde bireyin aşması gereken problemler ve olası ihtimaller olarak ifade edilebilmektedir (Aytaç, 1997, s.53).

1.2.2.1.1.1. Çocukluk

Bireylerin dünyaya gelişiyle başlayan ve onlu yaşların başında son bulan dönemdir.

Oral duyum olarak adlandırılan dönem 0-1 yaş, anal-kasal olarak adlandırılan dönem 2-3 yaş, Fallik lokomotor olarak adlandırılan dönem 4-5 yaş, latans olarak adlandırılan dönem ise 6-12 yaş arasında gerçekleşmektedir (Aytaç, 1997, s.53).

1.2.2.1.1.2. Yetişkinlik

Bireylerin onlu yaşlarının başında başlayan ve kırklı yaşları kapsayıp son bulan dönemdir. Dönemleri üç başlık altında ele alınabilir. (Bacanlı, 2011, s.94).

1.2.2.1.1.3. Püberte ve Adölesans

Bu dönem bireylerin ergenlik öncesi ve ergenlik dönemini 13-18 yaş aralığını kapsayan, duygusal ve fiziksel yönden hızlı değişmelerin yaşandığı bir dönemdir. Bireylerin kimlik kazanma hedefleriyle hareket ettiği, bu döneme kadar kazanılan alışkanlıkların, hayata bakış açılarının, inanç ve düşüncelerinin değişebildiği, sorgulamaya başladığı dönem olarak adlandırılabilir. Bireylerin bu dönemde aykırı davranışlar sergilemesi durumu zaman içerisinde oturacak ve doğru davranış olarak benimsenen davranışları sergilemeye başlayacaklardır (Bacanlı, 2011, s.94).

1.2.2.1.1.4. İlk Yetişkinlik

Bu dönem bireylerin çevresiyle olan ilişkilerini geliştirdiği 19-25 yaş arasını kapsayan bir dönemdir. Bireylerin bu dönemde iş, aile hayatı kurma, statü sahibi olma arzuları gelişir. Buradan hareketle bireylerin bu aralıkta ailesi veya eşiyle, iş yerinde arkadaşlarıyla ilişki ve iletişim içerisinde olduğu söylenebilir. Bu dönemde bireyler aileye olan bağımlılığını azaltma ve kariyer planlarına yönelme eğiliminde bulunurlar. Aksi durum gerçekleştiğinde ise bireylerin yalnızlık hissine kapılmalarına ve toplumda kendilerini tek hissetmelerine neden olabilmektedir (Bacanlı, 2011, s.94).

1.2.2.1.1.5. Yetişkinlik

Bu dönem bireylerin evinde ve işinde belirli bir düzen oluşturma eğiliminde olduğu, 26-40 yaş aralıklarını kapsayan ve yüksek verimin olduğu bir dönemdir. İş, sanat, meslek üretkenliği bu bölümün özelliklerini yansıtır. Bireylerin üretken duruma gelememesi halinde yaşamlarında bir durgunluk ve anlamsızlık anlayışı meydana getirir. Ek olarak bu olumsuz durumların daha çok erkeklerde gözlenebildiğini, orta yaş bunalımı olarak adlandırılabilindiğini ve ilerlediği durumlarda işten ayrılma, boşanma, farklı ortamlara yönelme gibi sonuçlar doğurabileceği yapılan araştırmalarca ileri sürülmüştür (Cüceloğlu, 1992, s.336).

1.2.2.1.1.6. Olgunluk

Bireylerin 40'lı ve 60'lı yaşlarını kapsamaktadır. Kendinden sonra gelecek olan nesile yön verme, yol gösterme eğilimlerini kapsar. Bireyler bu zamana kadar kazandıkları bilgi, beceri ve deneyimlerini kendinden yaşça küçüklere (çocuklara, gençlere, öğrencilere, yeni yetişen meslektaşlarına) aktarmaktadırlar. Bireyler monotonlaşmaya karşı kendileri ile bir mücadele ve yeni uğraşılar arayışı içerisindedirler. Bu dönemde duygu düzeyleri tavan ve taban şeklinde değişiklik gösterebilmektedir (Cüceloğlu, 1992, s.336).

1.2.2.1.1.7. Yaşlılık

60 yaş üzeri bireyleri kapsayan bu dönemde bireyler geçmişten bugüne hayatlarını gözden geçirirler. Bu zamana kadar sürdürdükleri yaşamın gerçekten yaşanmaya değer olduğunu benimserlerse, iyisiyle kötüsüyle kendi yaşamlarıyla barış sağlayabilirlerse benlik bütünlüklerini de sağlamış olurlar. Aksi halde ise geçmişe yönelik keşkelerle başlayan huzursuzluk ve mutsuzluk durumunun hakimiyeti gözlenebilmektedir. Ek olarak bu dönemde vicdani

durumların ön planda olduğunu ve geç kalınmış şeylerin geçte olsa yerine getirilme çabası içerisinde oldukları belirtilebilir. (Bacanlı, 2001, s.296).

1.2.2.1.2.Levinson, Yaşam Aşamaları Kuramı

Levinson, tarafından yapılan çalışmalarda bireyin yaşam aşamaları ile kariyer kavramı tek çatı altında ele alınmış ve kariyer yaşamlarının başlangıcı olarak bireylerin ailesinden ayrıldığı dönem ele alınmıştır. Buradan hareketle bireylerin yaşam dönemleri ile kariyer süreçleri arasında sıkı bir ilişkinin varlığından söz etmiştir (Aytaç, 1997, s.54).

1.2.2.1.2.1. Aileden Ayrılma

Bireylerin eğitim hayatlarını sürdürdüğü, yeni bir hayat için temeller attığı 17-22 yaş aralığını kapsayan bir dönemdir. Bireylerin ailesine olan bağımlılıklarını koparma ve kendini bulma eğiliminde olduğu bu dönemde kısmen de olsa maddi ve manevi açıdan anne babaya bağlı konumda yer aldığı belirtilmektedir. Bireylerin aile bağımlılığını azaltmasının sebebi olarak ise özgüven ve öz yeterlilik sağlama arzusu gösterilmiştir. Levinson tarafından yapılan çalışmalarda yeni yeni kariyer adımları atma gayretinde olan bireyleri başarısızlık veya düşük başarı göstermesinin anne babalarına olan bağımlılıklarıyla ilişkili olduğu ileri sürülmüştür (Aytaç, 1997, s.54).

1.2.2.1.2.2. Yetişkin Dünyasına Geçici Giriş

Bireylerin 22-28 yaş aralığını kapsayan, aile bağımlılıklarını kopardığı, meslek seçimlerini gerçekleştirdiği dönemdir. Bireyler bu dönemde eğitimlerini tamamlayarak, iş arayışlarını gerçekleştirmekte olurlar. Bireylerin yaşamlarını ne şekilde sürdüreceklerine ve kariyerlerini ne yönde gerçekleştireceklerine dair kararlar da aldığı dönemdir. Bu dönemde

düşünceleri dağınık olarak adlandırılan bireyler, yaşamlarında ve kariyer süreçlerinde doyum arayışı içerisindedirler (Aytaç, 1997, s.54).

1.2.2.1.2.3. Otuz Yaş Değişimi

Bireylerin 28-33 yaş aralıklarını kapsayan, geçiş dönemi olarak da adlandırılabilen dönemdir. Bu dönemde bireyler geçmiş yıllarda aldıkları kararları gözden geçirmektedirler. Bu süreçte daha önce aldığı kararlarda tatminkar olamayan bireyler, yirmili yaşlarda arka planda bıraktığı istekleri doğrultusunda hayatlarında değişiklikler yapmaktadırlar. Bu tatmin olamayışla beraber bireylerin karışıklığa düşmesi sonucunda radikal kararlar alması beklenen bir davranıştır. Bu süreçte bireyler, farklı bir bölgeye taşınma, iş ve kariyer çizgilerinde değişikliğe gitme ve belki aile düzeninde değişiklik arzusu ile boşanmalar yaşayabilmektedirler. Ek olarak bu dönemin kurulu düzeni değiştirme veya son şans, son kaçış olarak nitelendirilebilir (Aytaç, 1997, s.54).

1.2.2.1.2.4. Yerleşme

Bireylerin 32-29 yaş aralıklarını kapsayan, sosyal hayattan uzaklaşıp kendilerini işlerine adapte ettikleri dönemdir. Bu dönemde bireylerin ikili ilişkileri kesintiye uğramakta veya olabildiğince aza indirgenmektedir. Bireyler ilerleyen süreçlerde alacağı görevleri güçlendirme ve üstleri tarafından kabul görme eğilimindedirler. Genç yöneticiler, üste çıkarma konusunda yönlendirebilecek bir koruyucu arayışı içerisindedirler.

1.2.2.1.2.5. Orta Ömre Geçiş

Bireylerin 40-45 yaş arasını kapsayan dönemdir. Bu dönemde bireyler hayatlarını tekrar gözden geçirirler. Bu değerlendirme sonucunda da beklentilerini karşıladıklarını görebilirlerse kendileri ile gurur duyarlar. Aksi

olurda beklentilerini karşılayamadıklarını görürlerse bu kez tam aksi olarak orta yaş bunalımı olarak adlandırılan bunalım başlayabilir. Bu noktada bu dönemin olumlu veya olumsuz sonuç vermesine bağlı olarak bireylerin tüm yaşamı etkilenebilir (Şimşek, 1999, s.335).

1.2.2.1.2.6. Orta Erişkinliğe Giriş

Bu dönem bireylerin 45-50 yaş arasını kapsayan dönemdir. Geçen dönem ne kadar az zararsız atlatıldıysa o kadar çok sosyal ilişkilere tekrar önem verilmeye başlanır. Bu noktada bireyler kariyerlerinde doyum elde etmişse yeni iş arayışlarına yönelebilirler (Şimşek, 1999, s.335).

1.2.2.1.2.7. Elli Yaş Değişimi

Bireylerin 50-55 yaş arasını kapsayan bir dönemdir. Yukarıda çalışılan orta ömre geçiş döneminde çok fazla değişiklik yaşamayan bireyler bu dönemde bunalımlar yaşayabilir. Bireylerin bu döneminde orta düzeyde bir bunalım yaşayabileceği yapılan araştırmalarda ileri sürülmüştür (Şimşek, 1999, s.335).

1.2.2.1.2.8. Orta Erişkinliğin Sonu

Bireylerin 55-60 yaş arasını kapsayan bir dönemdir. Bireylerin ilerleme kaydettiği kariyer çizgisinin son aşamasıdır. Diğer dönemlere kıyasla daha durgun ve sakin geçen, emeklilik için hazırlıkların başladığı bir dönemdir (Şimşek, 1999, s.335).

1.2.2.1.2.9. Son Erişkinliğe Giriş

Bireylerin 60-65 yaş arasını kapsayan bir dönemdir. Bireylerin emeklilik dönemi olarak adlandırılan bu dönemde yaşlılık belirtileri kendini göstermeye başlamış olup, bireyin çevresinde gerçekleşen yakınlarını kaybetme, ölümlerine şahit olma durumları bireylere üzüntü vermektedir (Şimşek, 1999, s.335).

1.2.2.1.2.10. Son Erişkinlik

Bireylerin 60 yaşını ve sonrası kapsayan bir dönemdir. Bu dönem bireyler için yaşamını değerlendirme ve özetleme dönemidir. Emeklilik öncesi dönemde yapamadıklarını, ihmal ettiklerini bu dönemdeki boş vakitlerini değerlendirerek kendine uğraşı alanları yaratmaktadır. Bunun aksi durumlarda ise bireyler maddi sıkıntılar veya sağlık sıkıntılarıyla sıkıntılı günler de geçirebilmektedirler (Şimşek, 1999, s.335).

1.2.2.2. Kariyer Evreleri

Bireylerin yaşamları evrelerden oluştuğu gibi kariyer süreçleri de evrelerden oluşmaktadır. Her evrede bireylerin ihtiyaçları ve bu ihtiyaçlarının boyutunun da değişiklik gösterdiğini bir önceki konumuzda belirtmiştik faka bu konumuz için de durum aynıdır. Yıllar geçtikçe bireylerin fiziksel ve temel özellikleri ile kariyerlerinden beklentileri ve kariyerlerinde istek düzeyleri etkileşim halinde olacaktır.

Yukarıda ele almış olduğumuz bireylerin yaşam evreleri, şimdi ele alınacak kariyer evreleri ile gelişim göstermektedir. Bireylerin kariyerlerinin şekillenmesinde, belirlenmesinde ve geliştirilmesinde, bireylerin fiziksel, sosyolojik, cinsiyet, eğitim özelliklerinin önemli etkenler olduğu söylenebilir.

Ek olarak bireylerin bu özelliklerle kendi yaşamında amaçlar belirlediğini ve belirledikleri amaca ulaşmak için de ulaştığı noktada gelişmek içinde çaba harcadıkları söylenebilir (Çalık, Ereş, 2006, s.52).

Bireyler yaşamlarının her evresinde farklı rollere bürünmektedir, bu doğrultuda da devamlı olarak çevresel etkilere ve ihtiyaçlarına göre değişim sergilemektedir. Bireyler kariyer evrelerinde ilerlerken kendilerine artılar katarak ilerleme kaydederler. İlerledikleri her evrenin bir sonraki evreye etkisi vardır (Şişman, 2013).

Bahsedilen bireylerin istek ve ihtiyaçları, bireyden bireye değişiklik gösterebilmektedir. Bireylerin Yaşam Evreleri konumuzla kariyeri kısaca bağdaştıracak olursak: Ergenlik evresindeki bireylerin benlik bilincinin oluşmaya başlamasıyla, eğitimi sürerken boş vakit buldukça kariyerlerine yönelik düşünceyle zaman geçirmekte oldukları ifade edilebilir. Yetişkinlik evresinde, eğitim süresiyle ortaya çıkan kariyer düşüncesiyle başlayıp, işe başlama, kariyerde durgunluk dönemi ve emekliliğe uzanan yolla kariyerin geliştiğini ifade edilebilir. Emeklilik evresinde, bireylerin bir kısmının işten uzaklaştığını bir kısmının ise aksine kariyerin yeni başladığı düşüncesi içerisinde olduğunu ifade edilebilir. Ele alınacak olan kariyer evrelerinde bireylerin bazı evrelerde kariyer gelişimlerini erteleme veya kesmek zorunda hissettiği eylemlerinde varlığından söz edilebilir. (Marais, 2002, s.1).

1.2.2.2.1.Keşfetme Evresi

Bireyler bu evre bireylerin kariyer evrelerinin ilk evresidir ve bireyler bu evrede hangi meslek dallarına ilgi duyduklarını keşfetme çabası içerisindedirler. İlgilerini keşfetmeye çalışan bireyler bu konuya dair çevrelerinden ve mesleğin kariyer yollarından çıkarım yapmaya çalışır, bilgi arayışı faaliyetlerinde bulunurlar. Bu evre bireylerin lise dönemlerinde başlıyor olup üniversitenin sonlarına kadar devam etmekte olan bir evredir, bireylerin

16'lı yaşlarından 20'li yaşlarına kadar uzanan bir süreçtir. Bireyin iş öncesinde başlayan bu dönem işe başlamasıyla da devamlılığını sürdürebilmektedir (Noe, 1999:56-75).

Araştırmalardan yola çıkacak olursak, bu evrede bireylerin meslek araştırma davranışlarına, fırsatları arama ve kovalama, farklı kurs ve seminerlere katılma eğiliminde olduğunu ifade edilebilir. Bireyler hangi mesleğe ilgilerinin olduğunu anlamaya yönelik süreçte, yeteneklerinden, güçlü ve zayıf yönlerinden yola çıkarak hareket etmektedirler (Raymond, 1996, s.121).

Bu evrede olan bir bireyin arzusu istediği bir işte çalışabilmektir. Bu durumda bireylerin hemen iş bulamama ihtimalleri motivasyonlarında düşüklük sergilenmesine neden olabilir. Bir yandan isteği işte çalışma arzusu bir yandan da maddi sıkıntılar görüldüğünde ise bireylerin hedeflerinde yer alan işi yapamayışı durumlarıyla karşılaşılabilir. Bu bağlamda maddiyat nedeniyle hedef dışı meslek seçimi yapmak zorunda kalan bireyler kendileri için doğru bir tercih yaptıklarında, bir sonraki aşamada başarı elde edebilmektedirler (Kaya, 2007).

Bu evrede bireylerin okul sürecinde öğrendikleri ile çalışma sürecinde karşılaştığı olaylar arasında bir fark belirirse, bireyler gerçek şoku adı verilen şoka maruz kalabilirler. Arayış içerisindeki bireylerin beklentileri de oldukça yüksektir, bu beklentilerle iş hayatına adım atma çabası içerisindeyken iş hayatının kitaplarda yazdığı veya çevreden duyduğu gibi olmadığını fark etmeleri büyük hayal kırıklığı yaşamalarına neden olabilmektedir. Bu hayal kırıklıkları bireylerin diğer kariyer evrelerine de olumsuz olarak yansıyacaktır. İş arayışı ve ilk iş tecrübesi süreçlerinin hafif olaylarla geçirilmesi, gelecekteki iş verimi, isteği ve tatminine önemli katkıda bulunacaktır (Bowin, 2001, s.231).

1.2.2.2.2.Kurulma-Yerleşme Evresi

Bu evre 26-35 yaş arası bireyleri kapsamaktadır. Bir önceki evrede çalışılan arayış son bulmuş ve birey bu evrede arayışta olduğu işe kavuşmuştur. Elde ettiği işe dört kolla sarılan bireyler, karşılarına çıkabilecek fırsatları yakalamaya çalışma ve değerlendirebilme eğilimi göstermektedirler. Bu süreçte bireyler kendilerine bir geri bildirim mekanizması oluşturarak kurum içerisinde gösterdikleri davranış ve tutumlarını denetlerler. Bu evre bireyler için temel ihtiyaçlardan biri olan güvenliği sağlayabilmek oldukça önemli yer tutar. Kendisi için fizyolojik ve güvenlik gereksinimlerini tamamladığını düşündükten sonra bir üst evrede yer alacak ihtiyaçlarını algıma eğilimi gösterirler (Bayraktaroğlu, 2003, s.130).

Bireylerin yeni dahil olduğu organizasyonlara alışma ve işi öğrenme sürecini de kapsayan bu evrede bireylerin dahil oldukları her yönüyle tanıması en önemli basamaktır. Bu süreçte bireylere uygulanabilecek oryantasyon veya sosyalizasyon uygulamaları, kuruma yeni dahil olan bireylerin kurum tarafından kendisinden beklenen davranışları, kurumun değer ve tutumlarını öğrenme sürecinde önemli rol oynamaktadır (Can vd., 2001, s.154).

Olgunlaşma yolunda ilerleyen bireyler, mevcutta çalıştıkları kurumda memnun ve mutlu ise hem kendilerini kuruma kabullendirme hem de görevlerinde yükselmek için girişimlerde bulunacaklardır. Mutlu çalışanlar kurumlarının başarı elde etmesi için de ellerinden geleni yapma noktasında olacaklardır. Tam aksi durum mevcut ise, çalıştığı kurumdan memnun olmayan bireyler yeni bir iş arayışı içerisinde olacaklardır. Belirli bir hedefi olmayan bireyler, çeşitli işlerde görev alabilirler. Bu bağlamda da bireylerin görevlerinde uzmanlaşması veya terfi almaları uzun sürecektir. Bu evrede bireylerin ne yapmak istediğini ve kendini nerede görmek istediği önem arz etmektedir (Cerit, 2007).

Bu evrede bireylerin kendini kanıtlaması önemli bir yere sahiptir. Kurumunu tanıyarak ustalaşmaya başlayan birey, başarı gösterirse kuruma da katkı sağlayabilecek beceriye sahip olur. Bu durumda da bireylerin kurum bağlılığı artış gösterecektir. Aksi durum olur da başarı gösterilemezse bireyler kendini yeniden değerlendirmek durumunda kalabilir ve yahut işten çıkartılarak tüm süreci yeni bir işte tekrar yaşamak durumunda kalabilirler (Aytaç, 1997).

1.2.2.2.3.Kariyer Ortası Evresi

Bu evre 36-50 yaş aralığındaki bireyleri kapsamaktadır. Bir önceki evrede büyük önem arz eden güvenlik ihtiyacının yerini başarı, saygınlık, bağımsızlık ihtiyaçları almaktadır. Bireyler bu dönemde daha çok sorumluluk alabilecekleri ve üstünlük elde edebilecekleri işlerde çalışmayı arzu ederler. Bu arzuya yönelik hareket edebilmek için, hızla değişen teknolojik gelişmeleri, rekabet koşullarını takip edebilmeleri zorunluluk halini alır (Özden, 2001, s.35).

Bu evrede bireyler üç farklı olasılıkla karşı karşıya kalabilirler: Bu olasılıkların birincisinde, bireylerin başarısı devam eder ve kariyerinin zirvesine doğru bir ilerleyiş gösterir. Az önce çalışılan teknoloji ve rekabet koşullarını güncel olarak takip edip, kendini geliştirebilen bireyler bu olasılıkta saygı görme ihtiyaçlarına karşılık bulabilirler. Bu olasılıkların ikincisinde, çalışılan koşullardaki değişime ayak uyduramayan bireylerin statik bir duruma geçmesidir. Kariyer platosu olarak adlandırılan statik durumda, birey odaklı kariyer platosunda, bireyler üst pozisyonlar için yetersiz yetkinlikte değerlendirilirler. Yeteneklerin bittiği yerde bireylerin yükseliş süreci de son bulur. Kurum odaklı kariyer platosunda ise örgütsel yapı ve politikanın değişmesiyle bireyler için yükseliş süreci son bulur. Bu olasılıkları üçüncü ve sonuncusunda, bireylerin kariyerlerinde gerileme yaşamasıdır. İş hayatındaki hılı değişime, teknolojik yeniliklere, bireysel yetkinliklerin geliştirilememesine

bağlı olarak bireylerin uyum sağlayamama durumu kendini göstermektedir. Bu durumlara bağlı olarak öncelikle bireylerin performansında düşüş gözlenir, buna bağlı olarak ise kurumun bireye verdiği değer ve önemde de düşüş gözlenir. Sürecin bu şekilde devam etmesiyle de bireyler daha sakin görevlerde yer alırlar. Kurum için gerekli katılımı gösteremeyen bireyler ya işten çıkarılır ya da istifa ederler (Şahinöz, 2006, s.22).

1.2.2.2.4. Kariyer Sonu Evresi

Bireylerin 50-65 yaş aralığını kapsayan, kariyer yolculuğunun en uzun evresi olarak adlandırılmaktadır. Bu evrede bireylerin kariyer sürecinin sonlarına yaklaştığı evredir. Bir önceki çalışılan sorunların bu evreye taşındığını, bireylerin eskimesi olarak adlandırabilinecek durumun yaşandığı süreç olarak ele alınabilir. Bireyler bu döneme gelene kadar ki süreçte elde ettiği konumu korumak için çaba harcarlar. Daha önceki evrelerde çalışılan bireylerin saygınlık ve kendini gerçekleştirmeye yönelik ihtiyaçları yine önemini sürdürmektedir. Bu evrede kuruma yönelimden ziyade, bireylerin kendi gelişimlerine yöneldiği gözlenebilir. Süreç böylece bireylerin motivasyonlarında azalma ve mevcuttaki işlerini yapmaya sabitlenmesiyle devam etmektedir (Özden, 2001, s.26).

Bu evrede yaş alan bireylerin, öğrenmekten ziyade öğretmek, bilgi birikimi için çaba harcamak yerine bu vakte kadar edindiği donanımları yeni nesillere aktarmak istediği belirtilebilir. Edinilen bilgi birikimi ve tecrübe, ilerleyen yaş özellikleri ile çalışma ortamındaki yaş ve kıdemce genç çalışanların bireylere saygı ve hürmet göstermeleri bireyler için gurur kaynağı olarak ifade edilmektedir. İlerleyen yaş ile birlikte bireylerin sağlık sorunları yaşamaları veya yaşama ihtimalleri de işe olan ilgilerinin azalmasında rol oynayabileceği söylenmektedir (Aytaç, 1997).

Bu evrede bireyler çalışma ve çalışmama durumlarında yaşanabilecek denge değişikliklerine hazırlık yapmaktadırlar. Kariyerinde sona doğru ilerleyen bireylerin büyük çoğunluğu azaltılmış çalışma saatleriyle kurumda danışman olarak devam etmeyi arzu ederler. Bir kısmı ise kariyer hayatınca ihmal ettiği hobi, seyahat ve bireysel uğraşılarla vakit geçirebilme arzusu ile emeklilik evresine geçmeyi tercih ederler (Noe, 1999, s.337).

1.2.2.2.5.Emeklilik (Azalma) Evresi

Bireylerin 65'li yaşlarının biraz öncesini olabilmekle beraber sonrasını da kapsayan evredir. Bu evrede bireyler çalışma yaşamlarının dışında kalan farklı faaliyetlere eğilim göstererek kendilerini gerçekleştirme için olanak sağlarlar. Bir önceki evrede bahsedilen emekliliğin yaklaşmasında olan danışmanlık veya emekliye ayrılma durumu burada tam olarak kendini göstermektedir. Bireyler artık bu evrede ya iş dışı faaliyetlere yönelirler ya da bulundukları kurumda devam edip danışmanlık adı altında kariyer yaşamı boyunca kazandıkları tüm bilgi ve birikimi paylaşmaya devam etmeyi tercih ederler. Kariyer süreçleri boyunca vakit ayrılamayan ya da var olan hobilerinin üzerine yenilerini ekleyemeyen bireyler bu evrede resim, çiçekçilik, bağ-bahçe gibi etkinliklerle kendilerini gerçekleştirme gereksinimlerini karşılama eğiliminde olabilirler (Şimşek, 1999, 337).

Kariyer yaşamı süresince bireyler tarafından kazanılan iş kimliğinin kaybedilmesi durumu, bu noktada bireylerin kendini işe yaramaz, verimsiz hissetmesine sebep olabilmektedir. Emeklilik sürecinde iş yaşamını devam ettiren bireyler yaşayacakları motivasyon düşüklüğü ile birlikte kendilerini o ortamda istenmeyen ve işe yaramayan biriymiş gibi hissedebilirler. Çizdiği kariyer yolunda ilerleyen ve son noktaya kadar gelen veya gelmek üzere olan bireylerde yine yaşa bağlı olarak tatmin olma noktaları ve düzeyleri de değişme ve gelişme göstermektedir. Bu evrede bireylerin iş tatminsizliğinde düşüz gözlendiği de belirtilebilmektedir (Erdoğmuş, 2003, s.21).

1.2.3. Kariyer Kalıpları

İş hayatları süresince bireylerin yetkinlik, beceri, alaka ve beklentilerinin değişimi sonucu yaptıkları işlerle ilgili tercihlerinde çeşitli farklılıklar vardır. Bahsedilen tercihler bireylerin emekliliğine kadar aynı meslek sahibi olması yahut aynı işte çalışmayı seçmesi ile olabileceği gibi, bireylerin kariyerin çeşitli zaman ve dönemlerinde işini değiştirmesi, mesleğini değiştirmesi ile de olabilmektedir (Akgemci vd., 2004:93)

Dolayısıyla bireylerin iş hayatları sürecindeki iş, meslek ve de kariyerleri ile ilgili davranışlarını ve aldıkları kararları da kariyer kalıpları ifade eder. (Akgün vd., 1995:113).

Bahsedildiği gibi bireylerin, yetkinlik, alaka ve gelecekleri hakkındaki tutumları zaman içerisinde bir değişime uğraması sebebi ile aynı seviyede kariyer kalıpları da bir değişime uğrayabilmektedir. Bahsedilen kalıplar dört temel özellik ile ifade edilmektedir. Bahsedilen kalıplar dört temel özellik ile ifade edilmektedir.

1.2.3.1. Kararlı Durumdaki Kariyer Kalıbı (Devamlı Durumdaki Kariyer Kalıbı)

Bireylerin hayatları süresince bir mesleği bir kez ve de sürekli yani kalıcı olarak seçmesi durumu kariyer seçimi olarak ifade edilir. Böylelikle bireylerin kariyer süreçlerinde az farklılıklar gerçekleşir. Dolayısı ile bu kariyer yapısında yeterlilik ve de güvenlik ana iki unsurdur (Erdoğmuş, 2003:22).

Bireyler bulundukları ve iş gördükleri kurumları değiştirse de yaptığı işler değişmez. Örnek vererek açıklayacak olursak; spesifik bir uzmanlık alanında iş gören akademisyenler veya mühendisler bahsedilen kalıpları bizlere ifade eden

mesleklere sahip bireylerdendir. (Çalık ve Ereş, 2006: 74). Dolayısıyla bireyler çalıştıkları örgüt ve kurum değiştirse de yaptıkları işler çoğunlukla değişmeyecektir. (Budak, 2008:52-58).

Bu hususta şundan bahsedebiliriz; kararlı kariyer kalıbına uygun aksiyon gösteren bireylerin yaptıkları işten yeterli miktarda tatminlerinin olması bu sebeple de çalıştıkları örgütleri bırakma yahut değiştirmeye ihtiyaç duymamalarıdır. Bir diğer yandan bu tipteki çalışanlar, hali hazırdaki işlerinde uzun seneler çalışmaları sebebi ile alanlarında ve konularında uzman ve de yetkin durumda olmaktadır (Baron, Greenerg, 2003:317).

1.2.3.2. Doğrusal Kariyer Kalıbı

Bir örgütte yer alan bir bireyin örgüt hiyerarşisi içinde bir aşamada başlayıp daha sonra sorumluluk ve yükümlülüğü artan işlerde yetkinlik ve bilgi düzeyine dayalı olarak ilerleme ve gelişmesini ifade etmektedir. (Aytaç, 2005: 194). Açıklamak gerekirse belirtilen doğrusal kariyer kalıbında bireyler bir uzmanlık alanında kalarak tecrübesi ve kıdemi ile beraber zamanla kariyerlerinde yükselmekte ve bireyler kariyer yaşamlarında ileri yaşa dolayısı ile emekliliklerine kadar bu süreci sürdürmektedirler. (Baron, Greenerg, 2003:317).

Doğrusal bir kariyer kalıbına sahip olan kişilerin ilerleme ve gelişme süreçleri sürekli olarak ileriye yöneliktir. Bu kalıpta farklı alanlardan bilgiler edinme ve farklı birim yahut bölümlere geçme söz konusu değildir.

Bu kalıpta bireylerin iş gördüğü örgütlerdeki konuma göre bireylere sorumluluk verilir. Temel hedef bireylere, aşama aşama hiyerarşide kendilerine yer edinmeleri ve bu konumlarda yükselmelerini sağlamak, böylelikle bireylere bir önceki konumundan daha çok yükümlülük, bilgi, yetkinlik gerektiren işleri

vermektir. (Çalık ve Ereş, 2006). Doğrusal kariyer kalıbını benimseyen bireyler iş hayatları süresince aynı meslekte kalmaya yönelik planlar yaparak, mesleklerinde gelişme ve ilerlemelerine olanak verecek kariyer yollarını önceden belirlemektedirler (Noe, 1999:337).

Doğrusal kariyer kalıbında iş gören bireyler gelecekte ilerleyebilecek ve gelişebilecekleri kariyer yolunu görseler de yükselebilmenin bir alternatifinin olmaması, çalışan bireylerin gün geçtikçe bu tip bir çalışma düzeninden haz almamaları ve böylelikle örgüte olan sadakat ve bağlılıklarının dolayısıyla iş tatminlerinin aşağıya düşmesine ayrıca bu bireylerin farklı örgütlerde farklı iş alternatiflerini düşünmelerine yol açabilir. Bir başka yandan örgüt ve iş gören bireyler arasındaki anlaşmaların değişimi ve de örgütsel yeniden yapılanma uzmanları çoklu ve sınırsız kariyer yaklaşım ve modellerini araştırmaya yönelmektedir. (Soysal, 2004: 4)

Giriş düzeyinde bir işte çalışan bir bireyin daha sonra terfi etmesi sonuçlarında üst düzey yönetici olması doğrusal kariyer kalıbına örnek olarak verilebilir.

1.2.3.3. Spiral Kariyer Kalıbı (Kararsız)

Spiral kariyer kalıbı en sık orta yaşlardaki bireylerin, farklı alanlarda birbirinden farklılık göstermeyen işlerde çalışması olarak tanımlanabilir. Bireylerin kariyerlerini sürekli ve sık sık değiştirmesi ve bireyin hareketliliğini sembolize eden spiral (kararsız) kalıba verilebilecek en iyi örnek; bir örgütte müdür olarak çalışan bir bireyin farklı bir örgütte danışman olarak iş görmeye başlaması ve burada belli bir süre iş gördükten sonra ise bir üniversitede öğretim üyesi olarak kariyerini sürdürmesidir. (Aytaç, 2010).

Bahsedilen kariyer kalıbının bireylerin emeklilik sonrası ve de o zamana dek sahip oldukları tecrübelerin değişik sahalarda da gösterilmesi olarak ifade edilmektedir.

Bir başka bakış ile bu kalıp iş yaşamı süresince var olan bilgi ve becerilerine yeni yetkinlikler dahil ederek birbirleri ile etkileşimli ancak farklı meslek dallarında çalışan bireyleri ifade eder. Bu kalıpta bireyler her bir pozisyonda yedi ve on yıl arasında zamanlarda çalışmaktadırlar. Bahsedilen bu sürelerin sonunda ise var olan kariyerlerini tekrar biçimlendirerek önceki işleri ve çalışmalarıyla ilgili olan farklı bir meslek grubuna veya dalına geçmektedirler. (Baron, Greenerg, 2003:317).

Bir öğretim üyesinin üniversitede bir vakit öğretim üyeliği yapmasının ardından farklı bir sektörde yönetici vasfı ile çalışması ve daha sonra ise farklı bir örgütte danışman olarak çalışması spiral kariyer kalıbına verilebilecek uygun bir örnektir. (Çalık, 2006: 75).

1.2.3.4. Geçiş Tipi Kariyer Kalıbı

Geçiş tipi kariyer kalıbı eğitim seviyesi, yetkinlik ve becerileri düşük seviyede olan bireylerin izlediği kariyer kalıbıdır. Bireylerin iş gördüğü alanda sağlıklı ve mantıklı bir karar verebileceği zaman geçmeden, tamamen farklı bir alana geçer ve bu alanda iş görmeye başlar. Geçiş tipi kariyer kalıbındaki bireyler sık sık ve de sürekli bir şekilde iş değiştirirler. Örnek verecek olursak garsonluk, şoförlük vb. (Can vd., 2009).

Bahsedildiği üzere bu kariyer tipini benimsemiş olan bireyler var olan işlerinde bir ve dört yıl gibi kısa zamanlarda kalmakta ve birbiri ile ilgisi ve etkileşimi olmayan işlere geçmeye yönelim göstermektedirler. (Baron, Greenerg, 2003:317). Bu kalıptaki bireyler bir alanda karar verme hususunda

zorluk çekerler ve de sık sık bir işten bir başka işe geçiş yaparlar. (Aytaç, 2005: 195).

Böyle bir durumda örgütlerde iş görenlere birden çok kariyer olanağı sağlanarak bu kalıptaki bireylere bilgi, yetkinlik ve tecrübe kazandırılması ayrıca bu tip bireylerin daha çok sorumluluk taşıyabilecekleri pozisyonlara getirilme olanağı sağlandığı takdirde iş gören bireylerin hem düşüncelerini aktarmaları hem de motivasyonlarının artarak örgüte bağlılıkları sağlanacaktır. (Erdöl, 2000): 173).

Bir başka bakış açısı ile bu kalıptaki bireyler sağlıklı ve başarılı bir kariyer yaşamına sahip olmak ve var olan mesleklerini geliştirmek ve ilerletme yerine hobileri ile ilgilenmek, arkadaş ve aile çevresiyle daha fazla vakit geçirmeyi tercih ederler. (Akgün vd., 1995:113).

Bireyler diledikleri kariyer kalıbını seçmekte ve son olarak spesifik bir kariyer kalıbı içerisine girmekte aynı zamanda bireyler bu kalıplar ölçüsünde kariyerlerine yön vermektedir.

1.2.4. Kariyerin Boyutları

Kariyer boyutları bireyler için içsel boyut yani subjektif algılama ve dışsal boyut yani realistik ve objektif algılama şeklinde boyutlardan oluşmaktadır (Şimşek ve Çelik, 2004).

1.2.4.1. Kariyerin İçsel Boyutu

Örgütlerde ilerleme ve gelişimin içsel boyutu, bireylerin kişiliğinde oluşur. Bireyler iş hayatlarında ve de içlerinde bulundukları örgütlerdeki konumlarını anlama ve geleceğe dayalı olarak kendilerinin hangi konumda ve nasıl olmak

istediklerini belirleme durumunda kalır. Bu kapsamda bireylerin aslında ne istediklerini ve hedeflerinin ne olduğunu bir şekilde kendilerini ve kişiliklerini sorgulaması söz konusu olmaktadır. Bu süreçte birey kendini sorgulama, kendini tanıma ve dolayısıyla geleceğe yönelik tavrını ortaya koyma şansına sahip olmaktadır. Bahsedilen eğilim Örgütsel Davranış Terminolojisi 'ne göre "kendini gerçekleştirme" olarak belirtilmektedir. (Soylu, 2002). İçsel boyut, bireylerin kariyer ilerlemesi ve gelişimini kendi kişiliklerine özgü bir biçimde algılamasını ifade eder. Dolayısıyla bireylerin tutum ve tavırlarına esas yön veren bireylerin kendi kariyerlerine yönelik tutum ve yaklaşımlarıdır. Bireyler kendi kariyerleri ile beklentilerine yönelik planlar yapmakta dolayısıyla bireyler yaşamları süresince yaptıkları çalışmalara yönelik değerlendirme yaptıklarında "iyi-kötü" gibi sonuçlar elde etmektedir. (Şimşek vd., 2004: 15). Dolayısıyla her örgüt kendi çalışanlarının beklentileri ve algıları doğrultusunda yani çalışanların kariyerlerinin içsel boyutu hususunu her zaman göz önünde tutmalılardır.

1.2.4.2. Kariyerin Dışsal Boyutu

Dışsal boyut ise belirli bir işe yönelik objektif aşamalar olarak tanımlanmaktadır. (Şimşek ve Çelik, 2004). Kariyerin dışsal boyutunda bireylerin örgüt içi durumları temel alınmaktadır. Örgütler açısından bireylerin kariyerleri hususunda çalışmak çift yönlü etki sağlamaktadır. Örgüt içerisindeki bireylerin hedefleri ile örgütlerin hedeflerinin aynı yönde ilerlemesi şeklindedir. Söz edilen uyum ve uzlaşma ile olanak verilecek verim örgütlerin performansını artıracaktır. (Şimşek vd.,2004: 15-16). Bu hususta kariyerin dışsal boyutunu örgütlerin oluşturduğundan söz edilebilir. Bireyler açısından kariyerin örgüt açısından irdelenmesi ve de yön verilmesi gerekmektedir. Örgütler kendi ana hedef ve eğilimlerinin gerektirdiği felsefelerinin bilinci ile kariyer planlamaları doğrultusunda bireylerle amaçlarını uyumlulaştırmaktadır. Bahsedilen uyum ise literatürde "amaçların bütünleştirilmesi" kavramı ile belirtilmekte ve örgütlerin hedeflerinin

bireylerin hedefleri le bütünleşmesi yani özdeşleşmesi gerçekleştirilmelidir. (Kaynak, 2000).

1.2.5. Kariyer Aşamaları ile İlgili Kavramlar

Kariyer kavramsal kapsamının yanı sıra, oluşumu, elde edilişi, kullanılış biçimi tarafından da ele alınır. Kariyer kavramı ile ilişkili diğer kavramlar olan; kariyer hareketliliği, kariyer platosu, kariyer durağanlığı, kariyer planlaması, kariyerde sosyalleşme, kariyer geliştirme, kariyer yönetimi ve kariyer yolu kavramları üzerinde durulmaktadır. Bahsedilen terimler kariyerle ilişkili ve etkileşim içerisindedir.

1.2.5.1. Kariyer Platosu

Bireylerin kariyerlerini dengede tutan birkaç unsur vardır. Bunlar başlıca, bireylerin algıladıkları benlik ve özellikleri, algı ve ihtiyaçları, inanç, tutum ve de tavırları ayrıca çevreleriyle sahip oldukları ilişkilerini kapsamaktadır. Bireyler kariyerlerinin belirli bir evresinde, bahsedilen aşamalar arasında olması elzem olan dengeyi yitirmekte yahut kaybolduğunu düşünmektedir. Söz edilen nedenler sebebi ile bireyler kariyerlerinin belirli bir zamanında durağanlık evresi yaşamaktadırlar. Bu evre kariyer platosu terimi adı altında ifade edilmektedir. Bireylerin terfi olma fırsatlarının aşağı seviyede olduğu evreler ve çoğunlukla iş hayatında mühim bir farklılık ya da gelişme olmadan yaşanan bir veya iki yıldan sonra ortaya çıkan bir aşama olarak ifade edilmektedir. (Keçecioğlu, 2012).

Giderek aşağılara düşen sayıda olan idari pozisyonu olan kurumların yapıları, bireylerin kariyerlerinde yükselemeyeceği ve gelişemeyeceği bir zamanın gelmesinin elde olmadığının ve kaçınılmaz olduğunun göstergesidir. Ayrıca kariyerde gelişim sürekli bir şekilde üst pozisyonlara çıkacak şekilde olma zorunluluğuna sahip olmamaktadır. Kariyer platosu, bireylerin hiyerarşik

yapılarda yüksek pozisyonlara çıkarılma şanslarının düşük seviyede bulunduğu aşamalar şeklinde ifade edilmektedir. (Aldemir vd, 1993: 171).

Bu hususta çalışan bireyler kariyerlerindeki iddialarını ellerinden kaçırmakta, motivasyon ve üretkenlikleri de düşmektedir. Bunun sebebi ise bireyler her ne kadar çaba gösterse de bunun sonucunda ödül veya yükselme şansı görmemektedir. Bu hususta bireyler ve örgütler fiziksel ve duygusal açıdan olumsuz aksiyon ve tepkilerden uzak durmalı ayrıca olumlu bir tutum ve davranış sergilemeli böylece sağlıklı iş ve birey ilişkileri sürdürülmelidir. Örgütlerin hiyerarşik yapıları bünyesinde bireylerin yükselme ve terfi olanaklarının az seviyede olması bazı bireysel psikolojik problemlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. (İshakoğlu, 1994).

1.2.5.2. Kariyer Hareketliliği

Bireylerin kariyerleri göz önüne alındığında farklı örgütlerde iş görmesi yahut aynı örgütte farklı seviyelerde görev yapması anlamına gelir. Kariyer hareketliliğinde esas hedef sürekli bir şekilde yükselmedir. (Uygur ve Tunç, 2001:10-99). Kısaca açıklayacak olursak bireylerin yükselme ve ilerleme hedefi ile değişik örgütlerde görev yapması demektir.

1.2.5.3. Kariyer Durağanlığı

Bireylerin kariyerlerinde olan duraksama ve durağanlığı ifade eder. Bu duraksama dönemleri bireylerin kariyerleri ile alakalı niteliklerini geliştirme, ilerideki işleri adına fiziki ve psikolojik açıdan pozitifleşme yönünden faydalı görülmektedir. Fakat kariyer durağanlığı uzaması ile bireylerin ve örgütlerin işlevlerini yerine getirememe olasılığı ise her zaman ortadadır.

1.2.5.4. Kariyer Dengeleri

İş tercihinde aile iş ikilemini dengede tutma veya kötü sonuçlar aldığı bir işten farklı bir işe geçiş adına karar alırken bazı dengeye yönelik noktaların araya girmesi kariyer dengelerine bir örnektir. Kısacası kariyer dengeleri bireylerin kendilerinde algıladıkları nitelik ve de kabiliyetleri, tutum ve gereksinimleri, inanç ve davranışları kapsamı ile ilişkileridir. Bireyler kendilerinde algıladıkları nitelikleri ile çevre arasında bağlantı oluşturarak kendilerine ait bir denge ve düzen oluşturmak adına kariyerlerine dair seçimlerde bulunur.

1.2.5.5. Kariyerde Sosyalleşme

Bireylerin mesleklerine ve de çevrelerine olan uyumu şeklinde ifade edilmektedir. Bireyler kariyer sahibi olmak ile kendileri ve de çevreleri arasında bir uyum süreci oluşturmaktadır.

Grup kural ve normları ile bireylerin ihtiyaç ve değerleri ile olan uyumu, bireylerin bulundukları gruplara alışma hali ve grupların bünyelerindeki ve başka gruplarla arasındaki çatışmanın analizi grup ve örgüt arası uyumun bir göstergesidir. Böylelikle bireylerin aynı örgüt içerisinde farklı görevlere getirilmesi yahut farklı bir örgüte geçişi, kariyer hayatında yeniden sosyalleşme olarak ifade edilmektedir. (Uygur ve Tunç, 2001:10-99).

1.2.5.6. Kariyer Yolu

İş gören bireylerin örgütler içerisinde gelişebilme ve yükselebilmeleri adına kariyer oluşturma fırsatı verme anlamına gelen “kariyer yolları” iş yaşamında önemli bir boyuttadır. Kişisel gelişim yahut iş tatmini hususundaki bireysel

duyguların ve bireylerin dilediği hedeflere varması adına yön veren mesleki pozisyonlar şeklinde de ifade edilmektedir. (Soysal, 2004: 2).

"Kariyer yolu" bireylerin kariyerini oluşturan işlerin bir dizilişi ve sıralanışı olarak da ifade edilmektedir. (Özgen, Öztürk, Yalçın 2002: 179).

1.2.6. Kariyer Geliştirme ve Kariyer Yönetimi

İş gören bireylerin belirlediği tercihlere örgütlerin sağlıklı ve olumlu şekilde uyum sağlaması, böylelikle iş görenlerin yeterlilik ile özsaygı gereksinimlerinin katkısına olanak veren olaylar dizisi şeklinde ifade edilebilir. Çalışanların spesifik bir hedef ve gereksinimlerinin yanı sıra toplumsal dileklerine de cevap vermek adına, örgütlerde kariyer geliştirme programlarının bulunması hem örgüt hem de bireyler tarafından fayda sağlamaktadır. Çalışan bireyler tarafından kariyer geliştirme, iş gören bireylerin şahsi kariyer planlamalarına olanak tanıyarak güdülenme ve tatminlerini sağlamaktadır. Örgütler tarafından kariyer geliştirme ise, çalışan bireylerin tatmininin, örgütsel sadakat ve bağlılığın artırılması, iş görenlerin kariyer amaç ve de planlarını hazırlarken daha realistik bir bakış açısı sergilemeleri ayrıca iş gören yetkinliklerinin artırılması gibi faydalar sağlar. (Uzun, 2005: 12).

Bireylerin değer, eğilim, yetkinlik, güçlü ve zayıf yönleri ve de kariyer hedeflerinin ifade edilmesini kapsayan ve de başarılabilecek kariyer hedeflerinin erişilebilirliğini artıran, kariyer stratejileri ile ilgilenen aşamalı bir süreç olarak ifade edilmektedir. (Raymond, 1996:119). Kariyer yönetimi sade ve temel olarak bakacak olursak bireylerin iş yaşamlarına yönelik planlamalar yapmalarıdır. (Fındıkçı, 1999: 343).

1.2.7. Kariyer Sorunları

Kariyerlerinin gelişiminde bireylerin yüz yüze geldiği fazlaca sorun vardır. Bu problemlerden belirli bir kısmı bireylerin kişisel durumlarından sebep olmakla birlikte, birçok firmanın kültüründen de etkilenmektedir. Bireylerin şahıslarının sebep olduğu sorunlar, kariyer yönetimi ve gelişimine önem vermekte olan örgütlerin özenli bir yaklaşımı ile çözümlenmektedir. İş hayatında karşılaşılabilecek sorunlar aşağıdaki gibi ifade edilmektedir (Erdoğmuş, 2003:11).

1.2.7.1. Cinsiyet Kaynaklı Sorunlar

Toplumsal değer ve normların etkileri ile, kadın ve erkek bireylerin statüleri toplumdan topluma değişmektedir. Globalleşmenin getirilerinden olan rekabet, hızla gelişen teknoloji kullanım gereksinimi gibi değişen tüketim günümüzde kadınların da iş hayatına girmelerini mecburi hale getirmiştir. Literatür ve araştırmalar sonucunda kadın iş gücünde yükseliş görülmesine rağmen idari pozisyonlarda iş gören kadınların, çalışan kadın oranına göre düşük düzeyde olduğu görülmüştür.

Bu tip sorunlarla bahsedildiği üzere kadınlar daha sık karşılaşmaktadır. Kadınların bu alanda arka planda kalmalarının birtakım sebepleri vardır. Bu sebepler sosyal yapı ve bireyin bulunduğu toplumun yapısal nitelikleri ile bağlantılıdır. Tüm bu sebepler ataerkil, "erkek egemen" kültüre yönelik ayrımcılık, eğitim fırsatlarından kadın bireylerin daha az faydalandırılması, erkek bireylerle arasındaki fiziksel ve fizyolojik farklılıklar ve de yasal yapı ve düzenlemelerdeki yanlışlık ve noksanlıklardır (Kocacık, Gökkaya, 2005;196).

Bireylerin özellikle kadınların kariyer basamaklarını çıkmasında erkek bireylerden daha sık güçlükler bulunmaktadır. Çok sayıda örgüt kadınların üst düzey pozisyonlara gelmesini olası görmemektedir. Örgütlerin üst basamaklarında iş gören kadın yönetici sayısının az olduğu ifade edilmektedir. Kariyer sorunlarından biri olan cinsiyet kaynaklı sorunları, kadınların

kariyerlerinde sık sık ara vermeleri, ücretlemede birtakım adaletsizlikler ve de ailevi yükümlülüklerinin yüksek olması şeklinde sıralanmaktadır. (Erdoğmuş, 2003:!1).

Kadınların sıklıkla ailevi yükümlülüklerine ve çocuklar ile ilgili beklentilerine efor vermeleri ve enerji ayırmaları gerekmektedir. Bahsi geçen bu yükümlülükleri sağlayarak da olsa kariyer fırsatlarından faydalanması, örgüt kültürünün sağlıklı ve olumlu eğilimi ile mümkün olmaktadır (Acar, 1994).

Küreselleşme ve de toplumsallaşma evreleri, kendi toplumumuzda da bireylerin eşit koşullarda gelişmesini teşvik etmemektedir. Bu hususta devlet iş gören kadınların yasal hakları ile bağlantılı yasaları revize etme ve de geliştirme konularında eksik kalmaktadır (Tokgöz, 1997).

Cinsiyete bağlı ayrımcılık hususuna bakarsak, bu durumda iki farklı önyargı tipi vardır. İlki kadın ve erkek bireylerin spesifik karakter nitelikleri ile ilgili olan ve kadın ve erkeklere uygun olan nitelikleri vurgulayan önyargılar olarak ifade edilir. Bu açıdan kadın ve erkeklerin bazı iş ve meslekler için uygun olmaması görüşü vardır. Bu duruma da örnek verecek olursak polis ve askerlerin erkek, hemşirelerin kadın olması görüşünün hâkim olduğundan söz edilebilir. İkincil önyargı tipi ise kadın veya erkek tarafından gösterilen davranış ve tutumların uygunluğudur. Örneğin örgütlerdeki bazı agresif davranışlar kadınlar için olumsuz görülürken erkekler için olumlu olarak görülebilmektedir. Birtakım araştırmaların sonuçlarına göre ise geleneksel işlere nazaran geleneksel olmayan mesleklerde iş gören kadınlar, erkek davranış ve tutumlarını ortaya koymaktadırlar. (Frost, Nord, Krefting; 2002; 207).

Tüm açıklamaların ışığında cinsiyetlerden kaynaklanan sorunlar, ücretlendirmede, iş aile çatışması, iş eğitiminde adaletsizlik, terfi ve yeni iş olanakları hususunda adaletsizlik, sosyal haklar hususunda eşitsizlik, ev ve çocuk bakımı şeklindedir.

1.2.7.2. Eşler Arası Kariyer Sorunu

İş hayatına kadın bireylerin aktif rol sergilemesi ile beraber, evlilik yaşamlarındaki önceki roller ile yeni roller ve hususlarda değişim ortaya çıkmıştır (Gross, 1987, 173).

Eşler arası kariyer sorunundan bahsedecek olursak bu; bireylerin eşlerinden birinin kariyerinde ayrıcalığı ve önceliğinin olması olanağı ve seçilenin bu durumda sıklıkla erkek bireylerin olması, böylelikle kadınların kariyerlerinin ilerlemesi ve de gelişiminde yüz yüze geldikleri bir sorundur. Örgütler bu problemin çözümüne, eşlerin iş ve de mesleklerine uyan kariyer fırsatları sunarak katkı sağlaması gerekmektedir (Özden, 2008:35). Sağlıklı ve başarılı bir kariyer hususunda aile katkı ve desteğinin önemi büyüktür. Ek olarak araştırmalar, eşlerin aralarındaki sorunun, göçmen iş görenler açısından performansa ciddi boyutta olumsuz katkıda bulunduğu belirtilmektedir. İşgücü devrine dayalı olarak yapılan bir araştırmada; Göçmen iş görenlerin işten ayrılmalarda uyum ve uzlaşmaya olanak veremeyen eşlerin büyük ölçüde bağlantılı olduğu görülmüştür. (Seymen, 2005, 195).

1.2.7.3. Çift Kariyerlilik

Çift kariyerlilik durumu, bireylerin çeşitli uzmanlık alanlarına sahip olması olarak ifade edilir. Bireyin çeşitli alanlarda eğitiminin ve tecrübelerinin olma durumu, gelişme ve ilerleme fırsatı verse de bireylerin belirtilen alanlardan bir tanesini seçip kariyerini ve planlamasını da bu şekilde yönlendirme ve sağlaması gerekmektedir. Bireyler çift kariyerlilik hususunda çeşitli kariyer seçenekleri içerisinden en uygununu bulma ve seçmede zorluk çekmektedirler. Kariyer seçeneklerinden en uygununu seçmelidirler bu sorun kapsamında

bireyler çeşitli kariyerleri birlikte yürütme ve geliştirmede zorlanacaktır (Acar, 1994).

1.2.7.4. Ayışığı Sorunu

Örgütlere bağlı olarak iş gören bir bireyin, gelir sıkıntısı, deneyim ve yeni yetkinlikler edinme gibi hedefler ile örgüt dışarısında şahsi olarak çalışması problemine ayışığı sorunu denmektedir. Bu durumu örnek vermek gerekirse bir öğretmenin şahsi olarak özel ders de vermesi durumudur. Bireylerin esas mesleğinin yok olması halinde bu faaliyetleri kendilerine bir sigorta olarak görmeleri bu yaklaşımın yadsınamaz bir sonucudur. Bireyler bu durumu kendilerine bir güvence olarak gördüğü için bu yaklaşım engellenememektedir. İş gören bireylere fırsatlar sunan ve de iş güvenliğini ön planda tutan örgütlerde bu tipteki problemler daha az görülmektedir. (Adams, S., Zangi, A., 2004).

Bu hususta ki en temel problem ise bireylerin diğer işlerine efor sarf etmesidir. Bireylerin yöneticilerinin esas meslek dışındaki işlere engel olma isteme davranışları bu sebeptendir. İş gören birey ek işine gösterdiği efor sebebi ile esas işinde düşük performans gösterebilir. Böylelikle işe geç kalma ve devamsızlık durumları gözlenip, bireylerin örgüte bağlılık ve sadakatleri azalabilir. Böylelikle bireylerin örgüt içerisindeki kariyer ilerleme ve gelişmesi gerçekleşmeyebilir. (Aldemir, Ataol, Budak; 2001:227).

1.2.7.5. Cam Tavan

Kariyer sorunlarından bir tanesi olan cam tavan kadın bireylerin çalışma yaşamlarında yüz yüze geldikleri problemleri ifade etmektedir. Kadınların örgütlerin yönetim pozisyonlarında ilerleme ve genişlemelerine olanak sağlamayan engelleri ifade etmektedir. (Okakın, 2009:146).

Bahsedilen engellerin kadın bireylerin başarısız olmalarından değil, cinsiyetlerinden ötürü ortaya çıkartıldığı belirtilmektedir. Cinsiyetlerinden ötürü ortaya konulan bu tür engeller kadınların eğitim seviyesi, performansı yahut yetkinliklerine bakılmadan, kadın olmalarına bağlı olarak görülmektedir. (Dündar, 2009, 289-290).

Kadınların yönetici pozisyonlarında yer almamalarına yönelik bazı gerekçeler bulunmaktadır, bunlardan şu şekilde bahsedilebilir (Budak, 2008, 277-278).

- Kadın bireylerin ailelerine olan yükümlülükleri ve çalışma yaşamını dengeleme durumları,
- Kadınların geleneksel bir bakış açısı ile işletmecilik vb. becerilerden yoksun görülmesi
- Çocuk yetiştirmek amacı ile kariyerlerine ara vermeleri gibi.

1.2.8. Yeni Kariyer Yaklaşımları

Bu dönemlerde örgütlerde dikey kariyer hareketleri yerini yatay kariyer hareketlerine bırakmakta, sürekli bir şekilde işe sahip olmanın gerçekleşmediği aksine sık sık iş değiştirmelerin yaşandığı, iş gören bireylerin kurumlar açısından açıklama açısından değil de iş açısından açıklamayı mühim gördüğü, ileri düzeyde kazanca sahip olabileceği aynı zamanda şahsına ait bir iş oluşturmayı hedefleyen bir yaklaşımın bulunduğu bir oluşuma varılmaktadır (Miner and Robinson, 1994:352-353; Baruch and Peiperl, 1997:10). Böylelikle globalleşmenin yol açtığı çalışma hayatında kurumlar ve de kişiler ayakta kalabilmek adına ileriyi düşünüp karar ve yaklaşımlarına yol ve yön vermede değişik kariyer yol ve de yaklaşımlarının etkisi vardır (Onay ve Vezneli, 2012: 194).

Önceki zamanlarda tüm iş görenler için uzun süreli istihdam olması durumu ile, zaman geçtikçe finansal ve kurumların farklılaşmalar sonucunda; bulunan hiyerarşik durumun değişikliğe uğradığı, ara ve orta pozisyonlardaki yöneticilerinin sayısının azaldığı bir yapı oluşmuş dolayısıyla güvensizlik, gelecek korkusu, depresyon gibi çeşitli sorunları gündeme getirmiştir. (Yarnall, J, 1997).

Örgüt ve bireylerin yaşadıkları bu farklılaşma ve değişimler yeni yaklaşımların ortaya gelmesine yol açmıştır. Bu yaklaşımlar;

- Örgütsel (Çift Basamaklı) Yaklaşım
- Esnek Kariyer Yaklaşımı
- Sınırsız Kariyer Yaklaşımı
- Portföy Kariyer Yaklaşımı
- Çağdaş Kariyer Yaklaşımı
- İkili Kariyer Yolu Yaklaşımı
- Kariyer Mozaiği olarak ifade edilmektedir.

Mevcut değişiklikleri daha iyi ifade etme ve anlama hususunda öncelikli olarak Geleneksel Kariyer Yaklaşımından bahsetmekte yarar vardır.

1.2.8.1. Geleneksel (Klasik) Kariyer Yaklaşımı

Bu yaklaşıma göre örgütlerdeki bireylerin aynı iş sahası kapsamında işler arası sürekli yükseldiği yahut sadece bir meslekte iş gören bireylerin yükselerek ilerlediği bir kariyer yolu şeklinde ifade edilmektedir.

1.2.8.2. Örgütsel (Çift Basamaklı) Yaklaşım

Teknik aşamadaki iş görenlerin yönetim alanında daha kolay ilerlemelerine karşılık yöneticilerin teknik aşamalarda daha zor ilerlemesi probleminin çözülmesi hususunda geliştirilen bu yaklaşım teknik çalışanların dikey hareketliliğine olanak verilirken, uzmanlık ve alan bilgilerini ilerletebilmeleri ve de örgüte katkı sağlamaları mümkün olmaktadır. Böylelikle, iyi bir teknik çalışan kötü bir idari personel olacağına kurum kabiliyetli idari personelleri ve teknik çalışanları yakında tutacaktır. (David A., De Cenzo ve Stephan Robbins, 1996).

İyi iş gören teknik personeller, alanında uzman kişiler, araştırma–geliştirme personelleri idari görevleri üstlendikleri hususta kötü bir idari personel olmakla beraber; aynı zamanda eski teknik niteliklerini de vakit içerisinde yok edebilirler. Bu sebeple de teknik nitelikleri, ön plana çıkan işlerde çalışanların idari görevlerine gelmeden motivasyonları sağlanmalıdır.

Kurumlarda teknik personeller idari pozisyonlarına geçişi genellikle göz önünde bulundurmaktadır. İdari bilgi ve kabiliyetlere yeterli seviyede sahip olmadıkları vakitte idari pozisyonlarına getirildikleri takdirde teknik açıdan düşmekte ve de idari pozisyonlarında problemlere sebep olmaktadır. Teknik çalışanların yetkinlik ve kabiliyetleri artırılırken mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın dengelenmesi hususu önemlidir.

Örgütsel yaklaşımda teknik alanlarda iş gören bireylerin yönetim pozisyonlarında da kolay ilerleyebilmesi amaçlanır. Örneğin bir kurumun ar-ge uzmanının yönetici olması durumunda karşılaşacağı sorunları azaltma hususunda iktisat veya işletme yüksek lisansı yapması ve uzmanlaşması durumu bu yaklaşımı destekler (Bayraktaroğlu vd., 2006:137-145).

1.2.8.3. Ağ Tipi (Davranışsal) Kariyer Yaklaşımı

Günümüze kadar kariyer yol ve tahminleri yükselme yolunda dikey bir terfi aşamaları dizisi şeklinde görülüyordu. Kurumlar bünyesindeki iş görme

süresine, deneyime, kendilerinden önceki idari personellerin yol aldıkları basamaklara dayanarak yeni kariyer oluşturuluyordu. Buna rağmen geleneksel yola bakıldığında, iş gören bireyler kabiliyetli olsalar da yaş, iş görme süresi gibi sebeplerle bulunmaları tahmin edilen düzeylere yükselmelerinin önlenmesi, kurumlarda yeni bir yaklaşımı gün yüzüne çıkarmıştır. Kapsamı sınırlı olan bir terfi düzeninden ziyade her aşamayı bir konum ve mevki olarak gören ağ yapılanması ila, mevkiler arası çeşitli birçok terfi olanağı sağlamayı hedefleyen "ağ tipi kariyer yaklaşımı" idareci ve iş görenler nasıl görevler adına ne türde özelliklere ihtiyaç olduğunu bilirler. Bu yaklaşımda yaş ve kıdemin etkisi yoktur. Deneyim, işin gerektirdiği koşullar, kabiliyet, terfi edilmek ve ilerlemek adına ciddi boyutta bir ölçüm olarak görülmektedir. Söz edilen yeni yaklaşım, iş görenlerin kariyer ve iş tatminini de önemli boyutta karşılamaktadır. Böylelikle deneyim ve kabiliyet, yaş hususundaki engel olmadan yükselme, ilerleme ve terfi olanaklarının önünü açacak ve iş gören gelişimine katkı sağlayacaktır. (Mathis ve Jackson, 1994).

1.2.8.4. Esnek Kariyer Yaklaşımı

Globalleşmenin hızla yükselen etkisi ve de sürekli farklılaşan çalışma yaşamına da bağlı olarak bilişim teknolojilerinde gerçekleşen ilerlemeler ile beraber iş görenlerin yapmakta olduğu standart sorumluluklar kaybolmuş bu işlerin yerine farklı işsel deneyim ve de yetkinlikleri olan kişilerin olduğu takım çalışmalarını kapsayan işler ve projeler gelmiştir. Kurulan bu yeni olgu sebebi ile iş görenlerin kariyer olanaklarının kapsamı belirli sınırlar dahilinde dikey değil yetkinlik ve yeteneklere bağlı esnek bir durumda değerlendirilmeye başlanmıştır. (Soysal, A., 2002). Böylelikle örgütlerin devamlılığı ve çalışmaların başarılı olması amacı ile bahsedilen projelerde bulunan iş görenlerde takım ruhu bilinci de ilerlemiştir.

Bahsedilen bu yaklaşımda çalışan bireylere, kariyerlerini yönetme sorumluluğunun verilmesi öngörülür. Böylelikle örgüt yönetiminde hedeflenen,

çalışanın yetkinlik ve becerilerini geliştirmesi için uygun koşulları sağlamasıdır. Böylece örgüt ve iş gören bireyler arasında sağlıklı ve de profesyonel ilişkiler kurulur.

1.2.8.5. Sınırsız (Boundaryless) Kariyer Yaklaşımı

Sınırsız kariyer yaklaşımında, işle alakalı faaliyetler açık ve belirli sınırlarla tanımlanmaz ve tek bir örgütte sınırlı değildir ek olarak çalışan bireyler de birden fazla örgüt arasında aksiyon sağlar. Dolayısıyla iş gören bireyler örgütten daha fazla mesleğine bağlıdır.

Sınırsız kariyer yaklaşımını daha açık bir ifade ile tanımlayacak olursak, tek örgüte bağımlı kalınmadan, kapsamı çizilmemiş bir kariyer terimi ile ifade edilmektedir. (Carson vd., 1995,301-302).

Açık bir ifade ile geleneksel kariyer aşamalarından ve de kurumlardan ayrı olup kurumlar arası aksiyon almaktan bahsedilmektedir (Erdoğmuş ve Koçer, 2009,1473).

Böylelikle yükümlülük örgütler yerine bireylere geçmiş olup, bireylere esneklik, kendini değerleme ve de uyum yeteneği sağlar. Dolayısı ile bu da bireylerin kariyer geçişlerinde başarı ve kolaylık sağlayabilmektedir. (Arthur, 1994: 304; Eby vd., 2003: 702).

1.2.8.6. Portföy Kariyer Yaklaşımı

Çalışan bireyler bu yaklaşıma göre bir örgüte bağlı tam zamanlı çalışan ve de bu örgütten ücret alan bireyler değil, bağımsız olan ve de iş yapıp bunun karşılığını alan bireyler olarak iş görmektedirler. Bu hususta işin manası müşteri demektir. Bunun sebebi ise iş görenin çeşitli müşterilerle çalışan ve de

çeşitli iş yapan bir birey olmasıdır. Günümüzde çalışanlar bir örgüte bağlı tek iş yapan bireyler olarak görülmektedir.

Portföy kariyer yaklaşımına "Handy'nin portföy kariyer yaklaşımı" da denilir. Bu bağlamda Handy'e göre iş görenler örgüt veya kuruma bağımlı olmadan gördükleri işin karşılığını almakta olan bireyler olarak işgörmektedirler. Böylelikle değişimin ortaya konması ve de her bireyin kendi kariyerleri hakkında sorumluluk üstlenmesi mecburiyetini ifade etmektedir.

Yaklaşımdaki mühim esaslardan bir tanesi oluşan portföyün ilerideki koşul ve olaylar kapsamında güncel öğrenme yolu ile yeni tutulmasının sağlanmasıdır. (Erdoğmuş, N., 2003:11).

1.2.8.7. Kariyer Mozaiği

Bireyler işe yeni girişinden emekliliğine kadar çeşitli örgütlerde çalışabilmektedir. Örgüt değişikliği, sektör yahut saha farklılığı, iş farklılığı yahut iş görme durumunun farklılaşması durumu olabilmektedir. Çalışma yaşamında bireyin yol aldığı bütün aşamaları ve kariyer yollarını dikey ve yatay tüm kariyer hareketlilikleri toplandığında kariyer mozaiğini verir. Böylelikle kariyer değişikliği birden fazla boyutta bir hal alır ve de tüm boyutlarda değişiklik yapmak mümkün olabilmektedir. Bu duruma örnek verecek olursak; bir bireyin örgüt değiştirmeden pazarlama departmanından muhasebe departmanına geçmesi yahut bir mühendisin akademisyen olması gibi çeşitli boyutlarda karşılaşılabilinmektedir.

1.2.9. Kariyer Planlaması

Kariyer planlama kariyerlerinde başarı elde etmek isteyen bireyleri etkileyen ve alakadar eden bir süreç olmaktadır. Bireyler bilgi, yetenek ve de ilgilerini, güçlü ve zayıf yanlarını değerlendirmekte ve de kurumlardaki

ilerlemesine, gelişmesine ve yükselmesine yönelik planlar yapmaktadır (Doğan, 1996:250). Karar verme hali, istek ve ihtiyaçlara karşılık verme, bireylerin vizyonlarına gelecekle ilgili hayallerine erişmenin yanı sıra konu alanı ile alakalı araştırmaları ve de memnuniyetsizlik halinde iş değişikliğine gidebilmenin yollarını da sağlamaktadır (Eryiğit, 2000).

Kariyer planlaması farklı bir açıdan şu şekilde tanımlanabilir; işgören bireylerin tutumları ve ihtiyaçları ile iş tecrübeleri ve fırsat, olanakları arasındaki en olası ve doğru ilişkiyi kurmayı hedefleyen problem çözme ve de bir karara varma sürecidir. Bireylerin tatminini ve işlerinde verimliliklerinin olmasını sağlar. Bireylerin kendi gelecekleri hakkında bir tahminde bulunmasını ve yorumlamasını, ileride karşısına neler çıkabileceğini bilmesini dolayısıyla amaçlarını da bu doğrultuda belirlemesini, motivasyonlarının yüksek olmasını ve de bireylerin örgütlere bağlılığını sağlar. (Barutçugil, 2004:56-75).

Kariyer planlaması bireylerin karşılarına çıkan fırsatların, tercihlerin ve sonuçların farkında olmaları, kariyerlerindeki amaçlarını ortaya koymalarını ve de bahsedilen amaçlara ulaşma konusunda yön ve de zaman tespiti gerçekleştirmelerine olanak verecek eğitim, gelişim ve iş hususlarına dayalı faaliyetleri planlama ve analiz etme süreci şeklinde tanımlanabilir (Anafarta, 2001: 3).

Kariyer planlaması, bir iş görenin edindiği bilgi, kabiliyet, beceri ve güdülerinin ilerletilmesiyle, çalışmakta bulunduğu örgüt içerisindeki yükselmesinin ya da gelişiminin planlanmasıdır. Kariyer planlamasını iki boyutta ele alınabilir. Bu durumda ilk boyut kariyerini planlama durumunda olan bireylerin kendi benliklerinde ve kişiliklerinde oluşacaktır. Bireyler, çalışma hayatlarında konumlarını bilme, anlama ve de gelecekte hangi şekilde, nerede ve nasıl olmak istediğini belirleme durumunda bulunacaktır. Bireylerin yönünden bu durum sağlıklı bir kariyer gelişimini simgeler. Bu durumda bireyler kendi kariyerlerini planlama fırsatları da bulur. İkinci boyut kariyerin

örgüt ve kurumlar açısından detaylandırılması ve yönlendirilmesidir. Örgüt kendi hedeflerini ön plana alarak bireysel amaçları da kendi hedeflerine göre uyarlamaya çalışmaktadır. Dolayısıyla burada amaçların ve hedeflerin bütünleştirilmesi durumu vardır. (Sabuncuoğlu, 2005:169).

Bireylerin şahsi beceri ve kabiliyetleri, bilgileri, motivasyonu, ilgileri ve başka şahsi özelliklerinin farkına vardıkları dolayısıyla; kariyerleri hususunda hedeflerini açıkladığı ve hedeflerine ulaşma yolunda faaliyet planları ortaya koyduğu, kariyerlerindeki fırsat ve de tercihleri hakkında bilgi sahibi oldukları süreci kariyer planlama olarak ifade edilebilir. (Canan Çetin, Esra Dinç Özcan, (2013). İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayınları, Ankara.)

Yapılan tanımlara göre; kariyer planlaması hem kurumları hem de bu kurumlarda çalışan bireyleri etkiler. Kariyer planlamasında hem bireylerin hem de kurumların birbirinden farklı alanlarda yükümlülükleri vardır. Dolayısıyla önemli olan kurumların amaçları ile bireylerin beklentileri ve istekleri arasında bir uzlaşma sağlamak, ikisini de karşılamaktır.

1.2.9.1. Kariyer Planlamasının Önemi

Kariyer planlaması bireyler ve kurumlar açısından oldukça önemlidir. Kariyerdeki başarı veya başarısızlık sonucunda bireyler kendi kariyerleriyle ilgili gelişimleri tahmin eder, kendi kimliklerini oluşturur ve iş tatminleri artar. Diğer yandan her birey kendini keşfetmiş olur bu da bireylerin motivasyonunu artırır. Bu bireysel yönetim şekli davranış bilimlerin açısından kendini gerçekleştirme olarak ifade edilir. Bireyler geliştikçe ilerleme ve yükselme ihtiyacı ortaya çıkacaktır. Bireyler için bu durum, olumlu bir gelişmeyi gösterir. (Ata, 2006).

1980'li senelerin sonrasına kurumlarda, örgütsel yapılarda ve de iş gücü ile ilgili yaklaşımlarda oluşan gelişme ve değişimler, örgütlerinin sağlam şekilde

ayakta kalmaları için kendi insan kaynaklarını iyileştirmekte, geliştirmekte ve yeni imkanların, farklı olasılıkların araştırılmasına sebep olmuştur. Bu olanakları kurum ve örgütlere sağlamada, dolayısıyla bireyler ve kurumlar arasında ilişkilerin güçlenmesinde ve uyumun sağlanmasında kariyer planlamasının görevi yadsınamazdır (Şimşek ve Öge, 2007: 266).

Kariyer planlama süreci sonu olmayan ve aksamayan bir süreçtir. Bireylerin kişisel hedeflerinin ve de karşılarına çıkan kariyer fırsatlarının farkına varmaları bu konuda büyük önem taşır.

1.2.9.2. Kariyer Planlamasının Amaçları

Kariyer planlamasının en ana amacı bireylerin sahip oldukları bilgi birikimleri ile gelecekleri konusunda söz sahibi olma ve bunu kontrol edebilme kabiliyetlerinin gelişmesidir (Sabuncuoğlu, 2005:169). Bireylerin kendileri ve de içlerinde bulundukları sosyal yapı ve toplumu göz önünde bulundurarak, iş hayatları ile alakalı hedefler koyması ve bu hedeflere kendisini ulaştırabilecek yollar planlaması da kariyer planlamasının amaçlarındandır.

Kariyer planlaması hususunun amaçlarından genel açıdan şu şekilde bahsedilebilir. Bireylerin şahsi kariyer hedeflerine erişmesini ve başarılarını sağlamak, insan kaynaklarının etkin ve etkili kullanımı, bireylerin işlerinde başarılı olmasını dolayısıyla iş başarısını ve de yükselmesini, terfi almasını sağlamak, bireylerin geliştirilmesini sağlamak (Bayraktaroğlu, 2006: 142).

Kariyer planlamasının bireysel hedeflerini şu şekilde sıralanabilir;

Yüksek düzeydeki ihtiyaç tatmini amacıyla çalışan bireylerin geliştirilmesini sağlamak, bireylerin kariyerlerinde başarılarını ve hedeflerine ulaşmalarını sağlamak, yeni ve değişik bir alana giren çalışanların

geliştirilmesini sağlamak, insan kaynaklarının etkili kullanımını sağlamak, güçlü eğitim ve de kariyer imkanlarının aracılığı ile işte başarının yükseltilmesini sağlamak, çalışanların kuruma yaptıkları işe bağlılığını ve kendine güvenini sağlamak.

Kariyer planlamasında uygulanması temel olan olgu ise, kariyer planlaması yapılma aşamasında, bireylerin yetenek ve kabiliyetlerinin değerlendirilmesi aynı zamanda ileride ihtiyaç duyabileceği kabiliyet ve yeteneklerin belirlenmesidir. Kariyer planlamasının temelini bireylerin kişisel hedef ve amaçları oluşturmaktadır.

Bireysel amaçları temel alarak örgüt ve kurumların kariyer planlaması yapmaktaki amaçlarından şu şekilde söz edilebilir;

Bireylerin kapasitelerinin tamamını kullanarak çalışmalarını sağlamak, örgüt ve kurumların kendi amaçlarına ulaşmalarını sağlamak, çalışanların devrini ve de oluşturduğu maliyeti azaltmak, örgütsel sadakati sağlamak ve örgüt bağlılığını oluşturmak, insan kaynaklarından optimal seviyede faydalanılmasını sağlamak, bireylerin mevcut potansiyelini arttırmak (Aytaç, 1997:167-168).

Kurumlarda kariyer olanakları sağlanarak bireylere bilgi ve deneyim edindirmesi, bu bireylerin işlerinin zenginleştirilmesi aynı zamanda sorumluluk taşıyabilecekleri pozisyonlara terfi imkânı verilirse, bireylerin hem düşüncelerini belirtmeleri hem de motivasyonları sağlanacaktır.

1.2.9.3. Kariyer Planlamasının Faydaları

Kariyer planlaması bireylere ve bireylerin çalıştığı örgütlere çeşitli faydalar sağlar, bu faydaları şu şekilde açıklanabilir (Tunçer, 2012).;

- Bireylerin kurumlarında yükselmelerini ve yeni pozisyonlara geçişine olanak verir.
- Bireylerin kendileri hakkında güçlü ve zayıf yönleri hususunda çıkarım yapmalarına olanak verir.
- Bireylerin gelişimi ve yetişmesi hususunda kendilerini ilerletmelerine olanak verir.
- Bireylerin iş tatminlerinin artmasına olanak verir.

Tecrübeler, eğitimler ve çeşitli geliştirmeler sayesinde kurumla uyum ve örgütsel bütünlük sağlamaya olanak verir. (Ondorff ve Herr, 1996; Evren, 2009).

BİREYSEL AÇIDAN	ÖRGÜTSEL AÇIDAN
Kurumda yükselme/terfi fırsatı	Çalışan devir hızını azaltması
Bireylerin daha iyi bir işe sahip olması; sorumluluklarının artması, hareket ve verimlilik artırma kabiliyeti kazanımı	Çalışan ve işletme arasında bağ oluşturması bu sebeple örgüte sadakatin artması
Bireylerin kurum ile bütünleşmesini ve uyumunu sağlaması	Ücretlemede sağlıklı ve adaletli bir politikaya yardımcı olması
Bireylerin iş tatminini yükseltmesi	Çalışan ve örgüt hedeflerinin uyumlaştırılması
Bireylerin yetişmesi ve gelişmesi fırsatı	Terfi, nakil, işten çıkarma ihtiyaçlarının giderilmesi

Tablo 1: Kariyer Planlamasının Bireysel ve Örgütsel Açıdan Faydaları

Kaynak: (Uyargil C. vd. (2013).

Tabloda görüldüğü gibi bireysel açıdan kariyer planlaması ile örgütsel açıdan kariyer planlamasının arasında ilişki vardır. Bireyler eğer şahsi kariyer planlarını çalıştığı örgüt ile bütünleştiremez dolayısıyla gerçekleştiremez ise

bulunduğu örgütten ayrıma durumu söz konusu olacaktır. Bu sebeple örgütsel açıdan kariyer planlaması bünyesinde çalışan bireylere karşı destekleyici ve yön gösterici görev üstlenmelidir (Erdöl, 2000:150).

Kariyer planlamanın etkilerinden biri, gerçek beklentilerin ortaya çıkarılmasıdır. Kariyer planlama girişimleri sağlıklı ve doğru olan örgütler, örgütte çalışan bireylerin karşısına çıkabilecek fırsatlar ve de kaynaklar hususunda bireylere rehberlik ve yön göstericilik görevi üstlenmektedir (Uygur, 1998:76).

Kariyer planlamasının bireylere olan faydası da bireyin öz farkındalığını oluşturması, iş ve piyasa hususunda araştırmalar yapması, iş hayatına girişini ve başarılı olmasını kapsar (Öner, 2001:18–19).

1.2.9.4. Bireyler Açısından Kariyer Planlaması

Bireyler açısından kariyer planlaması, bireylerin çalışma yaşamlarını planlama süreci olarak ifade edilebilir. Bahsedilen planlama bireylere beceri ve yeteneklerini, tutum ve değerlerini, hedef ve amaçlarını, güçlü ve zayıf yanlarını ortaya çıkarma hususlarında etkili bir faktördür. (Canan Çetin, Esra Dinç Özcan, (2013).

Kariyer planlama konusunun tam ortasında her zaman bireyler vardır. Dolayısıyla bireyin sosyal yapısı, işi, örgütlerdeki konumu ve geleceğine yön vermesi gibi tüm bu etmenler bireylerin gelecekteki planlarının yönlerini ve bu planların önemini ortaya koyar. Kariyer planlamasının etkililiği, bireylerin kendilerini keşfedebilme ve kendilerini geliştirme kapasitesine bağlı olarak ifade edilir.

Örgütler içerisinde tüm iş görenler, kendi kariyer planlarını yapmaktan öncelikli olarak sorumlu ve yükümlüdür. (Aytaç, 2005:194). Bunun sebebi

hedefleri olan bireyler, ilerleme ve gelişim olanaklarını yahut meslekleri ile ilgili alternatifleri olduğundan daha sağlıklı bir şekilde değerlendirebilir, sağlıklı kararlar vererek planlarını her zaman güçlü temellere dayanarak kurarlar.Bireysel kariyer planlamasının belli başlı aşamaları şunlardır (Barutçugil, 2004:56-75):

- Bireylerin şahıslarını tarafsız bir tutum içerisinde değerlendirerek, değer, tutum, ilgi alanlar ve zayıf ve güçlü yönlerini analiz etmesi.
- Sahip olduğu yahut olması muhtemel olanak ve fırsatları analiz etmesi
- Olanakların analizi sonrası, gerçekçi amaçlar belirlemesi
- Amaçlarına ulaşma amacı ile bir faaliyet planı hazırlaması
- Hazırladığı planları uygulaması
- Geri bildirimlere göre planları yenilemesi.

Bireylerin kariyer planlama sürecini uygulayabilmesini göz önüne alarak örgütlerin iş gören bireylere bu ortamı sağlaması gerekmektedir. Örnek verecek olursak (Decenzo ve Robbins, 1999):

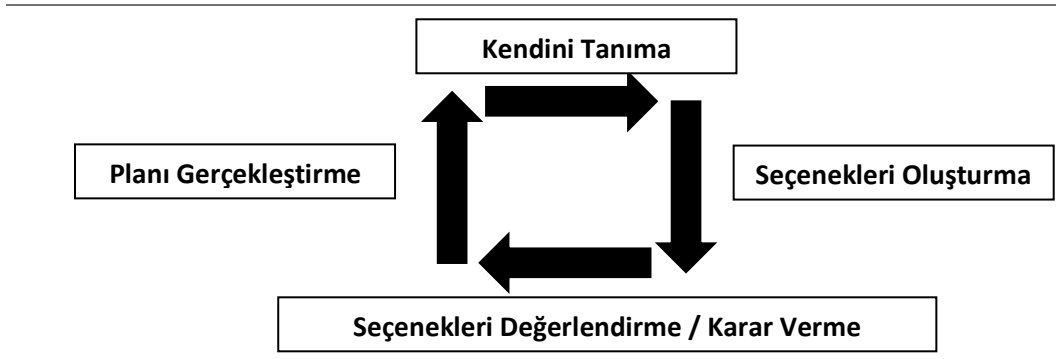
- Örgütteki mevcut olanakları iş gören bireylere açıklık ilkesi ile aktarmak
- Olumlu ve de sağlıklı bir iş ortamı yaratarak bireylerin kariyer yolundaki amaçlarını görmelerini sağlamak
- İş gören bireylere tercihlerini değerlendirme olanağı vermek.

Bireylerin olumlu tutum sergileyen insanlarla zaman geçirmesi, ne zaman aksiyon alacağını öğrenmesi, kariyer sorumluluğunu üzerine alması ve kendine özgü bir tarz ortaya koyması başarılı ve sağlıklı bir kariyer planlaması için etkili aşamalar olabilir. (Dünya Gazetesi,2001).

Johnson “Gelecek Bin Yılda Yönetim” isimli kitabında bireyler açısından kariyer planlaması hususunda bazı adımlardan bahsetmiştir. Bireylerin

bilmeleri gereken öncelikli şeyin, işe yerleşme hususunda sorumluluk üstlenmelerinin gerekliliğidir. Öncelikli aşamada bireylerin kim olduklarının ve de nereye ait olduklarını öğrenmeleri gereklidir. Bireyler güçlü ve zayıf yanlarını aynı zamanda da kişiliklerini ortaya çıkartır ve öğrenir. Böylelikle bireyler kim olduklarını, becerilerini, eksikliklerini keşfetmiş olacak ve de sağlıklı ve kendilerine uygun bir kariyere ulaşmış bulunacaktır. (Aytaç, 1997).

Bireyler geçirdikleri zamanın büyük bir kısmını bir meslek hususunda kendilerinin ilerleme ve eğitimleri ve de kariyerleri için gerçekleştirecekleri planları ile geçirmektedirler. Dolayısıyla bireylerin geleceklerine yön vermesini sağlayan olgu planlama sürecidir. Şekildeki model bireylerin kendi kariyer planlamasını oluşturmalarına yardımcı olur.

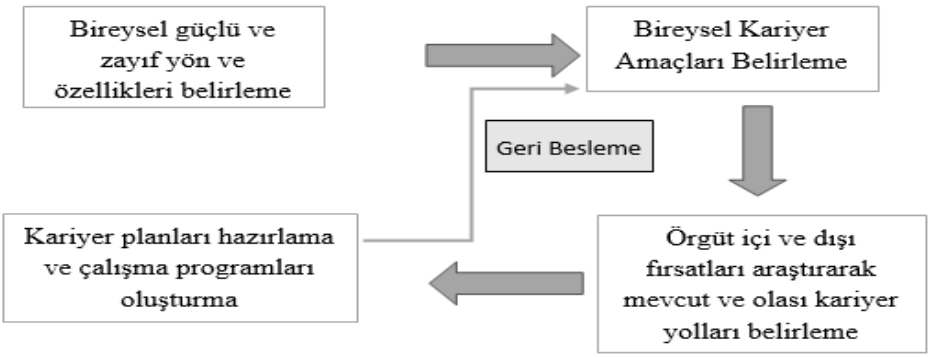


Şekil 2: Bireyler Açısından Kariyer Planlama ve Geliştirme Aşamaları

Kaynak:http://www.ursinus.edu/resources/careerresources/career_decision_making.pdf, 25.11.2007.

Bireylerin gün geçtikçe gelişen ve değişen kişilikleri çerçevesinde, bireylerin hayatlarının sonraki senelerinde daha çok kendine yer bulabileceği kendini gerçekleştirme motivasyonunun bireyin kariyer sürecinde ciddi boyutta bir içsel itici gücü olacaktır. Bireysel açıdan kariyerde birtakım aşamalar söz konusudur. (Taştan, 2007).

Bireyler açısından kariyer planlama sürecini beş aşamada ifade edebiliriz. Bu aşamalar şekildeki gibidir:



Şekil 3: Bireyler Açısından Kariyer Planlama Süreci

Kaynak: Nilgün ANAFARTA, "Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif", Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, 2001, S.2, s.6.

Bireyler açısından kariyer planlamasında dört farklı aşamadan söz edebiliriz.

1.2.9.4.1.Öz Değerlendirme

Bireyler açısından kariyer planlamasında öncelikli aşama bireylerin kendilerini keşfetmeleri ile başlamaktadır. Bu aşamada bireyler şahsi hedeflerini ve kendi kişiliklerini anlamaya, hayatlarında neyin önemli ve neyin önemsiz olduğuna, kendilerini harekete geçiren şeyin ne olduğuna ne tür yetkinlik ve kabiliyetlerinin kendileri için önem taşıdığına karar verirler. (Demir, 2000).

1.2.9.4.2.Seçeneklerin Ortaya Konması ve Belirlenmesi

Bireylerin etrafındaki fırsatların tanıtımı, bunların en etkili şekildeki kullanımı için ihtiyaç duyulan yöntemin öğretilmesi gereklidir. Bu hususta ilk olarak örgüt içindeki ve dışındaki olanak ve fırsatların belirlenmesi ve ortaya konması gerekmektedir. Dolayısıyla bireyler kendi kariyer alanlarının değişik

tiplerini ortaya koyarak seçenekleri belirler. Seçenekleri ortaya koyma ve belirleme yahut araştırma olarak belirtilen bu aşama bireylerin kariyerlerindeki alternatifleri ortaya koyma durumu veya şahsi yetkinlik ve davranışları ile ilgili iş sahalarının daraltılmasını içermektedir.

1.2.9.4.3.Amaçların Tanımlanması

Bireyler güçlü ve zayıf yönlerini ortaya çıkartıp bunları ilgi alanları ve yetkinliklerini değerlendirdikten daha sonraki aşamada kariyer hedef ve amaçlarını ortaya koyabilir. Bireyler bu hususta kısa, orta ve uzun vadeli amaçlar ortaya koymalıdır. Ortaya konan hedefler bireylerin yetenek ve ilgilerine uyumlu olmalıdır. Bu aşamada bireyler kariyerleri hususunda ilgili hedefleri ortaya koyarak karar vermelidir. Bireyler kendileri ve ilgilendikleri kariyer hususunda sağlıklı ve yeterli bilgi topladığı durumda verdiği kararın kalitesi ve olumluluğu o ölçüde sağlam ve iyi olacaktır. Bireyler erişmek istediği amaçların kendilerine uygun, gelişmeye açık olması durumunda kariyer kararını verecektir (Aytaç, 1997).

1.2.9.4.4.Plan Yapılması ve Uygulanması

Bireylerin amaçlarına ulaşmada rutin kontrol durakları ve ilgili amacın zamanında gerçekleşmesine olanak vermek için plan uygulanır. Kariyer amaçlarına dolayısıyla belirlenen sonuçlara ulaşmak adına plan yapılır bu hususta plan yapılma aşamasında bireylerin yetkinlikleri, tecrübe ve amaçları dikkate alınır.

Kariyer amaçlarına ulaşma hususundaki her faaliyet ve olguyu içerecek şekilde plan hazırlanır. İş yaşamındaki tecrübelere göre kısa süreli planlara başlamak uygun ve yerinde olur. Bireylerin aldığı kararlar yönünde kariyer planını ortaya koyması için yapının uygun ve destekleyici olması gereklidir. Amaçlara ulaşma aşamasında ihtiyaç duyulabilecek ölçüler hususunda çalışan

bölümlerinin sorumlu bir uzmanından yahut amirin tecrübelerinden yararlanmak gerekebilir (Aytaç, 1997).

1.2.9.5. Örgütler Açısından Kariyer Planlaması

Kariyer planlaması örgüt yönetiminden alınan yön verme ve desteğe büyük boyutta bağlıdır ve bireyin kariyer planlamasının başarısı da aynı şekilde örgütten aldığı destek ve uyum ile doğru orantılıdır. Örgütlerin büyük bir çoğunluğu, kariyer planlamasında iş gören bireylere yardımcı olma hususunda sistemler kurmaktadır.

Örgütlerde bulunan bütün iş gören bireylerin bir kariyer planlaması modeli kapsamına alınma durumuna yön vermektedir. Örgütler yukarıya tırmanacak böylelikle yükselecek bireyleri seçer ve onlar adına özel kariyer seçenek ve yolları hazırlar. Başarılı ve sağlıklı bir kariyer planlaması ve yönetiminden bahsedebilmek için örgütler açısından hedefler ile bireyler açısından hedeflerin bütünleştirilerek, bireylerin kariyer amaçlarını gerçekleştirme hususunda işletmenin destek olanakları vermesi gereklidir (Uyargil vd., 2008:124).

Bu bilgiler ışığında örgütler açısından kariyer planlamasının başarısını etkileyecek olan faktörün "tepe yönetiminin desteği" olduğunu ifade edilebilir. Örgütlerin tepe yönetiminin, kariyer planlaması hususundaki araştırma ve çalışmalarını katılımcı bir şekilde gerçekleştirmesi beklenmektedir. Böylelikle bireyler, kendi şahsi düşünce ve isteklerine saygı gösteren yöneticilerine olumlu bir davranış gösterirler. Bu durumda tepe yönetimi de aynı şekilde örgütte çalışan bireylere karşı üstten bakış yahut güç gösterisi yapmaksızın, örgüt hakkındaki ilgili bilgileri vererek ve onlarla ortadaki sorunları paylaşarak başarılı ve sağlıklı bir kariyer planlamasının temellerini atmış olur (Bilen, 1998:37–38).

Bu hususlar üzerine yapılması gereken öncelikli aşama örgüt içerisindeki pozisyonların fonksiyonel özelliklerinin belirlenmesi ve belirtilmesi gereklidir. Bu hususdan sonra iş analizleri yapılmalı ve de iş ve görev tanımlamaları yapılmalıdır. Belirlenen pozisyonlar için gereken bilgi, yetkinlik ve beceriler belirlenmelidir. Tüm bu aşamalar için örgüt kendi yöneticilerini yahut dışarıdan atanacak bir yönetici ile çalışanlarına kariyer planlama ve yönetimi konusunda hizmet vermelidir.

Dolayısıyla örgütsel hedefler ve bireysel hedefler birbiriyle uyumlu ve uzlaşmış bir hale gelerek örgütsel etkinlik ve bireylerin tatminine yol açacaktır. Bu durumda kariyer planlamasının hedeflerine ulaşabilmesi adına açıklık ilkesine uyulması gerekir. Örgütler bireylere, bireyler ise örgütlere karşı aynı şekilde açık olmalıdır. Örgütlerin planlarının ve bireylerin beklenen olanaklarının açık bir halde ortada olması bireylerdeki endişe ve kaygıyı azaltır. Bu durum bireylerin örgüte karşı daha sağlıklı ve olumlu bir tutuma sahip olmasını sağlar. Tüm bu yaklaşımlar bireylerin yaptıkları iş tatminini artırmakla birlikte bulundukları örgüte olan bağlılık ve sadakatlerini sağlar.

1.2.9.5.1. Kariyer Planlamasının Örgütlere Sağladığı Faydalar

Kariyer planlamasının örgütlere sağladığı yararlardan bahsedecek olursak bunlar;

KARİYER PLANLAMASININ ÖRGÜTE SAĞLADIĞI FAYDALAR
Uluslararası istihdamı kolay hale getirmek
Bireylerin işe olan sadakatlerini ve örgüte olan bağlılığını artırması
Terfisi sağlanacak çalışanları belirlemek
Stokları azaltmak
Yer planlaması oluşturmak

Eşit işe eşit ücret politikasına uymak
Örgütsel hareketliliği sağlamak
Hedef belirlemeyi kolaylaştırmak

Tablo 2: Kariyer Planlamasının Örgüte Sağladığı Faydalar

Kaynak: (Aytaç, 1997:169-170).

1.2.10. Kariyer Değerleri

Bireylerin şahısları hakkında algıladıkları yetkinlik ve kabiliyetleri, ana değerleri ile gereksinim, tutum ve güdülerden oluşan bir kavramdır. Bireylere münhasır niteliklerden oluşan bu bileşim bireylerin kariyerlerini seçmekte etkili olmaktadır. (Schein 1980, s. 78).

Kariyer değerleri dolayısı ile bireylerin kariyer beklentileri, iş gören bireylerin nasıl bir kariyeri hedefledikleri ve de beklediklerini belirtmektedir. (Petroni, 1999). Değerler ve tercihler, iş gören bireylerin kariyerleri hususundaki beklentilerini ve de bunlara erişebilmek için varsaydıkları gelişim ve ilerleme yolunu ortaya koymaktadır. Kariyer eğilim ve değerlerinin bireyler tarafından biliniyor oluşu, örgütlerin de iş görenler için daha uygun bir kariyer planlaması olanağı sağlamasına ve de kariyer planlamanın başarısına olanak vermesi konusunda gereklidir. (Erdoğmuş, 2004: 155).

Araştırmalara bakıldığında kariyer değerlerinin kariyerde hareketlilik kavramını da açıklayacağı ifade edilmektedir. Çalışanların farklı örgütlerde veya iş alanlarında kariyer gelişim ve ilerlemelerini sürdürebilmeleri aynı bağlantıda kariyer yaşamlarında iş ve örgüt değiştirme eğilimleri olarak kariyer hareketliliği denilen husus ortaya çıkmaktadır. (Donnely, 2009).

Adıgüzel'in aktardığına göre kariyer değerlerinin bireylerin iş ve de sosyal hayatlarında kazandığı deneyimler aracılığı ile geliştiği ifade edilmektedir.

Bahsedilen bu değerler bireylerin kariyer seçimlerinde büyük boyutta rol oynamaktadır. (Adıgüzel, 2009; Bigliardi ve Alberto 2009).

Kariyer değerleri iş gören bireylerin kendi kariyerleri hususunda mecburi ve de olması gerekli gördükleri konulardır. Bu konular, iş gören bireylerin sağlıklı ve iyi bir kariyere ulaşma yolunda ne yapmalara gerektiği hususundaki esas düşünceleridir. Bireylerin yetenek ve gereksinimlerini aynı zamanda da tutum ve değerlerini algılamaları ile ilişkili şekilde kariyerlerini belirlemelerine olanak vermektedir. (Mignonac ve Herrbach, 2003:210).

1.2.11. Kariyer Tercihleri

Bireylerin iş yaşamına katılması ile başlayan kariyer tercih dönemi esasen çocukluktan itibaren şekillenen bir süreçtir. (Özdemir ve Mazgal, 2012:89). Bireyler gençlik ve öğrenci oldukları dönemlerde kendi beceri ve yetenekleri ile uyumlu bir şekilde gelecek beklentilerini gerçekleştirme amacı ile arayışa girmektedirler. (Sarıkaya ve Khorshid, 2009:394).

Bireylerin kariyer tercihleri belirli bir süreçte gerçekleşmektedir. Bireylerin davranış ve değerleri ile beraber alacağı destek unsurlarının bağıntı ve etkileşimleri ile bütüncül bir değerlendirme sonrası kariyer tercihleri gerçekleşmektedir. (Genç, Kaya ve Genç, 2007:51).

Bireylerin kariyer tercihlerine etkisi olan çeşitli faktörler vardır. Türkay ve Eryılmaz'ın aktardığı ifadeye göre bireylerin bu hususta kariyerleri açısından zaruri gördüğü noktalar ise kariyer değerleri olarak ifade edilir. Bu hususta otonomi, teknik yetkinlik, istikrar, hayat tarzı ve meydana okuma konuları bireylerin ihtiyaç ve değerlerini algılamalarını sağlamakta ve kariyer tercihlerini belirlemelerini sağlamaktadır. (Türkay ve Eryılmaz, 2010:181; Mignonac ve Herrbach, 2003:210).

Bireylerin kariyerlerini geliştirmek amacı ile nasıl hareket edeceği ve neleri öngördüğü bahsedildiği gibi kariyer tercihi olarak ifade edilmektedir. Bireylerin kariyer geliştirme yönünden kendinde olmasını istediği yetenek ve kariyerlerinde talep ettikleri meslek niteliklerini açıklarken, kariyer tercihleri talep ettiği mesleğe erişebilmek amacı ile nasıl bir kariyer hareketliliği tercih edeceğini ortaya koymaktadır. (Petroni, 1999).

Bireylerin sahip olduğu ve bir bireyi diğer bir bireyden ayırmaya yönelik olan doğuştan ve sonradan kazanılabilen özellikleri kapsayan; kalıtımsal ve bedensel, sosyokültürel, aile, sosyal yapı ve coğrafi-fiziki faktörlerle oluşan kişilik kavramı ve ek olarak bireylerin kişilik özelliklerini anlamaya ve bu özellikleri sıfatlarla ifade edebilmeye yarayan beş faktör kişilik kuramının bireylerin ortaya bir şeyler çıkarabildiği ve bu çıktının üretiminin gelişimini sağladığı aynı zamanda tavır ve davranışlar geliştirebilmesini kapsayan, bireylerin sahip olduğu aile olgusu, toplumsal, sosyal ve kültürel ilişkileri de kapsayan kariyer kavramının birbirleri üzerinde etkileri ve ilişkilerinin olabileceği öngörülerek bu iki kavram birlikte ele alınmış ve incelenmiştir.

2. BÖLÜM

2. Temel Kişilik Özelliklerinin (Beş Faktör Kuramının) Akademisyenlerin Kariyer Beklenti ve Tercihlerine Etkisi

Yapılan tez çalışmasının bu bölümünde araştırma amacı, önemi, modeli, evren ve örneklem, verilerin toplanması, araştırma bulguları, istatistiksel analize tabi tutulmuş anket sonuçlarının değerlendirilmesi yer almaktadır.

2.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Bu çalışmanın amacı, akademisyenlerin temel kişilik özelliklerinin (beş faktör kuramının) kariyer beklenti ve tercihleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu amaçla Trakya Üniversitesi fakülte, yüksekokul, enstitü ve meslek yüksekokullarında görev yapan akademisyenlerin kişilik ölçeği, kariyer ölçeği ve demografik soruların yer aldığı bir anket aracılığıyla değişkenlerimiz arasında ilişkinin var olup olmadığını ortaya koymak hedeflenmektedir.

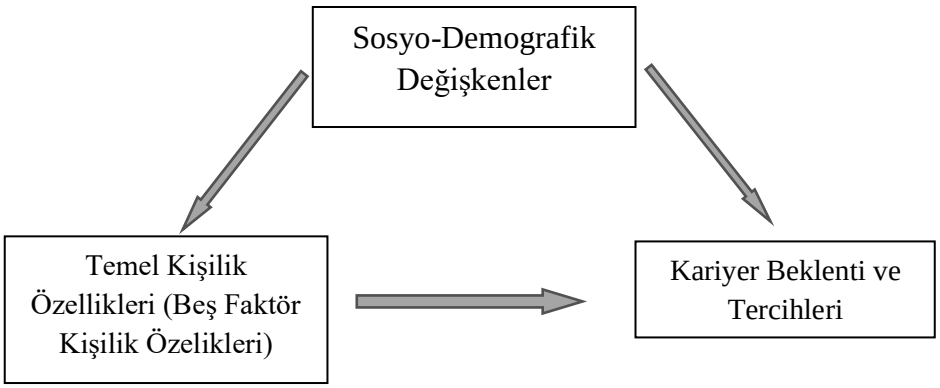
Literatür taramalarından yola çıkarak ülkemizde bu iki değişkenin akademisyenler üzerine etkileri ile ilgili çalışmaların yok denecek kadar az olduğunu da ifade edebilir. Bu araştırma sonucunda akademisyenlik mesleğini seçmede etkili olan faktörlerin ortaya konulmasının bu mesleğe sahip ve sahip olmak isteyen bireylerin bilgi ağını genişletmede ve literatüre katkı sağlama noktasında fayda sağlayabileceği düşünülmektedir.

2.2. Araştırmanın Modeli, Kapsamı ve Varsayımlar

Tez çalışması için çalışılan değişkenleri ve birbirleri arasındaki ilişkiyi belirleme hedefi ile varsayılan araştırma modeli tanımlayıcı araştırma modelidir. Gerçekleştirilen tanımlayıcı araştırma modeli ile akademisyenlerin kişilik özellikleri (beş faktör kişilik kuramı) ile kariyer beklenti ve tercihleri konusundaki düşünceleri ve etkileri incelenmeye çalışılmıştır.

Trakya Üniversitesinde görev yapmakta olan akademisyenlerin, kurum içerisindeki statülerine, eğitim düzeylerine, yaşlarına, kurumdaki çalışma sürelerine, sosyo-ekonomik durumlarına, aile ve medeni durumlarını incelemeye yönelik demografik özelliklerinden yararlanılarak devamında ise temel kişilik özellikleri ve kariyer beklenti ve tercihleri arasındaki ilişki incelenecektir.

Üniversiteleri, birçok farklı bilim dalını bünyesinde barındırmaları sebebi ile çok yönlü ve farklı bakış açılarının yer aldığı örgütler olarak ifade edilebilir. Bu duruma bağlı olarak farklı alanlarla akademisyenlik unvanı ile meslektaş sayılan bireylerin bu kariyer yolunda nelerden etkilendiğini ve bu etkilerin farklı bilim dallarında aynı olup olmadığı merakı ile değişkenlerimiz ele alınmış ve konu bu yönde şekillenmiştir.



Şekil 4: Varsayılan Araştırma Modeli

2.3. Araştırma Hipotezleri

Araştırma katılımcılarının kişilik özellikleri alt boyutları ile kariyer planlaması ölçeği puanlarının demografik özelliklere göre değişimini gözlemlemek için independent sample t test ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiş, sosyo-demografik özelliklerin kişilik özellikleri ve kariyer beklenti ve tercihleri değişkenlerimiz üzerinde etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır.

Kişilik özellikleri ve kariyer ölçeklerinin birbiri ile ilişkisinin olup olmadığını gözlemlemek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Ayrıca bu ölçekler için yapısal eşitlik modellemesi ile regresyon analizi AMOS programı kullanılarak analiz edilmiştir.

- Hipotez 0 : Akademisyenlerin demografik özelliklerine göre kişilik özellikleri alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık yoktur.

- Hipotez 1 : Akademisyenlerin demografik özelliklerine göre kişilik özellikleri alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

- Hipotez 0 : Akademisyenlerin demografik özelliklerine göre kariyer beklentilerine ilişkin yargılarında farklılık yoktur.

- Hipotez 2 : Akademisyenlerin demografik özelliklerine göre kariyer beklentilerine ilişkin yargılarında farklılık vardır.

- Hipotez 0 : Kişilik özelliklerinin kariyer beklenti ve tercihleri üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.

- Hipotez 3 : Kişilik özelliklerinin kariyer beklenti ve tercihleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

2.4. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Trakya Üniversitesi'nde eğitim veren akademisyenlerden oluşmaktadır. Trakya Üniversitesi'nde çalışan akademisyen sayısı üniversitenin web sitesinde yer alan akademik kadro incelemesinden yola çıkılarak yaklaşık 1.135 kişi olarak belirlenmiştir.

Araştırma örneklemini, Trakya Üniversitesi'nde çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden akademisyenlerin doldurmuş olduğu anket çalışması oluşturmaktadır. Araştırma anketinin uzunluğu, akademisyenlerin bireysel yoğunluğu, vs. çeşitli sebepler ile araştırmaya katılmak istemeyenlerin olması ve doldurulan bazı anketlerin eksik veya yanlış doldurulması sebebi ile bazı anket formları analiz dışı bırakılmış, 235 anket istatistik analize tabi tutulmuştur.

2.5. Veri Toplama Aracı

Yapılan araştırmada veri toplama çalışmaları literatür taraması ve elektronik ortamdan yararlanılarak değişkenler ile ilgili yerli ve yabancı kaynaklara (tez, kitap, dergi, makale, vs..) erişilmeye çalışılmış, ilgili kaynaklar incelenmiş ve yabancı kaynaklarda Türkçe 'ye çevrilmiştir. Araştırmanın birincil verisi Trakya Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin anket yolu ile elde edilen görüşlerinin sayısal olarak ifade edilmiş halleri oluşturmaktadır.

Yapılan araştırmada veri toplama aracı olarak anketten faydalanılmıştır. Araştırma anketinde öncelikle yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, unvan, üniversitede çalışma süresi, medeni durum, eşlerin çalışma durumu, aylık

toplam gelir, yetişme çağında bulunulan yer, kardeş sayısı ve üniversitede görev yapılan birimlerin yer aldığı demografik özelliklerini ortaya koyacak sorular ve sonrasında da literatürde yer alan 2 ölçek kullanılmıştır.
Kullanılan ölçekler sırasıyla şöyledir;

- Beş Faktör ölçeği: Tomrukçu (2008) tarafından yapılan Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Değerleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme konulu çalışmasından faydalanılarak Goldberg (1993), John ve Srivastava, (1999) tarafından yapılan çalışmalar baz alınarak Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Beş Boyutunu kapsayan 42 sorudan oluşan ölçek kişilerin kişilik özelliklerini ölçmeye yönelik olarak çalışmada kullanılmak üzere ele alınmıştır.

- Kariyer ölçeği: Çatır, O. Ve Karaçor M. (2016) tarafından yapılan İnsan Kaynaklarında Kariyer Planlama: Turizm Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması konulu çalışmasından faydalanılarak Aytaç (2005) ve Çetiner'in (2014) çalışmalarından yararlanılarak kişilerin kariyerleri ile ilgili maddelerini ölçmeye yönelik kullanılmak üzere ele alınmıştır.

Ankete katılım göstermeyi kabul etmiş akademisyenlerin her iki ölçekte de kendisine uygun gördüğü seçeneği belirlemesi ve işaretlemesi için; her soruya 1-kesinlikle katılmıyorum, 2-katılmıyorum, 3-kararsızım, 4-katılıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum ifadeleri sunulmuştur. Sunulan ifadeler 5'li Likert ölçeğine uygun olacak şekilde sınıflandırılmış ve en olumsuz 1, en olumlu şık 5 olacak şekilde sıralanmıştır.

2.6. Araştırma Bulguları ve Değerlendirilmesi

Yapılan çalışmada, Trakya Üniversitesi'nde görev yapmakta olan akademisyenlerin kişilik özelliklerinin kariyer beklenti ve tercihlerine etkisini belirlemeye yönelik anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Üniversiteden gerekli anket izinlerinin alınmasının ardından, araştırmaya katılmayı kabul eden 235 akademisyen üzerinde 13 demografik, 42 kişilik özellikleri ve 19 kariyer ile ilgili toplam 74 sorudan oluşan bir anket uygulanmıştır.

Araştırmada toplanan anket cevapları SPSS for Windows 22.00 (Statistical Package for the social, Sosyal Bilimler için İstatistik Programı) ve SPSS'in altında çalışmakta olan çalışma için kullanılan ölçeklerin birbirleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacı ile kullanılan AMOS 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Araştırmada kullanılan ve bu araştırma öncesinde de literatürde yer almış olması sebebi ile bu çalışmada olması gerektiği şekilde uyarlanıp uyarlanamadığını test etmek amacı ile ölçeklerle ilgili doğrulayıcı faktör analizleri AMOS programında yapılmıştır. Yapılan DFA sonrası madde faktör yükü olması gereken standardın altında kalan maddeler elenmiştir. DFA ve eleme işlemi sonrasında da anket çalışmasına katılım gösteren bireylerin soruları doğru anladığı/anlamadığını ölçmek amacıyla cronbach's alpha değerleri de hesaplanmıştır. Cronbach's alpha değerlerinin hesaplanmasıyla ölçeklerin güvenilirlik testi de uygulanmış olmaktadır. Kişilik özellikleri alt boyutları ile kariyer planlaması ölçeği puanı arasında korelasyon analizi uygulanmıştır. Ayrıca yapısal eşitlik modellemesi ile regresyon analizi de AMOS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Kişilik özellikleri alt boyutları ile Kariyer ölçeği puanlarının demografik özelliklere göre değişimi independent sample t test ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir.

2.7. Araştırmada Kullanılan Independent Sample t testi ve Önemi

Araştırmada birbirinden değişik gruplar ile yapılan veri analizleri sonrasında ulaşılan çıktıların ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olma durumunu görmek adına uygulanan bu test "bağımsız örneklem üzerinde t testi" olarak adlandırılmaktadır.

Dolayısı ile independent sample t testi iki adet birbirinden farklı ve de bağımsız gruplar arasındaki ortalamaların ortaya çıkarılması sonucu istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olma yahut olmama durumunu test ve analiz etme amacı ile kullanılır.

Bahsi geçen bağımsız örneklem üzerinde t testi uygulaması parametrik testler sınıfına girmektedir. Böylelikle bu testte verilerin dağılımının normalliği, birbirinden farklı grupların aralarındaki varyansın eşit yani aralarında anlamlı fark olmaması ayrıca verilerin birbirlerinden farklı ve de bağımsızlığının ortaya konması bu testin uygulanabilmesi adına gereklidir. (Can, A., 2017).

2.8. Araştırmada Kullanılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Önemi

Bu analizde eğer grup sayısı ikiden çok ise ve de birbiri ile kıyaslanacak grupların birbirleri ile aralarındaki farkın belirlenme ve ortaya konmasında kullanılacak olan metot ise varyans analizi olarak ortaya çıkmaktadır. (Kayri, M., 2009).

Yine parametrik sınıftaki testlerden olan varyans analizi (ANOVA), analiz edilmesi belirli varsayımlar ile gerçekleşmektedir. (Winer, B. J., 1971). Tek Yönlü Varyans Analizi genel bakış ile farklılık tespiti yani olup olmama durumunu ortaya koymaya çalışırken, ortaya çıkan farklılığın hangi gruplardan dolayı çıktığını ortaya koymamaktadır. (Ferguson, G. A., 1981).

Eğer gruplar arasında farklılık görülüyor ise; görülen farklılığın ortaya çıktığı grup tespit edilmektedir. Bunu ortaya koyan istatistik ise post-hoc testidir. (Köklü, N., Büyüköztürk, Ş., Bökeoğlu, Ç. Ö., 2006).

Post-hoc; birden çok boyutu olan bir araştırmada varyans yahut regresyon gibi analizler sonrasında ortaya konan anlamlılık ile, kıyaslamaların hangilerinin daha anlamlı bir fark ortaya koyduğunu bulma niyeti ile yapılır. Varyans sonrası Ho'ın red hususu, ortalamalardan en az biri farklı, dolayısı ile ortalamaların evrenlerinin ortak olmadığı ile ifade edilmektedir. Ortaya konan ortalama verilerinin birbirlerinden farklılığı durumu ve bu farklılığın hangi ortalamalardan kaynaklandığının bulunma hususu çoklu karşılaştırma yolu ile gösterilir. Bu yol yalnızca sabit etki modellerinde uygulanmaktadır. (Gamgam, H., 1989). Ayrıca uygulanan her post-hoc belirli varsayım ve de şartlar kapsamında güvenilir çıktılar vermektedir.

Post-hoc testi eğer ki varyanslar aynı ise iki farklı metot ile uygulanmaktadır. Bahsedilen iki farklı metottan ilki "çoklu karşılaştırma testleri", ikincisi ise "çoklu aralık testleri" şeklinde ifade edilmektedir. İlk metot olan çoklu karşılaştırma bulunan her grup kendi sıralarına göre bir diğer gruplar ile sıra sıra kıyaslanır ardından ise kıyaslama matrisi ortaya konulur. Bu testlere; "LSD, Bonferroni, Tukey HSD, Gabriel" gibi testler örnek olarak verilebilir. İkinci metot olan çoklu aralık ise belirli grup ortalamalarına dair homojen dağılımlı setler ortaya koyarak bu gruplardan değişik olanları ortaya çıkarma olarak ifade edilebilir.

2.9. Araştırmada Kullanılan Çoklu Karşılaştırma Testlerinden Tukey Testi ve Önemi

En çok uygulanan testlerden biri olan Tukey testi yine Bonferroni testi gibi çok kullanılmaktadır. Tukey testinde belirli grupların örneklemlerinin değerlerinin aynı olması önemlidir. Aynı örneklem gruplarının ortalamalarının birbirleri ile olan farklarını test etmektedir. Bu test Gosset tarafından ilerletilen bir test olmakla beraber örneklem dağılımı q dağılımına dayanmaktadır. Tukey testi uygulanırken iki tane temel vardır. Bu temel kurallar standart hata hesaplanmasında kullanılır ve şu şekilde ifade edilmektedir:

- Bir ana etkinin ortaya çıkma sebebi üzerinde çalışılırken, bu ana etkiye dair hata kare ortalamaları ön plana çıkarılarak, değer kıyaslanan ortalamalara ulaşabilmek amacı ile bölünen değere yine bölünmesi ile ortaya q değeri çıkar ve de tablodan elde edilen q ile kıyaslanır.

- Paylaşılan ortak etkinin ortaya çıkma sebebi üzerine çalışılırken, ortalamalardan hangileri aralarındaki fark ve değişikliğin anlamı test ediliyor ise değişkenin ana etkisine ve de ortak etkilerine dair hatalar beraber göz önüne alınmaktadır.

Son olarak Tukey testinde kısaca farklılıkların ve de değişikliklerin ortaya çıkma nedenini belirlemek ve de ortaya koymak adına farklılığı oluşturan grupları göz önüne sermek adına çoklu karşılaştırma uygulandığında kullanılan bir testtir.

2.10. Korelasyon Analizi

Korelasyondan bahsedecek olursak öncelikle belirlenen değişkenlerin ölçüm yapısı, değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerinin doğrusallığına, kontrol durumu, kontrol durumu, belirlenen değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkisinin incelenmesi ve de değişken sayısı gibi hususlara dayanarak birbirinden değişik istatistiksel analiz ve de teknikler ile uygulanmaktadır. Eğer belirlenen iki farklı değişken var ise bunların birbirleri ile olan ilişkisi, basit veya ikili korelasyon gibi yöntem ve teknikler ile gerçekleştirilmektedir. Eğer belirlenen değişkenin iki yahut ikiden daha fazla değişkenle birbirleri arasındaki ilişki çoklu korelasyon kapsamında olmaktadır. Eğer belirlenen değişkenlerden bir tanesi denetlenerek daha açık bir deyiş ile sabitleştirilerek bundan başka belirli değişkenlerin birbirleri arasındaki ilişki hususu, kısmi korelasyon kapsamında bulunmaktadır. (Büyüköztürk, 2018, s.31).

İki belirlenen değişkenlerin birbirleri ile olan doğrusal ilişkinin seviyesi korelasyon kat sayısı, "r" ifadesi ile belirlenmekte ve de ölçülmektedir. Bahsedilen kat sayı, yani "r" ifadesi belirtilen iki değişken ile bu değişkenler arasındaki değişimlerin uygunluk seviyesini dolayısı ile de ne ölçüde uygun olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak bu ölçüm bir sebep ve de bunun sonucu arasındaki ilişkiyi asla belirlememektedir. Bahsedecek olunursa genelde modelde görülen değişkenlerden bağımsız değişkenin ve de bağımlı değişkenin farkı ayırt edilememektedir. Dolayısı ile böyle hususlarda değişkenlerin ilişkilerinin seviyesinin ortaya konmasına katkı sağlamakta olan ve de oran ortaya koyan "korelasyon katsayısı" faydalanacak bir ölçüt olmaktadır. Bu kat sayının yani "r" değerinin alabileceği değerler vardır. Alınabilecek en büyük derece +1 olmakla birlikte alınabilecek en küçük değer ise -1 olarak belirtilmektedir.

Eğer ki bu "r" ile ifade edilen kat sayı pozitif yani + değerde ise, şu şekilde bir durum söz konusudur. Belirtilen değişkenlerden yalnızca tekinin değeri

yükselirse, belirtilen değişkenlerden diğeri de yükselmektedir. Eğer ki korelasyon kat sayısı negatif yani – değerde ise, değişkenlerden yalnızca tekinin değeri yükselir ise, belirtilen değişkenlerden diğeri azalmaktadır. Dolayısıyla bu hususta aralarındaki ilişkinin ters bir doğrultuda olduğundan bahsedilebilir. "r" değeri 0 iken belirtilen değişkenlerin birbirleri ile doğrusal ilişkiye sahip olmadıklarından söz edilebilir. "r" değeri +1 iken, belirtilen değişkenlerin birbirleri ile olumlu yani pozitif bir doğrultuda olduğundan bahsedilebilir. Ayrıca değişkenlerin birbirleri ile "tam doğrusal ilişki" hususunu ortaya çıkarmaktadır. "r" değeri -1 iken, belirtilen değişkenlerin birbirleri ile negatif doğrultuda olduğundan bahsedilebilir. Ayrıca değişkenlerin birbirleri ile "tam doğrusal ilişki" hususunu belirlemektedir. Dolayısıyla belirtilen değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkileri güçlendiği sürece, +1/-1'e, yani azaldığı sürece 0'a doğru giden "r" değerine böylelikle de korelasyon katsayısını ulaşılmaktadır (Yüzer, 2009, s.269).

2.11. Çoklu Regresyon Analizi

Bu analiz tekniğinde birbirleri ile ilişkisi bulunan iki yahut ikiden çok değişkenlerin, bağımlı ve de bağımsız olarak bölümlendirilmesi sonucunda bu belirli değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerinin sayısal bir çeşit eşitlik ile detaylandırılması hususu uygulanmaktadır. Regresyon analiz tekniğinde bağımsız değişken sayısı iki yahut ikiden çok ise ve de bağımlı olan değişken tek olduğunda "çoklu regresyon" analizi uygulanmaktadır. Bu analiz çeşidi değişkenlerin birbirleri ile olan doğrusallığına göre değişmektedir. Eğer ilişki doğrusal boyuttaysa doğrusal regresyon, aksi halde doğrusal olmayan bir başka adı ile ise eğrisel regresyon kullanılmaktadır. (Büyüköztürk, 2018, s.91).

Daha önceden belirtildiği üzere basit regresyon analizi bağımlı ve de bağımsız değişkenlerin birbirleri ile olan sayısal bağlantılarını ortaya çıkarmak ve de çözümlemek hususunda kullanılmaktadır. Yine çoklu doğrusal regresyon analizi de bağımlı-bağımsız değişkenlerin yahut tüm değişkenler arasındaki sayısal bağlantıları ortaya çıkarma, çözümleme ve analiz etme hususlarında

işlev görmektedir. Belirtilen metotların kullanılabileceği verilerde bağımlı olan değişkenin dağılımının normal olması ve bağımsız olan değişkenlerin de dağılımları normal olan değişkenleri kapsaması gerekmektedir. Ayrıca hata terim varyanslarının dağılımları da normal olmalıdır. Bahsi geçmekte olan şartların sağlanamaması halinde, basit regresyon yahut çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılamamaktadır. (Kılıç, 2000).

"En küçük kareler yöntemi"; bağımlı olan değişkenlerle bağlantılı gerçek (reel) veriler ve de olası (tahmin edilen) verilerin birbirlerinden farkının karelerinin toplamının minimuma indirgemesi amacı ile çoklu regresyon analizinde kullanılmaktadır. (Hair vd., 2006).

2.12. Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri

Araştırma Trakya Üniversitesi'nde kolayda örneklem yöntemiyle araştırmaya katılmayı kabul eden 235 akademisyene uygulanan anketten 5 tanesi, yeterince doldurulmadığı ve fazlaca boş bırakıldığı için analiz kapsamı dışında bırakılmış ve cevaplanan diğer 230 anket analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik verilerinin yer aldığı bilgiler Tablo 1 ve Tablo 2'de verilmiştir.

		n	%
Cinsiyet	Kadın	99	43,0%
	Erkek	131	57,0%
Yaş grupları	18-25	7	3,0%
	26-35	48	20,9%
	36-45	71	30,9%
	46-55	68	29,6%
	56-65	28	12,2%
	65+	8	3,5%
Medeni Durum	Evli	163	71,8%
	Bekar	64	28,2%
Evlilik Yılı	1 yıl ve daha az	6	3,7%

	2-5 yıl	28	17,1%
	6-10 yıl	35	21,3%
	11-15 yıl	31	18,9%
	16 yıl ve üzeri	64	39,0%
Gelir Seviyesi	1000TL -3000 TL	2	0,9%
	3001 TL-5000 TL	14	6,1%
	5001TL-10000 TL	73	32,0%
	10001 TL +	139	61,0%
Eş Çalışma Durumu	Çalışıyor	125	74,9%
	Çalışmıyor	42	25,1%
Çocuk Sayısı	yok	63	29,3%
	1	67	31,2%
	2	60	27,9%
	3	25	11,6%
Kardeş Sayısı	Tek çocuk	12	5,2%
	2 kardeş	112	48,7%
	3 kardeş	57	24,8%
	4 ve üzeri	49	21,3%

Tablo 3: Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Yüzdesel Dağılım Tablosu

Katılımcıların cinsiyet dağılımına bakıldığında %57 erkek, %43 oranında kadın katılımcıların yer aldığı görülmüştür. Katılımcıların yaş gruplarının dağılımına bakıldığında 36-45 yaş aralığı %30,9 oranı ile en yüksek orana sahip yaş grubudur. Oran yüksekliği sıralamasına devam edecek olunursa; 46-55 yaş aralığı %29,9 oranı ile ikinci en yüksek orana sahip yaş grubudur. 26-35 yaş aralığı %20,9 oranı ile üçüncü, 56-65 yaş aralığı %12,2 oranı ile dördüncü, 65 yaş ve üstü aralığı %3,5 ile beşinci, 18-25 yaş aralığı %3 oranı ile altıncı sırada yer almaktadır.

Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında ise %71,8'inin evli, %28,2'sinin bekar olduğu görülmüştür. Katılımcılarımızın evlilik yıllarının dağılımına bakıldığında 16 yıl ve üzeri aralığı %39 oranı ile en yüksek orana sahip evlilik süresidir. Oran yüksekliği sıralamasına devam edecek olunursa; 6-10 yıl aralığı %21,3 oranı ile ikinci en yüksek orana sahip evlilik süresidir. 11-15 yıl aralığı %18,9 oranı ile üçüncü, 2-5 yıl aralığı %17,1 oranı ile dördüncü, 1 yıl ve daha az aralığı ise %3,7 oranı ile beşinci sırada yer almaktadır.

Katılımcıların eşlerinin iş durumuna baktığımızda %74,9'unun aktif olarak iş hayatında olduğu görülürken, %25'inin ise çalışmadığı görülmüştür. Aylık toplam aile gelirlerine baktığımızda 10.000 TL ve üstü gelir aralığı %61,0 oranı ile en yüksek orana sahip gelir düzeyidir. Oran yüksekliği sıralamasına devam edecek olursak; 5.000 TL – 10.000 TL aralığı %32,0 oranı ile ikinci, 3.000- 5.000 TL aralığı %6,1 oranı ile üçüncü, 1.000 – 3.000 TL aralığı %0,9 oranı ile dördüncü sırada yer almaktadır.

Katılımcıların çocuk sayılarına bakıldığında tek çocuk oranı %31,2 oranı ile en yüksek orana sahip çocuk sayısıdır. Oran yüksekliği sıralamasına devam edecek olursak; çocuk sahibi olmayanları oranı %29,3 ile ikinci, iki çocuk sahibi olanların oranı %27,9 ile üçüncü, 3 çocuk sahibi olanların oranı %11,6 ile dördüncü sırada yer almaktadır.

Katılımcıların kendileri dahil toplam kardeş sayılarına bakıldığında iki kardeş olanlar %48,7 ile en yüksek orana sahip kardeş sayısıdır. Oran yüksekliği sıralamasına devam edecek olursak; 3 kardeş olanlar %24,8 ile ikinci sırada, 4 ve üstü aralığında kardeş olanlar %21,3 oranı ile üçüncü sırada, tek çocuk olanlar ise %5,2 oranı ile dördüncü sırada yer almaktadır.

		n	%
Öğrenim Seviyesi	Lisans	2	0,9%
	Y.Lisans	57	25,1%
	Doktora	168	74,0%
Yetişme Yeri	Köy	11	4,8%
	Belde	10	4,3%
	İlçe	47	20,4%
	İl	90	39,1%
	Büyükşehir	72	31,3%
Univ. Görev Birimi	Fakülte	148	65,5%
	Yüksekokul	37	16,4%
	Enstitü	5	2,2%
	MYO	36	15,9%
Unvan	Ar.Gör	40	19,1%
	Öğr.Gör.	31	14,8%
	Dr. Öğr. Üyesi	59	28,2%
	Doç.Dr	31	14,8%
	Prof.Dr	46	22,0%
Deneyim+	1 yıl ve daha az	32	14,1%
	2-5 yıl	62	27,3%
	6-10 yıl	47	20,7%
	10-15 yıl	22	9,7%
	15 yıl ve üzeri	64	28,2%

Tablo 4: Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Yüzdesel Dağılım Tablosu

Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında doktora seviyesi %74,0 oranla en yüksek orana sahip eğitim durumudur. Oran yüksekliği sıralamasına devam edecek olursak; yüksek lisans seviyesi %74,0 oranı ikinci sırada, lisans seviyesi %0,9 oranı ile üçüncü sırada yer almaktadır.

Katılımcıların unvanlarına bakıldığında Dr. Öğr. Üyesi unvanı %28,2 oranı ile en yüksek orana sahip unvandır. Oran yüksekliği sıralamasına devam edecek olursak; Profesör unvanı %22,0 oranı ile ikinci sırada, Ar. Gör. unvanı %19,1 oranı ile üçüncü, Öğr. Görevlisi Unvanı %14,8 oranı ile dördüncü, Doç. Dr. Unvanı da %14,8 oranı ile dördüncü sırada yer almakta ve Öğr. Gör. unvanı ile dördüncü sırayı paylaşmaktadır.

Katılımcıların üniversitede görev yaptığı birimlere bakıldığında fakülte %65,5 oranı ile en yüksek orana sahip çalışılan birimdir. Oran yüksekliği sıralamasına devam edecek olursak; yüksek okul %16,4 oranı ile ikinci, MYO %15,9 oranı ile üçüncü, enstitü ise %2,2 oranı ile dördüncü sırada yer almaktadır.

Katılımcıların yetişme çağlarında en uzun süre bulundukları yere bakıldığında il %39,1 oranı ile en yüksek orana sahip bulunulan yerdir. Oran yüksekliği sıralamasına devam edecek olunursa; büyük şehir %31,3 oranı ile ikinci sırada, ilçe %20,04 oranı ile üçüncü, köy %4,8 oranı ile dördüncü, belde-bucak ise %4,3 oranı ile beşinci sırada yer almaktadır.

Katılımcıların deneyimlerine bakıldığında 15 yıl ve üstü %28,2 oranı ile en yüksek orana sahip deneyimdir. Oran yüksekliği sıralamasına devam edecek olursak; 2-5 yıl %27,3 ile ikinci sırada, 6-10 yıl %20,7 ile üçüncü sırada, 1 yıl ve 1 yıldan az %14,1 ile dördüncü sırada, 10-15 yıl ve üstü %9,7 ile beşinci sırada yer almaktadır.

2.13. Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Modellerin anlamlılık düzeyi AMOS 22.0 programı kullanılarak, "Doğrulayıcı Faktör Analizi" tekniğiyle ölçekler kapsamında modellerin anlamlılık düzeyi ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Elde edilen son verilere göz atıldığında modellerin uygulanabilir ve kabul edilebilirliği tespit edilmiştir. Son olarak ise model uygunluk hususu iyi uyum ölçütü desteği bağlamında göz önüne alınmıştır.

Ki-Kare (x^2) testi kullanımında; eğer örneklem büyüklüğü fazlalaşır ise, örneğin 200 sayısından daha fazla olan örneklerde Ki-Kare (x^2) değeri artmakta olup böylelikle testin istatistiki açıdan anlamlı olma seviyesi de düşük olmaktadır. (Bagozzi vd., 1999).

Ölçekler için kullanılan DFA değerlendirmesinde ve teste tabi tutulmuş modellerin uygunluğuna, düzenlenmiş Ki-Kare (x^2), uyum iyilik endeksi ve kovaryans matrisinde bulunmuş olan değerlerin gözlemlenmesi ile onay verilmiştir. (Bayram, N., 2013).

Model Uyum İndeksleri		**İyi Uyum Değerleri**		**Kabul Edilebilir Uyum Değerleri**
χ2 / df	değeri	**0 ≤ χ2/df ≤ 2**	ve	**2 < χ2/df ≤ 5** aralıklarındadır.
GFI	değeri	**≥ 0,90**	ve	**0,85-0,89** aralıklarındadır.
CFI	değeri	**≥ 0,97**	ve	**,≥ 0,95** aralıklarındadır.
SRMR	değeri	**≤0,05**	ve	**≤0,05** aralıklarındadır.
RMSEA	değeri	**≤ 0,05**	ve	**,06 ≤ RMSEA ≤ ,08** aralıklarındadır.

Tablo 5: Doğrulayıcı Faktör Analizinde Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Uyum Değerleri

Kaynak: CEM, H. Meydan. (2011). Yapısal Eşitlik Modellenmesi Amos Uygulamaları. Birinci Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık, s.182. 37.7

DFA açılımında yer verilecek modelin uyum indeks değerleri olan **GFI**, **CFI**, **SRMR** ve **RMSEA** değerlerinin açıklamalarına kısaca değinecek olursak;

- GFI (Goodness of Fit Index); uyum iyiliği indeksidir.
- CFI (Comparative Fit Indeks); değişkenlerin arasındaki ilişkinin var olup olmadığını belirtmektedir.
- SRMR (Standardized Root Mean Square Redisual); sıfıra yaklaştıkça, modelin test edildiğinde daha iyi uyumda olduğunu gösterir.
- RMSEA (Root Mean Squae Error of Approximation); ana kütlenin yaklaşık uyumunun ölçüsünü göstermektedir.

2.14. Kişilik özellikleri Ölçeği (Kİ) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

42 maddeli **Kişilik Özellikleri Ölçeğinden** 10 madde yani; 8., 9., 11., 12., 21., 22., 27., 32., 35., 39. sorular madde faktör yüklerinin (FY<0.50) değerinden düşük olması dolayısıyla analizden çıkarılmıştır. Kalan 32 maddeyle yapılan DFA'da madde faktör ağırlık değerleri (0.502; 0.817) aralığında yer almaktadır.

İtem		Boyut	Estimate	Std Estimate	C.R.	P
ki2	<---	DDN	,901	,570	7,457	***
ki3	<---	DDN	1,000	,678		
ki4	<---	DDN	1,144	,672	8,589	***
ki5	<---	DDN	1,221	,726	9,137	***
ki6	<---	DDN	,960	,523	6,907	***
ki10	<---	GÇMLLK	1,000	,528		
ki13	<---	GÇMLLK	1,443	,626	6,261	***
ki14	<---	GÇMLLK	1,321	,667	6,461	***
ki18	<---	DDG	1,000	,863		
ki19	<---	DDG	,808	,657	9,107	***
ki20	<---	DDG	,533	,574	6,234	***
ki30	<---	SRMLLK	,595	,510	6,585	***
ki29	<---	SRMLLK	,565	,517	7,512	***

İtem		Boyut	Estimate	Std Estimate	C.R.	P
ki28	<---	SRMLLK	,777	,503	7,134	***
ki26	<---	SRMLLK	,709	,587	8,614	***
ki40	<---	AÇKLK	,833	,685	9,849	***
ki38	<---	AÇKLK	1,129	,650	9,330	***
ki37	<---	AÇKLK	1,000	,766		
ki36	<---	AÇKLK	,776	,623	8,942	***
ki33	<---	AÇKLK	,699	,502	7,145	***
ki34	<---	AÇKLK	,673	,518	7,870	***
ki42	<---	AÇKLK	,930	,582	8,332	***
ki41	<---	AÇKLK	,929	,618	8,863	***
ki24	<---	SRMLLK	1,000	,817		
ki25	<---	SRMLLK	,890	,679	10,108	***
ki31	<---	SRMLLK	,731	,610	8,990	***
ki23	<---	DDG	,666	,511	7,161	***
ki17	<---	DDG	,733	,565	7,914	***
ki16	<---	GÇMLLK	,908	,568	5,930	***
ki15	<---	GÇMLLK	1,191	,574	5,964	***
ki1	<---	DDN	,988	,613	7,953	***
ki7	<---	DDN	,730	,576	7,533	***

****p<0.001 **p<0.01 *p<0.05*

Tablo 6: Kişilik Özellikleri Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizinde model test değerleri x^2 *(1697,74),* x^2/df *(3,74)* bulunduğundan DFA'nın anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Modelin uyum indeks değerleri ***GFI*** *(,889),* ***CFI*** *(,952),* ***SRMR*** *(,0679)* , ***RMSEA*** *(,071)* kabul edilebilir sınırlar içinde yer aldığından Kişilik özellikleri ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör analizinin geçerli olduğu anlaşılmaktadır.

2.15. Kariyer Planlama (KP) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

19 maddeli **Kariyer ölçeği** ölçeğinden 8 madde yani; 2., 3., 9., 10., 11., 12., 14., 16., sorular madde faktör yüklerinin (FY<0.50) değerinden düşük olması dolayısıyla analizden çıkarılmıştır. Kalan 11 maddeyle yapılan DFA'da madde faktör ağırlık değerleri (0.504; 0.758) aralığında yer almaktadır.

İtem		Boyut	Estimate	Std Estimate	C.R.	P
kr1	<---	KP	1,000	,514		
kr4	<---	KP	,709	,516	5,897	***
kr5	<---	KP	,910	,668	6,876	***
kr6	<---	KP	,977	,642	6,722	***
kr7	<---	KP	,818	,630	6,659	***
kr8	<---	KP	,770	,591	6,410	***
kr13	<---	KP	,704	,528	5,987	***
kr15	<---	KP	,724	,504	6,184	***
kr17	<---	KP	,950	,699	7,009	***
kr18	<---	KP	1,031	,741	7,226	***
kr19	<---	KP	,945	,758	7,321	***

****p<0.001 **p<0.01 *p<0.05*

Tablo 7: Kariyer Planlama Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizinde model test değerleri x^2 *(77.908),* x^2/df *(2,941)* bulunduğundan DFA'nın anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Modelin uyum indeks değerleri ***GFI*** *(,916),* ***CFI*** *(,959),* ***SRMR*** *(,0661)* , ***RMSEA*** *(,069)* kabul edilebilir sınırlar içinde yer aldığından Kariyer ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör analizinin geçerli olduğu anlaşılmaktadır.

2.16. Ölçeklerin Güvenirlilik ve İç Tutarlılık Değerleri

İfade edilecek olunursa; araştırmalarda ve çalışmalarda uygulanan ölçeklerin geçerlilik ve de güvenilirliği yapılan araştırma adına ciddi önem taşımaktadır. Bir araştırmada, ölçek uygulanılmadan/kullanılmadan daha önce belirli ölçek güvenilirlik ve geçerlilik açısından test edilmelidir. Ölçeklerin güvenilirliği ve de bu ölçeğin değişik tarihlerde aynı örneklemde aynı sonucu verebilme seviyesini belirtmektedir.

Güvenilirlik, değişken ölçme hususunda yönlendirilen soruların hangi seviyede bilerek ve doğru yanıtlandığını göstermektedir. (Özdoğan ve Tüzün, s.644). Güvenilirlik analizleri yapılırken çalışmada kullanılacak model Cronbach's Alpha modelidir. Bu model sorular ile korelasyona bağıntılı bir uyum modeli olarak adlandırılır. Oluşan değer boyutların kapsadığı sorular ve bu soruların güvenilirlik derecesini ortaya koymaktadır. Cronbach's Alpha eğer 0,70 yahut üzerinde değer alırsa kullanılan ölçek güvenilir olarak tespit edilir. Fakat eğer sorulan soru sayısı düşük seviyede ise belirlenen sınır 0,60 değeri ve bu değerin üzeri olarak oluşturulabilir.

Cronbach's Alpha Değerlerinin Yorum Aralıkları
0,80-1.00 Aralığında yer aldığında **Yüksek** güvenilirlikte olduğu yorumlanmaktadır.
0,60-0,80 Aralığında yer aldığında **Oldukça Güvenilir** olduğu yorumlanmaktadır.
0,40-0,60 Aralığında yer aldığında **Güvenirlilik Düşük** olduğu yorumlanmaktadır.
0,40 aralığından aşağısının **Güvenilir Değil** olduğu yorumlanmaktadır.

Tablo 8: Cronbach's Alpha Değerleri İçin Bir Sınıflama
Kaynak: Kalaycı Şeref 'SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri' Asil Yayın Dağıtım, Ankara 2006, s.405.

Bir araştırmada kullanılan ölçek geçerliliği, belirlenen ölçeğin ölçmeyi talep ettiği değişkeni ne seviyede ölçtüğü ile bağlantılıdır. Bu testin de güvenilirlik testi gibi kapsadığı ve temel alındığı bir kat sayı bulunmamaktadır. Dolayısıyla geçerlilik testinin yapılışı kuramsal birtakım analizlerle oluşturulmaktadır.

Ölçek	Madde adedi	Cronbach's Alpha
Kişilik Özellikleri Ölçeği	**32**	**,856**
• Dışadönüklük	**7**	**,810**
• Geçimlilik	**5**	**,890**
• Duygusal dengesizlik	**5**	**,805**
• Sorumluluk	**7**	**,811**
• Açıklık	**8**	**,814**
Kariyer Planlama	**11**	**,840**

Tablo 9: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri

Bu araştırmada belirlenen 32 maddelik beş faktör kişilik özellikleri testi üzerinden uygulanan güvenilirlik analizi sonrası kişiliğin alt faktörlerinden dışadönüklük, geçimlilik, duygusal denge, sorumluluk ve de açıklık boyutlarında Cronbach's Alpha değeri (<0,80) olarak bulunduğu için güvenilirliğin en yüksek dereceye sahip olduğu böylelikle yüksek güvenilirlikle ölçüldüğü ortaya çıkmıştır. Beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin tümünde ortaya çıkan değer (,856) dolayısı ile bunun yüksek güvenilirlik derecesinde bulunduğu tespit edilmektedir. Kariyer planlama bu araştırmadaki tek boyutlu ölçek olarak güvenilirlik seviyesi (,840) olarak güvenilirliğin yüksek dereceye sahip olduğu böylelikle yüksek güvenilirlikle ölçüldüğü tespit edilebilir.

2.17. Ölçek Alt Boyutları Arasında Uygulanan Korelasyon Analizi

Kişilik ölçeğinin beş alt faktörü ve boyutu vardır. Bunlar; Dışadönüklük, Geçimlilik, Duygusal denge, Sorumluluk ve Açıklık boyutları ile beraber bir faktör ve boyuttan oluşmuş olan Kariyer planlaması ölçeğinin birbirlerinin arasındaki puana Pearson korelasyon analizi uygulaması yapılmıştır. Uygulama sonrasında ulaşılan veriler ve analizler tablodaki gibidir.

No	Değişken	**DDN**	**GÇMLLK**	**DDG**	**SRMLLK**	**AÇKLK**	**KP**
1	**Dışadönüklük**	1					
2	**Geçimlilik**	,443**	1				
3	**Duygusal denge**	,342**	342**	1			
4	**Sorumluluk**	,451**	654**		1		
5	**Açıklık**	,543**	,413**	,241*	,411**	1	

6	**Kariyer Planlama**	,345**	,231*	,304**	,546**	413**	1

****p<0.001 **p<0.01 *p<0.05 DDN: Dışadönüklük, GÇMLLK: Geçimlilik DDG: Duygusal dengesizlik, SRMLLK: Sorumluluk, AÇKLK: Açıklık*

Tablo 10: Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları ile Kariyer Planlaması İlişki Analizi

İfade edildiği üzere Kariyer Planlaması ölçeği analizi ve de Beş Faktör Kişilik Özellikleri ölçeğinin alt boyutları olan dışadönüklük, geçimlilik, duygusal denge, sorumluluk, açıklık faktörleri arasında her birinde pozitif korelasyon ve anlamlılık tespit edilmiştir.

- Kariyer planlamasına ait olan puan ve de beş faktör kişilik ölçeğinin alt boyutu olan dışadönüklük faktörü ilişkisinden bahsedilecek olursa, korelasyon kat sayısı yani r= ,345; p<0,05 şeklinde pozitif bir ilişki ve de anlamlı bir bağlantı bulunmaktadır. Açıklamak gerekirse bu değişkenlerin farklılık gösterme durumlarında aynı yönde bir sonuç alınacağından yani doğru bir orantı olduğundan söz edilebilir. Böylelikle kariyer planlamasının puanı arttığında dışadönüklük boyutu puanı da artacak, aksi halde bir değişkenin puanı azaldığında diğerinin de puanı azalacaktır. Araştırma bulgularına ek olarak dışadönüklük faktörü ile bireylerin sosyallik, aktiflik, kararlılık, konuşkanlık ve girişkenlik, daha büyük gruplar ile iş görebilme özellikleri arttıkça kariyer planlama sürecinde ve kariyerinin süregelen kısımlarında daha hızlı yol alabileceğini ve gerek sosyal gerekse iş çevresini daha geniş tutabileceğini, çalışma süresince farklılıklara ve olası olaylara karşı daha açık, daha ılımlı bir tutum sergileyebileceğini ifade edebiliriz.

- Kariyer planlamasına ait olan puan ve de beş faktör kişilik ölçeğinin alt boyutu olan geçimlilik faktörü ilişkisinden bahsedilecek olursa, korelasyon kat sayısı yani r=,231; p<0,05 şeklinde pozitif yönlü bir ilişki ve de anlamlı bir bağlantı bulunmaktadır. Dolayısı ile bu

değişkenlerin farklılık gösterme durumlarında aynı yönde bir sonuç alınacağından yani doğru bir orantı olduğundan söz edilebilir. Böylelikle kariyer planlamasının puanı arttığında geçimlilik boyutunun puanı da artacak, aksi halde bir değişkenin puanı azaldığında diğerinin de puanı azalacaktır. Araştırma bulgularına ek olarak geçimlilik faktörü ile bireylerin yardımseverliği, iş birliğine olan yatkınlığı, diğer bireylere karşı hoşgörülü ve kibar davranışları beraberinde kariyer yolunda gerek sosyal gerekse iş çevresinde uyumu daha kolay yakalayabileceğini ifade edebiliriz.

- Kariyer planlamasına ait olan puan ve de beş faktör kişilik ölçeğinin alt boyutu olan duygusal dengesizlik faktörü ilişkisinden bahsedilecek olursa, korelasyon kat sayısı yani r= ,304; p<0,05 şeklinde pozitif bir ilişki ve de anlamlı bir bağlantı bulunmaktadır. Açıklamak gerekirse bu değişkenlerin farklılık gösterme durumlarında aynı yönde bir sonuç alınacağından yani doğru bir orantı olduğundan söz edilebilir. Böylelikle kariyer planlamasının puanı arttığında dışadönüklük boyutu puanı da artacak, aksi halde bir değişkenin puanı azaldığında diğerinin de puanı azalacaktır. Araştırma bulgularına ek olarak duygusal dengesizlik faktörü ile bireylerin güven, endişe, heyecanlanma, özgüven ve bakış açısı durumlarını kontrol altında tutabilmesi halinde kariyer sürecinde olumlu, aksi halde ise olumsuz etki yaratabileceğini ifade edilebilir. Özgüvenli ve olaylara kötümser yaklaşmak yerine ılımlı ve daha çözümcül bakış açısı ile yaklaşan bireylerin kariyer yolunda daha rahat bir süreç geçirebileceği ihtimali olarak adlandırılabilir.

- Kariyer planlamasına ait olan puan ve de beş faktör kişilik ölçeğinin alt boyutu olan sorumluluk faktörü ilişkisinden bahsedilecek olursa, korelasyon kat sayısı yani r= ,546; p<0,05 şeklinde pozitif bir ilişki ve de anlamlı bir bağlantı bulunmaktadır. Açıklamak gerekirse bu değişkenlerin farklılık gösterme durumlarında aynı yönde bir sonuç alınacağından yani doğru bir orantı olduğundan söz edilebilir.

Böylelikle kariyer planlamasının puanı arttığında dışadönüklük boyutu puanı da artacak, aksi halde bir değişkenin puanı azaldığında diğerinin de puanı azalacaktır. Araştırma bulgularına ek olarak sorumluluk faktörü ile bireylerin başarılı olma isteği, kontrol yeteneği, kendini disiplin edebilmesi ve yapılacak işte yeterli olabilmek için çaba sarf etmesi ile beraber kariyer sürecinde hedeflerine ulaşmak için sabırla ve kendini motive ederek daha organize hareket edebilme özellikleri ile kariyerlerinde başarıya ulaşabilme ihtimallerinden söz edilebilir.

- Kariyer planlamasına ait olan puan ve de beş faktör kişilik ölçeğinin alt boyutu olan açıklık faktörü ilişkisinden bahsedilecek olursa, korelasyon kat sayısı yani r=, 413; p<0,05 şeklinde pozitif bir ilişki ve de anlamlı bir bağlantı bulunmaktadır. Açıklamak gerekirse bu değişkenlerin farklılık gösterme durumlarında aynı yönde bir sonuç alınacağından yani doğru bir orantı olduğundan söz edilebilir. Böylelikle kariyer planlamasının puanı arttığında açıklık boyutu puanı da artacak, aksi halde bir değişkenin puanı azaldığında diğerinin de puanı azalacaktır. Araştırma bulgularına ek olarak açıklık faktörü ile bireylerin düşüncelerini dile getirebilme, hayal gücünü ve entelektüel bakış açısını yönlendirebilme özellikleri ile kariyerlerinde olası yeniliklere açık, kültürel bilgilere olan merakı ile kendini geliştirebilen, kendisine iş harici ilgi alanları yaratabilen ve sıradanlıktan uzak bir süreç geçirebilmesi ihtimallerinden söz edilebilir.

2.18. Yapısal Eşitlik Modellemesinin Varsayımları

Yapısal eşitlik modellemesi için varsayımlar genellikle dört başlık altında ayrılır. Bu dört başlık; (a) çok değişkenli normallik, (b) doğrusallık, (c) örneklem büyüklüğü ve (d) ölçek türüdür. YEM'de önemli bir varsayım olarak ele alınabilecek kavram çok değişkenli normallik kavramıdır. Çok değişkenli normallik varsayımının sağlanamaması halinde ki-kare değerinin olandan yüksek çıkmasına ve sonuç anlamlı olmadığı halde yükselen değer ile birlikte

anlamlı olarak sonuç vermesine neden olabilir. Çok değişkenli normallik varsayımında olası bir ihlal halinde dağılımdan bağımsız veya ağırlıklı yöntemler kullanılmasının önerildiği yapılan çalışmalarda ileri sürülmüştür (Raykow and Marcoulides, 2006).

YEM'de gizil değişkenler (gözlenemeyen veya varsayımsal yapı) arasında ve gözlenen (araştırmacı tarafından ölçülen/ölçülebilen) ile gizil değişkenler arasında doğrusal ilişkilerin olduğu varsayılmaktadır (Tabachnick and Fidell, 2007). YEM tekniği büyük örneklem hacmine ihtiyaç duymaktadır. İdeal olarak belirtilen örneklem büyüklüğü ve parametre oranı 20:1 olarak ifade edilmektedir. Örnekle açıklamak gerekirse, model parametreleri q = 10 adet istatistiki tahmin gerekiyorsa, ideal olabilecek minimum örneklem 20 x 10'dan N=200 olarak hesaplanacak ve bu sayıya ihtiyaç duyulacaktır. Yine ideal sayılan ama daha az ideal olarak adlandırılan örneklem büyüklüğü ve parametre oranı ise 10:1 olarak kabul edilir. Yine örnek vererek açıklayacak olursak q=10 istatistiki tahmini için en az örneklem büyüklüğü 10 x 10 olarak yani N=100 olarak hesaplanacaktır (Kline, 2011). Yapısal eşitlik modelinde verilerin ölçekle ölçüldüğü var sayılır. Ölçekte yer alan maddelerin tamamında, Skewness ve Kurtosis değerleri eğer ±1.5 aralığında olursa verilerin normal dağıldığı söylenebilir (Doğan ve Başokçu, 2010:65-66). Bu nedenle Maximum likelihood yöntemi tercih edilmiştir.

Hipotezlerle varsayılan ilişkileri araştırmak için AMOS 22.0 paket programı ile path diyagramı çizilmiş ve yapısal parametrelerin tahmininde Maximum Likelihood methodu (En Çok Olabilirlik) kullanılmıştır. Modelin path diyagramı da şekilde verilmiştir. AMOS SEM programı analiz sonuçlarını standartlaştırılmış ve standardize edilmemiş katsayılar olarak ayrı ayrı vermektedir. Bu analizde ise anlaşılabilirlik sağlamak için standartlaştırılmış katsayılar kullanılmıştır.

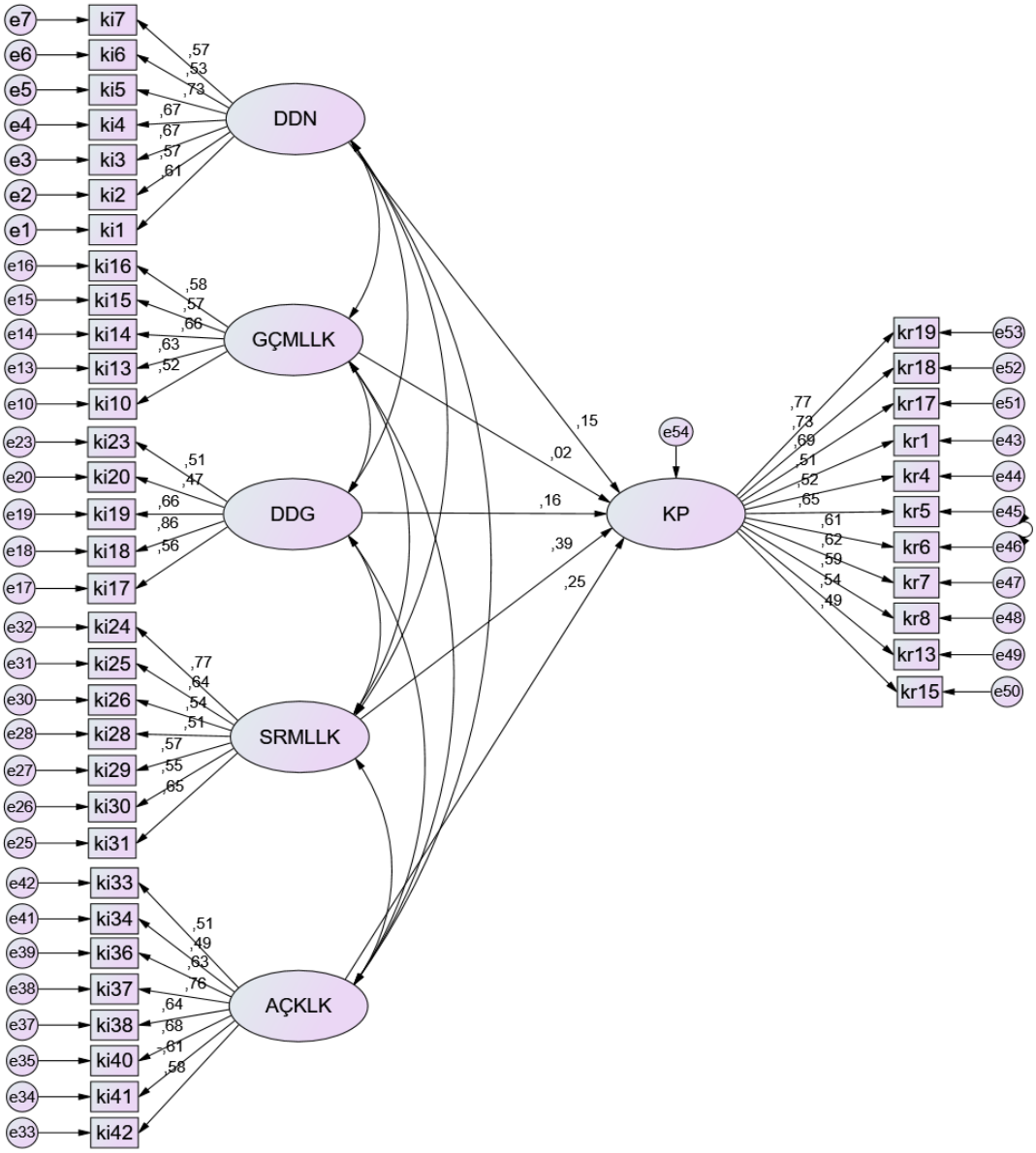
Yapısal eşitlik modellemesinde model uyumu için hesaplanan ki kare değeri, örneklem hacminin büyüklüğünden ve değişken sayısından etkilenerek

yanlış kararlar vermeye sebep olabileceğinden, bu değer yerine, (x^2/ df) ölçütüne bakılarak karar verilir (Raykov and Marcoulides, 2006).

2.19. Yapısal Eşitlik Modellemesi ile Kurgulanan Modelin Yol Analizi

AMOS 22.0 paket programı kurulan hipotezler doğrultusunda varsayılan ilişki ve bağlantıları araştırmak ve de incelemek adına path diyagramı oluşturularak yapısal parametrelerin analizinde maximum likelihood yöntemi yani analizde en çok olabilirlik yöntemi uygulanmıştır. Belirtilen path diyagramı Şekil 5'te detaylı gösterilmektedir. Ayrıca AMOS SEM paket program araştırma analiz veri çıktılarını bir standarda uygun kat sayılar ve de standardize edilmeyen kat sayılar olarak sınıflandırmıştır. Bu araştırmanın analizinin çalışmasında ise anlaşılabilirlik sağlaması amacı ile standardize edilmiş kat sayılar uygulanılmış ve de kullanılmıştır.

Uyum adına yapısal eşitlik modelinde uygulanan Ki-Kare değeri, örneklem büyüklüğünden ve de belirlenen değişken sayısının etkisinde kalarak yanlış kararlara ulaştırabileceğinden verilen bu değer yerine (x^2/ df) ölçütü ile karar verilmektedir.



Şekil 5: Araştırma Modeli Olarak Belirlenen Regresyon Modelinin Yol Analizi

Kurgulanan model analizinde model parametreleri x^2 *(2645,605),* x^2/df *(3,142) ve (p<0.05)* bulunduğundan modelin anlamlılık sınırları dahlinde yer aldığı görülmektedir. Ayrıca uyum indeks değerleri ***GFI****(.890).****CFI*** *(.952).* ***SRMR*** *(.0770)* **.** ***RMSEA*** *(.065)* bulunmuştur. Model için hesaplanan regresyon katsayıları aşağıdaki tablodan incelenebilir.

Bağımsız	Etki	Bağımlı	β	Std. β	CR	p
DDN	→	KP	,144	,154	1,988	,047*
GÇMLLK	→	KP	,027	,024	,234	,815
DDG	→	KP	,104	,162	2,050	,040*
SRMLLK	→	KP	,310	,392	3,441	***
AÇKLK	→	KP	,226	,250	2,774	,006**

****p<0.001 **p<0.01 *p<0.05 DDN: Dışadönüklük, GÇMLLK: Geçimlilik DDG: Duygusal dengesizlik, SRMLLK: Sorumluluk, AÇKLK: Açıklık*

Tablo 11: Regresyon Modeli Yol Analizinden Elde Edilen Katsayılar

Yapılan araştırma modelinde beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutlarının kariyer planlamasına etkileri incelenmiştir. Alt boyutların kariyer planlamasına etkilerini incelemek amacı ile ise çoklu regresyon modeli uygulanmıştır. Böylelikle ortaya çıkan boyutlardan; dışadönüklük, duygusal denge, sorumluluk, açıklık gibi boyutların diğer değişkene yani kariyer planlama değişkenine karşı etkisi veya etkilerinin olasılık seviyesi ($p<0,05$) göz önüne alındığında anlamlı olduğu görülmektedir. Beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutlarından biri olan geçimlilik faktörünün ise bağımsız değişken olan kariyer planlama değişkenine etkisinin olasılık düzeyi ($p>0,05$) göz önüne alındığında anlamlı olmadığı görülmektedir. Beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutlarından biri olan geçimlilik faktörünün ise kariyer planlama değişkenine etkisinin olasılık düzeyi ($p>0,05$) göz önüne alındığında anlamlı olmadığı görülmektedir.

- Araştırma modelinde beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutundan olan dışadönüklük boyutunun, kariyer planlaması değişkenine karşı etkisini ortaya koyan regresyon kat sayısı ($\beta=,154$; $p<0,05$) şeklinde ifade edildiğinde etki pozitif yönlü ve de anlamlı bir ilişki ortaya koymaktadır. Açıklamak gerekirse bu değişkenlerin farklılık gösterme durumunda aynı doğrultuda bir sonuç alınacağından bahsedilebilir. Böylelikle bir kişilik özelliği boyutu olarak dışadönüklük puanı yükseldiğinde buna bağlı olarak kariyer planlama puanının da artış

göstereceği anlaşılmaktadır. Yapılan analiz sonucundan yola çıkarak literatürde ve korelasyon analizinde ele almış olduğumuz dışa dönüklük boyutunun akademisyenlerin kariyer ölçeğindeki değerler üzerinde doğrusal olarak bir etkisinin olduğundan bahsedebiliriz. Bu bağlamda akademisyenlerin daha önce de saymış olduğumuz boyuta ait tüm özellikleri kariyer planlamasına etki etmektedir yani bu değerlerde yer alan akademisyenler kariyer süreçlerinde diğer bireylere kıyasla daha aktif, daha enerjik ve daha çok olaylara dahil bir kariyer öncesi ve sonrası süreçte yer alabileceği düşünülebilmektedir.

- Araştırma modelinde beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutundan olan duygusal denge boyutunun, kariyer planlaması değişkenine karşı etkisini ortaya koyan regresyon kat sayısı (β=,162; $p<0,05$) şeklinde ifade edildiğinde etki pozitif yönlü ve de anlamlı bir ilişki ortaya koymaktadır. Açıklamak gerekirse bu değişkenlerin farklılık gösterme durumunda aynı doğrultuda bir sonuç alınacağından bahsedilebilir. Böylelikle bir kişilik özelliği boyutu olarak duygusal denge puanı yükseldiğinde buna bağlı olarak kariyer planlama puanının da artış göstereceği anlaşılmaktadır. Yapılan analiz sonucundan yola çıkarak literatürde ve korelasyon analizinde ele almış olduğumuz duygusal denge boyutunun akademisyenlerin kariyer ölçeğindeki değerler üzerinde doğrusal olarak bir etkisinin olduğundan bahsedebiliriz. Akademisyenlerin bu özellikler vesilesi ile diğer akademisyenlere kıyasla kariyer süreçlerinde olası eleştiriler karşısında daha açık, kendi eksiklerini fark edip üzerini kapatmak yerine geliştirebilmek için çaba harcayacak, kontrol mekanizmaları ile strese bağlı yaşanacak sıkıntılardan daha uzak, karşılıklı güven duygularına sahip, gerek sosyal gerekse iş çevresinde çatışmalardan uzak bir süreçte yer alabileceği aksi halde ise tüm bu durumların tam tersini yaşayabileceği düşünülmektedir.

- Araştırma modelinde beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutundan olan sorumluluk boyutunun, kariyer planlaması değişkenine karşı etkisini ortaya koyan regresyon kat sayısı (β=,392; p<0,05) şeklinde ifade edildiğinde etki pozitif yönlü ve de anlamlı bir ilişki ortaya koymaktadır. Açıklamak gerekirse bu değişkenlerin farklılık gösterme durumunda aynı doğrultuda bir sonuç alınacağından bahsedilebilir. Böylelikle bir kişilik özelliği boyutu olarak duygusal denge puanı yükseldiğinde buna bağlı olacak şekilde kariyer planlama puanının da artış göstereceği anlaşılmaktadır. Yapılan analiz sonucundan yola çıkarak literatürde ve korelasyon analizinde ele almış olduğumuz sorumluluk boyutunun akademisyenlerin kariyer ölçeğindeki değerler üzerinde doğrusal olarak bir etkisinin olduğundan bahsedebiliriz. Bu değerlere sahip akademisyenlerin diğer akademisyenlere göre daha kontrollü ve organize olarak ilerleyebilmeleri nedeni ile motivasyonlarının da yüksek olabileceği, yaptıkları işte kendilerini daha yeterli görebileceği ve buna bağlı olarak başarıya ulaşabileceği düşünülmektedir.

- Araştırma modelinde beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutundan olan açıklık boyutunun, kariyer planlaması değişkenine karşı etkisini ortaya koyan regresyon kat sayısı (β=,250; p<0,05) şeklinde ifade edildiğinde etki pozitif yönlü ve de anlamlı bir ilişki ortaya koymaktadır. Açıklamak gerekirse bu değişkenlerin farklılık gösterme durumunda aynı doğrultuda bir sonuç alınacağından bahsedilebilir. Böylelikle bir kişilik özelliği boyutu olarak açıklık puanı yükseldiğinde buna bağlı olacak şekilde kariyer planlama puanının da artış göstereceği anlaşılmaktadır. Yapılan analiz sonucundan yola çıkarak literatürde ve korelasyon analizinde ele almış olduğumuz açıklık boyutunun akademisyenlerin kariyer ölçeğindeki değerler üzerinde doğrusal olarak bir etkisinin olduğundan bahsedebiliriz. Bu değerlere sahip akademisyenlerin diğer akademisyenlere göre kültürel bilgilere ve sanata karşı daha meraklı, yeni fikirler üretmeye hevesli, sıradanlıktan

hoşlanmadığı için sürekli farklılık arayışı içerisinde olan ve entelektüellikleri ile kariyer süreci içerisinde yer alabileceği düşünülmektedir.

Eşitlik	R^2
KP=,392*SRMLLK+250*AÇKLK+,162*DDG+,154*DDN	%43

Tablo 12: Modelden Elde Edilen Yapısal Eşitlik

Araştırmada kullanılan kariyer planlaması ölçeğinin beş faktör kişilik özellikleri kapsamında tanımlanmasını amaçlayan modelin çıktısı, ortaya çıkan yapısal eşitlik denkleminde şu şekilde ifade edilmiştir; Sorumluluk, Açıklık, Duygusal Denge ve de Dışa Dönüklük boyutları ile kariyer planlaması %43,1 oranı ile tespit edilebilmiştir. Dolayısı ile bu değişkenlerin kariyer planlamasında etkili olduğu ortaya konmuştur. Etkili olan bu değişkenlerin arttırılabildiği ve geliştirilebildiği seviye ve de oranda, kariyer planlaması puanında da artma ve de gelişme görüleceği tespit edilmiştir.

2.20. Akademisyenlerin Ölçek Sorularına Verdikleri Yanıtların Tanımlayıcı İstatistikleri

Kişilik ölçeği maddeleri	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen katılıyorum	
	f	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
Kendimi konuşkan birisi olarak görürüm.	17	7,3	33	14,1	48	20,5	86	36,6	50	2,2
Kendimi çekingen birisi olarak görürüm.	16	6,8	58	24,7	82	34,9	52	22,2	26	11,1
Kendimi enerjik birisi olarak görürüm.	16	6,8	15	6,4	24	10,3	48	20,5	94	40,0
Kendimi şevk yaratan birisi olarak görürüm.	19	8,1	23	9,8	61	26,0	83	35,4	48	20,5
Kendimi sessiz olmaya meyilli birisi olarak görürüm.	48	20,5	70	29,8	57	24,3	41	17,5	18	7,7
Kendimi bazen utangaç, çekingen birisi olarak görürüm.	47	20,0	67	28,6	51	21,7	48	20,5	20	8,6
Kendimi sempatik, arkadaş canlısı birisi olarak görürüm.			21	9,0	41	17,5	108	46,0	50	21,3

Kendimi diğer insanların hatalarını bulmaya meyilli birisi olarak görürüm.	71	30,3	70	29,8	43	18,3	34	14,5	16	6,8
Kendimi diğerlerinden bencil olmayan ve yardımsever birisi olarak görürüm.			22	9,4	25	10,7	105	44,7	66	28,1
Kendimi diğerleri ile kavga etmeye başlayan birisi olarak görürüm.	92	39,2	67	28,6	35	14,9	25	10,7	15	6,4
Kendimi affedici birisi olarak görürüm.	17	7,3	23	9,8	41	17,5	97	41,3	56	23,9
Kendimi güvenilir birisi olarak görürüm.	17	7,3	15	6,4	16	6,8	82	34,9	103	43,9
Kendimi soğuk ve mesafeli birisi olarak görürüm.	53	22,6	77	32,8	49	20,9	31	13.2	23	9.8
Kendimi hemen hemen herkese karşı kibar birisi olarak görürüm.	18	7,7	22	9.4	42	17,9	101	43,0	51	21,7
Kendimi bazen başkalarına karşı kaba birisi olarak görürüm.	60	25,6	81	34,5	49	20,9	27	11,5	17	7,3
Kendimi diğerleriyle iş birliği yapmaktan hoşlanan birisi olarak görürüm.			20	8,6	31	13,2	106	45,1	62	26,4
Kendimi hüzünlü birisi olarak görürüm.	47	20,0	69	29,4	53	22,6	46	19,6	19	8,1
Kendimi gergin birisi olarak görürüm.	42	17,9	74	31,5	61	26,0	38	16,2	19	8,1
Kendimi endişeli birisi olarak görürüm.	47	20,0	75	32,0	49	20,9	43	18,3	19	8,1
Kendimi duygusal açıdan istikrarlı olan birisi olarak görürüm	20	8,6	27	11,5	64	27,3	87	37,1	36	15,4
Kendimi kaprisli birisi olarak görürüm	96	40,9	63	26,8	41	17,5	19	8,1		
Kendimi en zor durumlarda bile sabırlı olabilen birisi olarak görürüm	19	8,1	29	12,4	55	23,4	79	33,7	48	20,5
Kendimi kolayca sinirlenebilen birisi olarak görürüm	47	20,0	65	51,7	53	22,6	51	21,7	19	8,1
Kendimi işini tam yapan birisi olarak görürüm	19	6,8	15	6,4	26	11,1	86	36,6	90	38,3
Kendimi ihmalkâr birisi olarak görürüm	90	38,3	72	30,7	35	14,9	20	8,6	15	6,4
Kendimi itimat edilir bir kişi olarak görürüm.	19	8,1	15	6,4	20	8,6	89	37,9	92	39,2
Kendimi dağınık birisi gibi görürüm.	64	27,3	62	26,4	44	18,8	37	15,8	27	11,5
Kendimi tembel olmaya eğimli birisi gibi görürüm	71	30,3	64	27,3	43	18,3	31	13,2	20	8,6

Kendimi azimli birisi olarak görürüm.	16	6,8	19	8,1	41	17,5	90	38,3	68	29,0
Kendimi işleri becerikli olarak yapan birisi olarak görürüm.			14	6,0	29	12,4	115	49,0	60	25,6
Kendimi planlar yapan ve planına bağlı birisi olarak görürüm	17	7,3	20	8,6	59	25,1	84	35,8	54	23,0
Kendimi dikkati kolay dağılan birisi olarak görüyorum	36	15,4	64	27,3	57	24,3	40	17,1	23	9,8
Kendimi orijinal fikirler ortaya koyan birisi olarak görürüm	15	6,4	21	9,0	50	21,3	92	39,2	56	23,9
Kendimi meraklı birisi olarak görürüm	16	6,8	23	9,8	41	17,5	97	41,3	55	23,4
Kendimi bir düşünür olarak görürüm.	20	8,6	28	12,0	70	29,8	84	35,8	31	13,2
Kendimi hayal gücü olan birisi olarak görürüm.	16	6,8	19	8,1	45	19,2	106	45,1	48	20,5
Kendimi yaratıcı birisi olarak görürüm.	16	6,8	23	9,8	58	24,7	89	37,9	48	20,5
Kendimi sanatsal ve estetik değerlere önem veren birisi olarak görürüm.	19	8,1	31	13,2	65	27,7	66	28,1	53	22,6
Kendimi rutin işlerden hoşlanan birisi olarak görürüm.	41	17,5	72	30,7	63	26,8	38	16,2	20	8,6
Kendimi fikirler üzerinde düşünmeyi seven birisi olarak görürüm.			20	8,6	51	21,7	101	43,0	47	20,0
Kendimi çeşitli sanatsal merakları olan birisi olarak görürüm.	17	7,3	42	17,9	61	26,0	81	34,5	33	14,1
Kendimi güzel sanatlar (müzik, edebiyat, sanat) alanında kültürlü birisi olarak görürüm.	25	10,7	39	16,6	73	31,1	73	31,1	24	10,3

Tablo 13a: Kişilik Ölçeği Maddelerine Verilen Yanıtların Tanımlayıcı İstatistikleri Frekans ve Yüzde Dağılımları

Tablo incelendiğinde, katılımcıların en yüksek oranda katıldıkları maddelerin, "Kendimi konuşkan birisi olarak görürüm (%20,5 kararsızım, %36,6 katılıyorum)", "Kendimi çekingen birisi olarak görürüm (%24,7 katılmıyorum, %34,9 kararsızım)",

"Kendimi enerjik birisi olarak görürüm (%20,5 katılıyorum, %40,0 tamamen katılıyorum)", "Kendimi şevk yaratan birisi olarak görürüm (%35,4 katılıyorum, %20,4 tamamen katılıyorum), "Kendimi sessiz olmaya meyilli birisi olarak görürüm (%29,8 katılmıyorum, %24,3 kararsızım)", "Kendimi

bazen utangaç, çekingen birisi olarak görürüm (%28,6 katılmıyorum, %21,7 kararsızım)", Kendimi sempatik, arkadaş canlısı birisi olarak görürüm (%46,0 katılıyorum, %21,3 tamamen katılıyorum)", "Kendimi diğer insanların hatalarını bulmaya meyilli birisi olarak görürüm (%30,3 kesinlikle katılmıyorum, %29,8 katılmıyorum)", "Kendimi diğerlerinden bencil olmayan ve yardımsever birisi olarak görürüm (%44,7 katılıyorum, %28,1 tamamen katılıyorum)", "Kendimi diğerleri ile kavga etmeye başlayan birisi olarak görürüm (%39,2 kesinlikle katılmıyorum, %28,6 katılmıyorum)", "Kendimi affedici birisi olarak görürüm (%41,3 katılıyorum, %23,9 tamamen katılıyorum)", " Kendimi güvenilir birisi olarak görürüm (%34,9 katılıyorum, %43,9 tamamen katılıyorum)", "Kendimi soğuk ve mesafeli birisi olarak görürüm (%22,6 kesinlikle katılmıyorum, %32,8 katılmıyorum)", "Kendimi hemen hemen herkese karşı kibar birisi olarak görürüm (%43,0 katılıyorum, %21,7 tamamen katılıyorum)", "Kendimi bazen başkalarına karşı kaba birisi olarak görürüm (%34,5 katılmıyorum, %25,6 kesinlikle katılmıyorum)", "Kendimi diğerleriyle iş birliği yapmaktan hoşlanan birisi olarak görürüm (%45,1 katılıyorum, %26,4 tamamen katılıyorum)", "Kendimi hüzünlü birisi olarak görürüm (%29,4 katılmıyorum, %22,6 kararsızım)", "Kendimi gergin birisi olarak görürüm (%31,5 katılmıyorum, %26,0 kararsızım)", "Kendimi endişeli birisi olarak görürüm (%32,0 katılmıyorum, %20,9 kararsızım)", "Kendimi duygusal açıdan istikrarlı olan birisi olarak görürüm (%37,1 katılıyorum, %27,3 kararsızım)", "Kendimi kaprisli birisi olarak görürüm (%40,9 kesinlikle katılmıyorum, %26,8 katılmıyorum)", "Kendimi en zor durumlarda bile sabırlı olabilen birisi olarak görürüm (%33,7 katılıyorum, %23,4 kararsızım)", "Kendimi kolayca sinirlenebilen birisi olarak görürüm (%51,7 katılmıyorum, %22,6 kararsızım)", "Kendimi işini tam yapan birisi olarak görürüm (%38,3 tamamen katılıyorum, %36,6 katılıyorum)", "Kendimi ihmalkâr birisi olarak görürüm (%38,3 kesinlikle katılmıyorum, %30,7 katılıyorum)", "Kendimi itimat edilir bir kişi olarak görürüm (%39,2 tamamen katılıyorum, %37,9 katılıyorum)", "Kendimi dağınık birisi gibi görürüm (%27,3 kesinlikle katılmıyorum, %26,4 katılmıyorum)", "Kendimi tembel olmaya eğimli birisi gibi görürüm (%30,3 kesinlikle katılıyorum, %27,3 katılıyorum)", "Kendimi azimli birisi olarak görürüm (%38,3 katılıyorum,

%29,0 tamamen katılıyorum)", "Kendimi işleri becerikli olarak yapan birisi olarak görürüm (%49,0 katılıyorum, %25,6 tamamen katılıyorum)", "Kendimi planlar yapan ve planına bağlı birisi olarak görürüm (%35,8 katılıyorum, %25,1 kararsızım)", "Kendimi dikkati kolay dağılan birisi olarak görüyorum (%27,3 katılmıyorum, %24,3 kararsızım)", "Kendimi orijinal fikirler ortaya koyan birisi olarak görürüm (%39,2 katılıyorum, %23,9 tamamen katılıyorum)", "Kendimi meraklı birisi olarak görürüm (%41,3 katılıyorum, %23,4 tamamen katılıyorum)", "Kendimi bir düşünür olarak görürüm (%35,8 katılıyorum, %29,8 kararsızım)", "Kendimi hayal gücü olan birisi olarak görürüm (%45,1 katılıyorum, %20,5 tamamen katılıyorum)", "Kendimi yaratıcı birisi olarak görürüm (%37,9 katılıyorum, %24,7 kararsızım)", "Kendimi sanatsal ve estetik değerlere önem veren birisi olarak görürüm (%28,1 katılıyorum, %27,7 kararsızım)", "Kendimi rutin işlerden hoşlanan birisi olarak görürüm (%30,7 katılmıyorum, %26,8 kararsızım)", "Kendimi fikirler üzerinde düşünmeyi seven birisi olarak görürüm (%43,0 katılıyorum, %21,7 kararsızım)", "Kendimi çeşitli sanatsal merakları olan birisi olarak görürüm (%34,5 katılıyorum, %26,0 kararsızım)", "Kendimi güzel sanatlar (müzik, edebiyat, sanat) alanında kültürlü birisi olarak görürüm (%31,1 kararsızım, %31,1 katılıyorum)" şeklinde olduğu görülmektedir.

Kariyer ölçeği maddeleri	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen katılıyorum	
	f	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
Mesleğimi seçerken kariyer planı yaptım.	23	9,8	30	12,8	41	17,5	87	37,1	52	22,2
Kariyerimi planlarken çevremin (aile, arkadaş vb.) fikirlerini de değerlendirdim.	25	10,7	41	17,5	43	18,3	85	36,2	38	16,2
Kariyer planı yapsam da meslek seçimime asıl yön veren şans ve rastlantılar olmuştur.	34	14,5	46	19,6	52	22,2	66	28,1	34	14,5
Kurumumda yükselebileceğim konumları bilirim	15	6,4	17	7,3	92	39,2	66	28,1	15	6,4
Mesleğimle ilgili yeni gelişmeleri takip etmek açısından kariyer planlamanın gerekli olduğuna inanırım	17	7,3	33	14,1	94	40,0	74	31,5	17	7,3
Mesleki gelişimimi belli bir kariyer planına gör düzenlemeyi gerekli buluyorum.	17	7,3	17	7,3	36	15,4	97	41,3	65	27,7
Mesleğim bana gurur verir.	15	6,4	16	6,8	22	9,4	66	28,1	113	48,1

Mesleğim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor.	15	6,4	15	6,4	29	12,4	75	32,0	85	36,2
Fakültemizde öğretim elemanlarının mesleki ve kişisel gelişimi için yeterli olanakları vardır.	23	9,8	33	14,1	64	27,3	77	32,8	35	14,9
Aldığım hizmet içi kursların mesleki gelişimime önemli katkıları vardır.	24	10,3	29	12,4	73	31,1	58	24,7	48	20,5
Mesleğime karar verirken gelecek teminatının olması etkili olmuştur.	18	7,7	25	10,7	58	24,7	87	37,1	44	18,8
Benim için önemli olan iyi bir ücret ve gelecek teminatıdır, kariyer olmasa da olur.	42	17,9	68	29,0	58	24,7	32	13,7	23	9,8
Mesleğimde yeni ve farklı şeyler yapmaktan zevk alırım.	15	6,4	16	6,8	34	14,5	96	40,9	72	30,7
Seçtiğim meslek ile kişisel özelliklerim arasında uyum yoktur.	88	37,5	75	32,0	32	13,7	21	9,0	17	7,3
Kendimi iyi tanır ve ihtiyaçlarımı bilirim			19	8,1	33	14,1	90	38,3	75	32,0
Mesleğimde yükselebilmek için yeterli özelliklere sahip değilim.	102	43,4	60	25,6	28	12,8	24	10,3	17	7,3
Kariyerimi planlamak ve geliştirmek etkililik ve verimliliğimi artırır.			19	8,1	33	14,1	101	43,0	65	27,7
Kariyer planlama yetenek ve becerilerimi kullanma fırsatı sağladığından beni motive eder.	15	6,4	17	7,3	43	18,3	94	40,0	64	27,3
Kariyerimde ilerleyebilmek için çaba gösteririm.	15	6,4	16	6,8	24	10,3	88	37,5	90	38,3

Tablo 13b: Kariyer Ölçeği Maddelerine Verilen Tanımlayıcı İstatistiklerin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Tablo incelendiğinde, katılımcıların en yüksek oranda katıldıkları maddelerin, "Mesleğimi seçerken kariyer planı yaptım (%37,1 katılıyorum, %22,2 tamamen katılıyorum)", "Kariyerimi planlarken çevremin (aile, arkadaş vb.) fikirlerini de değerlendirdim (%36,2 katılıyorum, %18,3 kararsızım)", "Kariyer planı yapsam da meslek seçimime asıl yön veren şans ve rastlantılar olmuştur (%28,1 katılıyorum, %22,2 kararsızım)", "Kurumumda yükselebileceğim konumları bilirim (39,2 kararsızım, 28,1 katılıyorum)", "Mesleğimle ilgili yeni gelişmeleri takip etmek açısından kariyer planlamanın gerekli olduğuna inanırım (%40,0 kararsızım, %31,5 katılıyorum)", "Mesleki gelişimimi belli bir kariyer planına gör düzenlemeyi gerekli buluyorum (%41,3 katılıyorum, %27,7 tamamen katılıyorum)", "Mesleğim bana gurur verir

(%48,1 tamamen katılıyorum, %28,1 katılıyorum)", "Mesleğim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor (%36,1 tamamen katılıyorum, %32,0 katılıyorum)", "Fakültemizde öğretim elemanlarının mesleki ve kişisel gelişimi için yeterli olanakları vardır (32,8 katılıyorum, %27,3 kararsızım)", "Aldığım hizmet içi kursların mesleki gelişimime önemli katkıları vardır (%31,1 kararsızım, %24,7 katılıyorum)", "Mesleğime karar verirken gelecek teminatının olması etkili olmuştur (%37,1 katılıyorum, %24,7 kararsızım)", "Benim için önemli olan iyi bir ücret ve gelecek teminatıdır, kariyer olmasa da olur (%29,0 katılmıyorum, %24,7 kararsızım)", "Mesleğimde yeni ve farklı şeyler yapmaktan zevk alırım (%40,9 katılıyorum, %30,7 tamamen katılıyorum)", "Seçtiğim meslek ile kişisel özelliklerim arasında uyum yoktur (%37,5 kesinlikle katılmıyorum, %32,0 katılmıyorum)", "Kendimi iyi tanır ve ihtiyaçlarımı bilirim (%38,3 katılıyorum, %32,0 tamamen katılıyorum)", "Mesleğimde yükselebilmek için yeterli özelliklere sahip değilim (%43,4 kesinlikle katılmıyorum, %25,6 katılmıyorum)", "Kariyerimi planlamak ve geliştirmek etkililik ve verimliliğimi artırır (%43,0 katılıyorum, %27,7 tamamen katılıyorum)", "Kariyer planlama yetenek ve becerilerimi kullanma fırsatı sağladığından beni motive eder (%40,0 katılıyorum, %27,3 tamamen katılıyorum)", "Kariyerimde ilerleyebilmek için çaba gösteririm (%38,3 tamamen katılıyorum, %37,5 katılıyorum)" şeklinde olduğu görülmektedir.

Kişilik ölçeği maddeleri	**AO**	**SS**
Kendimi konuşkan birisi olarak görürüm.	3,7	1,0
Kendimi çekingen birisi olarak görürüm.	3,8	1,0
Kendimi enerjik birisi olarak görürüm.	3,9	,9
Kendimi şevk yaratan birisi olarak görürüm.	3,7	1,0
Kendimi sessiz olmaya meyilli birisi olarak görürüm.	3,5	1,0
Kendimi bazen utangaç, çekingen birisi olarak görürüm.	3,4	1,1
Kendimi sempatik, arkadaş canlısı birisi olarak görürüm.	3,9	,8
Kendimi diğer insanların hatalarını bulmaya meyilli birisi olarak görürüm.	3,9	1,1
Kendimi diğerlerinden bencil olmayan ve yardımsever birisi olarak görürüm.	4,1	,8
Kendimi diğerleri ile kavga etmeye başlayan birisi olarak görürüm.	4,2	,9
Kendimi affedici birisi olarak görürüm.	4,0	,8
Kendimi güvenilir birisi olarak görürüm.	4,4	,9
Kendimi soğuk ve mesafeli birisi olarak görürüm.	3,6	1,1
Kendimi hemen hemen herkese karşı kibar birisi olarak görürüm.	3,8	1,0

Kendimi bazen başkalarına karşı kaba birisi olarak görürüm.	3,7	1,0
Kendimi diğerleriyle iş birliği yapmaktan hoşlanan birisi olarak görürüm.	4,1	,8
Kendimi hüzünlü birisi olarak görürüm.	2,6	1,1
Kendimi gergin birisi olarak görürüm.	2,5	1,0
Kendimi endişeli birisi olarak görürüm.	2,4	1,1
Kendimi duygusal açıdan istikrarlı olan birisi olarak görürüm	2,5	1,0
Kendimi kaprisli birisi olarak görürüm	1,8	,9
Kendimi en zor durumlarda bile sabırlı olabilen birisi olarak görürüm	2,3	1,1
Kendimi kolayca sinirlenebilen birisi olarak görürüm	2,6	1,1
Kendimi işini tam yapan birisi olarak görürüm	4,3	,9
Kendimi ihmalkar birisi olarak görürüm	4,2	1,0
Kendimi itimat edilir bir kişi olarak görürüm.	4,3	,9
Kendimi dağınık birisi gibi görürüm.	3,7	1,2
Kendimi tembel olmaya eğimli birisi gibi görürüm	3,8	1,2
Kendimi azimli birisi olarak görürüm.	4,1	,8
Kendimi işleri becerikli olarak yapan birisi olarak görürüm.	4,2	,6
Kendimi planlar yapan ve planına bağlı birisi olarak görürüm	3,8	,9
Kendimi dikkati kolay dağılan birisi olarak görüyorum	3,3	1,0
Kendimi orijinal fikirler ortaya koyan birisi olarak görürüm	3,9	,9
Kendimi meraklı birisi olarak görürüm	4,0	,9
Kendimi bir düşünür olarak görürüm.	3,5	,9
Kendimi hayal gücü olan birisi olarak görürüm.	3,9	,8
Kendimi yaratıcı birisi olarak görürüm.	3,8	,8
Kendimi sanatsal ve estetik değerlere önem veren birisi olarak görürüm.	3,6	1,1
Kendimi rutin işlerden hoşlanan birisi olarak görürüm.	3,4	1,1
Kendimi fikirler üzerinde düşünmeyi seven birisi olarak görürüm.	3,9	,8
Kendimi çeşitli sanatsal merakları olan birisi olarak görürüm.	2,6	,9
Kendimi güzel sanatlar (müzik, edebiyat, sanat) alanında kültürlü birisi olarak görürüm.	3,2	1,0

AO:aritmetik ortalama SS:standart sapma

Tablo 14a: Kişilik Ölçeği Maddelerine Verilen Yanıtların Tanımlayıcı İstatistikleri Ortalama ve Standart Sapmaları

Kişilik ölçeği 42 maddesi içinde en yüksek ortalamaya sahip maddeler sırasıyla (4,4) ortalama puan değeri ile "Kendimi güvenilir birisi olarak görürüm.", (4,3) ortalama puan değeri ile "Kendimi işini tam yapan birisi olarak görürüm.", (4,3) ortalama puan değeri ile "Kendimi itimat edilir bir kişi olarak görürüm.", (4,2) ortalama puan değeri ile "Kendimi işleri becerikli olarak yapan birisi olarak görürüm." maddeleri olmuştur.

Kariyer ölçeği maddeleri	AO	SS
Mesleğimi seçerken kariyer planı yaptım.	3,7	1,1
Kariyerimi planlarken çevremin (aile, arkadaş vb.) fikirlerini de değerlendirdim.	3,4	1,1
Kariyer planı yapsam da meslek seçimime asıl yön veren şans ve rastlantılar olmuştur.	3,1	1,2
Kurumumda yükselebileceğim konumları bilirim	4,1	,8
Mesleğimle ilgili yeni gelişmeleri takip etmek açısından kariyer planlamanın gerekli olduğuna inanırım	4,2	,8
Mesleki gelişimimi belli bir kariyer planına gör düzenlemeyi gerekli buluyorum.	4,1	,9
Mesleğim bana gurur verir.	4,5	,7
Mesleğim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor.	4,4	,7
Fakültemizde öğretim elemanlarının mesleki ve kişisel gelişimi için yeterli olanakları vardır.	3,5	1,0
Aldığım hizmet içi kursların mesleki gelişimime önemli katkıları vardır.	3,5	1,1
Mesleğime karar verirken gelecek teminatının olması etkili olmuştur.	3,7	1,0
Benim için önemli olan iyi bir ücret ve gelecek teminatıdır, kariyer olmasa da olur.	2,7	1,2
Mesleğimde yeni ve farklı şeyler yapmaktan zevk alırım.	4,1	,7
Seçtiğim meslek ile kişisel özelliklerim arasında uyum yoktur.	1,9	1,0
Kendimi iyi tanır ve ihtiyaçlarımı bilirim	4,1	,9
Mesleğimde yükselebilmek için yeterli özelliklere sahip değilim.	1,8	1,0
Kariyerimi planlamak ve geliştirmek etkililik ve verimliliğimi artırır.	4,1	,8
Kariyer planlama yetenek ve becerilerimi kullanma fırsatı sağladığından beni motive eder.	4,0	,8
Kariyerimde ilerleyebilmek için çaba gösteririm.	4,3	,7

Tablo 14b: Kariyer Ölçeği Maddelerine Verilen Yanıtların Tanımlayıcı İstatistikleri Ortalama ve Standart Sapmaları

Kariyer ölçeği 19 maddesi içinde en yüksek ortalamaya sahip maddeler sırasıyla (4,5) ortalama puan değeri ile "Mesleğim bana gurur verir.", (4,4) ortalama puan değeri ile "Mesleğim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor.", (4,3) ortalama puan değeri ile "Kariyerimde ilerleyebilmek için çaba gösteririm." maddeleri olmuştur.

Ortalama yükseklikte ortalamaya sahip maddeler sırasıyla (3,7) ortalama puan değeri ile “Mesleğimi seçerken kariyer planı yaptım.” ve “Mesleğime karar verirken gelecek teminatının olması etkili olmuştur.”, (3,4) ortalama puan değeri ile “Kariyerimi planlarken çevremin (aile, arkadaş vb.) fikirlerini de değerlendirdim.” maddeleri olmuştur.

En düşük ortalamaya sahip maddeler sırasıyla (1,9) ortalama puan değeri ile “Seçtiğim meslek ile kişisel özelliklerim arasında uyum yoktur.”, (1,8) ortalama ile “Mesleğimde yükselebilmek için yeterli özelliklere sahip değilim.” maddeleri olmuştur.

Orta yükseklikte ortalamaya sahip maddeler sırasıyla (3,9) ortalama puan değeri ile “Kendimi sempatik, arkadaş canlısı birisi olarak görürüm.”, “Kendimi enerjik birisi olarak görürüm.”, “Kendimi orijinal fikirler ortaya koyan birisi olarak görürüm”, “Kendimi hayal gücü olan birisi olarak görürüm.” maddeleri olmuştur.

En düşük ortalamaya sahip maddeler sırasıyla (2,5) ortalama puan değeri ile “Kendimi gergin birisi olarak görürüm.” ve “Kendimi duygusal açıdan istikrarlı olan birisi olarak görürüm.”, (2,4) ortalama puan değeri ile “Kendimi endişeli birisi olarak görürüm.”, (1,8) ortalama puan değeri ile “Kendimi kaprisli birisi olarak görürüm.” maddeleri olmuştur.

2.21. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerden Elde Edilen Alt Boyutların Bazı Demografik Özelliklere Göre Farklılık Testleri

Yapılan fark testlerinde ikili kategorik değişkenlere independent t testi, 3 veya daha fazla kategorili değişkenlere ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile bakılmıştır. Varyans analizinde farklılığın saptandığı gruplarda, farklılık kaynağı çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey ile araştırılmıştır.

	Cinsiyet	N	AO	SS	t	P
Kariyer	Kadın	99	4,176	,4942		
	Erkek	131	4,108	,5577	,962	,337
Dışadönüklük	Kadın	99	3,722	,6751		
	Erkek	131	3,703	,6601	,204	,838
Geçimlilik	Kadın	99	3,956	,6896		
	Erkek	131	3,811	,6741	1,598	,111
Duygusal dengesizlik	Kadın	99	2,473	,7276		
	Erkek	131	2,530	,7654	-,572	,568
Sorumluluk	Kadın	99	4,137	,5794		
	Erkek	131	4,034	,6307	1,273	,204
Açıklık	Kadın	99	3,577	,4236		
	Erkek	131	3,629	,4866	-,844	,399

***p<0,01 *p<0,05 N:örneklem sayısı AO :aritmetik ortalama SS:standart sapma t: independent sample t test kritik değeri P: test olasılık düzeyi*

Tablo 15: Kişilik Ölçeği Ve Kariyer Ölçeği Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Farklılık Testi

Kariyer ölçeği ve kişilik ölçeği alt boyutlarının tamamında cinsiyete göre yapılan bağımsız örneklem t testine göre tüm boyutlarda olasılık düzeyi (p>0,05) bulunduğundan anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Yapılan araştırma sonuçlarından hareketle cinsiyetin kariyer ölçeği ve kişilik ölçeğinin alt boyutları üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını ifade edilebilir.

	Medeni	N	AO	SS	t	P
Kariyer	Evli	163	4,129	,5488		
	Bekar	64	4,169	,4683	-,509	,611
Dışadönüklük	Evli	163	3,744	,6622		
	Bekar	64	3,621	,6788	1,256	,210
Geçimlilik	Evli	163	3,918	,6390		
	Bekar	64	3,750	,7896	1,662	,098
Duygusal dengesizlik	Evli	163	2,535	,6942		
	Bekar	64	2,403	,8754	1,193	,234
Sorumluluk	Evli	163	4,064	,6080		
	Bekar	64	4,118	,6305	-,599	,549
Açıklık	Evli	163	3,574	,4622		
	Bekar	64	3,684	,4482	-1,615	,108

***p<0,01 *p<0,05 N:örneklem sayısı AO :aritmetik ortalama SS:standart sapma t: independent sample t test kritik değeri P: test olasılık düzeyi*

Tablo 16: Kişilik Ölçeği Ve Kariyer Ölçeği Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Farklılık Testi

Kariyer ölçeği ve kişilik ölçeği alt boyutlarının tamamında medeni duruma göre yapılan bağımsız örneklem t testine göre tüm boyutlarda olasılık düzeyi (p>0,05) bulunduğundan anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Yapılan araştırma sonuçlarından hareketle medeni durumun kariyer ölçeği ve kişilik ölçeğinin alt boyutları üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını ifade edilebilir.

Bu verilere dayanarak Trakya Üniversitesi akademisyenlerinin orta yaş yani yetişkinlik evrelerinde etkin ve de verimli olma aynı zamanda kariyerlerini planlama süreçlerine evli olmalarının olumsuz bir etkisi olmadığı yorumlanabilir. Bu evrede akademisyenlerin başarı, saygınlık ve de sorumluluk düzeyleri artmaktadır.

	Medeni	N	AO	SS	t	P
Kariyer	Çalışıyor	125	4,169	,5367		
	Çalışmıyor	42	4,017	,5844	1,547	,124
Dışadönüklük	Çalışıyor	125	3,806	,6273		
	Çalışmıyor	42	3,531	,7698	2,318	,022*
Geçimlilik	Çalışıyor	125	3,923	,6158		
	Çalışmıyor	42	3,852	,8049	,595	,553
Duygusal dengesizlik	Çalışıyor	125	2,579	,7107		
	Çalışmıyor	42	2,486	,6859	,744	,458
Sorumluluk	Çalışıyor	125	4,091	,6073		
	Çalışmıyor	42	3,925	,6499	1,508	,133
Açıklık	Çalışıyor	125	3,579	,4845		
	Çalışmıyor	42	3,580	,3941	-,016	,987

***p<0,01 *p<0,05 N:örneklem sayısı AO :aritmetik ortalama SS:standart sapma t: independent sample t test kritik değeri P: test olasılık düzeyi*

Tablo 17: Kişilik Ölçeği Ve Kariyer Ölçeği Alt Boyutlarının Eş Çalışma Durumuna Göre Farklılık Testi

Kariyer ölçeği ve kişilik ölçeği alt boyutlarının dört adedinde eş çalışma durumuna göre yapılan bağımsız örneklem t testine göre tüm boyutlarda olasılık düzeyi (p>0,05) bulunduğundan anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Yapılan araştırma sonuçlarından hareketle eşlerin çalışma durumunun kariyer ölçeği ve kişilik ölçeğinin geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık alt boyutları üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını ifade edilebilir.

Kişilik ölçeği alt boyutu olan dışa dönüklük maddesinde (p<0,05) bulunduğundan anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Eşi çalışan akademisyenlerin dışa dönüklük boyutunda ortalaması (3,80), eşi çalışmayan akademisyenlere göre (3,53) yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Bu çalışmada eşi çalışan akademisyenlerin kişiliğin alt boyutlarından olan dışadönüklük boyutu en yüksek puanı almıştır. Bu da eşin çalışma durumunun literatürde belirtilen herhangi bir kariyer sorununu etkilemediği kanısını destekler niteliktedir. Eşin çalışma durumu akademisyenlerin sosyal olma, aktiflik, girişkenlik, sevecenlik, dışa açıklık özelliklerini olumsuz yönde etkilememiş aksine bireyler daha aktif olmuşlardır.

		N	AO	SS	F	P
Kariyer	18-25	7	4,312	,1648		
	26-35	48	4,176	,5545		
	36-45	71	4,101	,6216		
	46-55	68	4,139	,4545		
	56-65	28	4,107	,5538		
	65+	8	4,170	,2451	,288	,919
	Total	230	4,138	,5312		
Dışadönüklük	18-25	7	3,531	,5515		
	26-35	48	3,491	,7319		
	36-45	71	3,700	,5916		
	46-55	68	3,821	,7125		
	56-65	28	3,842	,4939		
	65+	8	3,893	,8529	1,904	,095
	Total	230	3,711	,6652		
Geçimlilik	18-25	7	3,829	,5589		
	26-35	48	3,808	,7506		
	36-45	71	3,899	,6684		
	46-55	68	4,006	,5761		
	56-65	28	3,821	,6740		
	65+	8	3,125	,9794	2,671	,023
	Total	230	3,873	,6831		
Duygusal denge	18-25	7	1,943	,6079		
	26-35	48	2,679	,8942		
	36-45	71	2,496	,6545		
	46-55	68	2,435	,6841		
	56-65	28	2,693	,8192		
	65+	8	1,975	,4950	2,681	,022
	Total	230	2,505	,7483		
Sorumluluk	18-25	7	4,327	,3662		
	26-35	48	4,179	,6136		
	36-45	71	3,847	,7140		
	46-55	68	4,231	,4381		
	56-65	28	4,061	,5463		
	65+	8	4,071	,7364	3,581	,004
	Total	230	4,078	,6100		
Açıklık	18-25	7	3,554	,2686		
	26-35	48	3,635	,5091		
	36-45	71	3,546	,4735		
	46-55	68	3,656	,4391		
	56-65	28	3,607	,4573		
	65+	8	3,594	,4050	,458	,807
	Total	230	3,607	,4603		

***p<0,01 *p<0,05 N:örneklem sayısı AO :aritmetik ortalama SS:standart sapma F: ANOVA test kritik değeri P: test olasılık düzeyi*

Tablo 18: Kişilik Ölçeği Ve Kariyer Ölçeği Alt Boyutlarının Yaş Gruplarına Göre Farklılık Testi

Kariyer puanı ile dışa dönüklük ve açıklık alt boyutlarında yaş gruplarına göre anlamlı farklılık bulunamamıştır. (P>0,05) Geçimlilik, duygusal denge ve sorumluluk boyutlarında (p<0,05) bulunduğundan anlamlı farklılık vardır. Böylelikle tutarlı, özgüvenli, uyumlu, azimli olma ve bu üç boyutun kapsadığı diğer özellikler bu yaş grubundaki akademisyenlerde tespit edilebilir. Kişiliğin boyutlarından Geçimlilik (uyumluluk) boyutunun yüksek puanlı olması yardımseverlik, duygusal olgunluk, esneklik ve de kendisi için yeterlilik düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Sorumluluk boyutunun yüksek puanlı olması akademisyenlerin kontrol ve de disiplinlilik düzeylerini ölçebilmelerini kapsamaktadır. Zekâ ve de sorumluluğun birbirleri ile ilişki içerisinde olabileceği ifade edilebilir.

Literatüre göre akademisyenlerin işinde belirli bir düzen oluşturma eğiliminde olduğundan aynı zamanda ise en yüksek verimde oldukları dönem olduğundan söz edebiliriz. Kariyerlerinde üretkenliklerinin bu dönemde daha da arttığı belirtilebilir.

- Tukey testinde geçimlilik boyutundaki farklılığın kaynağına bakıldığında; 46-55 yaş grubunun puanının (4,006) diğer tüm gruplardan yüksek olduğu, aynı zamanda 65 yaş ve üzeri grubunun ortalamasının ise (3,125) tüm yaş gruplarından düşük olduğu anlaşılmıştır.

- Tukey testinde duygusal denge boyutundaki farklılığın kaynağına bakıldığında; 18-25 yaş grubunun puanının (1,943) ve 65 yaş ve üzeri grubunun ortalamasının ise (1,975) diğer tüm gruplardan düşük olduğu anlaşılmıştır.

- Tukey testinde sorumluluk boyutundaki farklılığın kaynağına bakıldığında; 36-45 yaş grubunun puanının (3,847) diğer tüm gruplardan düşük olduğu anlaşılmıştır.

		N	AO	SS	F	P
Kariyer	Ar.Gör	40	4,168	,6088		
	Öğr.Gör.	31	4,138	,6066		
	Dr.	59	4,126	,4598		
	Doç.Dr	31	4,056	,4978		
	Prof.Dr	46	4,221	,4489	,520	,721
	Total	207	4,147	,5159		
Dışadönüklük	Ar.Gör	40	3,525	,7135		
	Öğr.Gör.	31	3,618	,6664		
	Dr.	59	3,838	,6258		
	Doç.Dr	31	3,968	,6191		
	Prof.Dr	46	3,758	,6521	2,622	,036
	Total	207	3,746	,6647		
Geçimlilik	Ar.Gör	40	3,995	,6397		
	Öğr.Gör.	31	3,890	,8014		
	Dr.	59	3,786	,7210		
	Doç.Dr	31	3,813	,5909		
	Prof.Dr	46	3,909	,7586	,604	,660
	Total	207	3,873	,7070		
Duygusal Dengesizlik	Ar.Gör	40	2,525	,9077		
	Öğr.Gör.	31	2,542	,6637		
	Dr.	59	2,471	,7609		
	Doç.Dr	31	2,574	,7389		
	Prof.Dr	46	2,426	,7298	,233	,920
	Total	207	2,498	,7627		
Sorumluluk	Ar.Gör	40	4,157	,5685		
	Öğr.Gör.	31	4,101	,7704		
	Dr.	59	4,002	,5952		
	Doç.Dr	31	4,203	,4345		
	Prof.Dr	46	4,140	,5508	,776	,542
	Total	207	4,108	,5885		
Açıklık	Ar. Gör	40	3,584	,5245		
	Öğr. Gör.	31	3,762	,4659		
	Dr.	59	3,515	,3685		
	Doç. Dr.	31	3,548	,4468		
	Prof. Dr.	46	3,679	,4569	2,013	,094
	Total	207	3,607	,4522		

***p<0,01 *p<0,05 N:örneklem sayısı AO :aritmetik ortalama SS:standart sapma F: ANOVA test kritik değeri P: test olasılık düzeyi*

Tablo 19: Kişilik Ölçeği Ve Kariyer Ölçeği Alt Boyutlarının Unvan Durumuna Göre Farklılık Testi

Kariyer puanı ile, kişilik özellikler alt boyutlarının dışa dönüklük hariç tamamında ünvana göre anlamlı farklılık bulunamamıştır. (P>0,05) Dışa dönüklük boyutunda (p<0,05) bulunduğundan anlamlı farklılık vardır.

- Tukey testinde dışa dönüklük boyutundaki farklılığın kaynağına bakıldığında; Doç. Dr ünvanına sahip katılımcıların ortalamasının (3,968) diğer tüm gruplardan yüksek olduğu, aynı zamanda Arş. Görevlisi ünvanına sahip katılımcıların ortalamasının ise (3,525) tüm unvan gruplarından düşük olduğu anlaşılmıştır. Dolayısı ile Doç. Dr. ünvanına sahip akademisyenlerin dışadönük boyutta skorlarının yüksek çıktığı böylelikle sosyal olma, aktiflik, sevecenlik ve dışa açıklık özelliklerine sahip olabilecekleri ifade edilebilir.

		N	AO	SS	F	P
KAriyer	1000TL -3000	2	3,000	,1021		
	3001 TL-5000	14	4,032	,3629		
	5001TL-10000	73	4,095	,5736		
	10001 TL +	139	4,185	,5107	3,881	,010**
	Total	228	4,136	,5334		
Dışadönüklük	1000TL -3000	2	2,143	,0000		
	3001 TL-5000	14	3,633	,5761		
	5001TL-10000	73	3,581	,7293		
	10001 TL +	139	3,804	,6074	5,928	,001**
	Total	228	3,707	,6669		
Geçimlilik	1000TL -3000	2	4,400	,0000		
	3001 TL-5000	14	3,843	,4090		
	5001TL-10000	73	3,874	,6604		
	10001 TL +	139	3,855	,7170	,429	,733
	Total	228	3,865	,6805		
Duygusal dengesizlik	1000TL -3000	2	1,800	,0000		
	3001 TL-5000	14	2,229	,7311		
	5001TL-10000	73	2,581	,8111		
	10001 TL +	139	2,525	,6959	1,540	,205
	Total	228	2,518	,7380		
Sorumluluk	1000TL -3000	2	4,000	,0000		
	3001 TL-5000	14	4,153	,3384		

	5001TL-10000	73	3,963	,7234		
	10001 TL +	139	4,119	,5585	1,164	,324
	Total	228	4,070	,6065		
Açıklık	1000TL -3000	2	3,375	,0000		
	3001 TL-5000	14	3,545	,3383		
	5001TL-10000	73	3,596	,5506		
	10001 TL +	139	3,612	,4187	,262	,853
	Total	228	3,601	,4583		

***p<0,01 *p<0,05 N:örneklem sayısı AO :aritmetik ortalama SS:standart sapma F: ANOVA test kritik değeri P: test olasılık düzeyi*

Tablo 20: Kişilik Ölçeği Ve Kariyer Ölçeği Alt Boyutlarının Gelir Durumuna Göre Farklılık Testi

Kariyer puanı ile, kişilik özellikler alt boyutlarının dışa dönüklük diğerlerinde gelire gör anlamlı farklılık bulunamamıştır. (P>0,05) Kariyer ve Dışa dönüklük boyutunda (p<0,05) bulunduğundan anlamlı farklılık vardır. Akademisyenlerin aktif, kararlı, özgüvenli olma durumları ve de bu kişilik özellikleri ile kariyer boyutunun yani kariyer tercihleri ve kariyerlerinden beklentilerinin doğru bir orantıda olduğundan söz edilebilir. Gelir faktörünün ise bu ifadeye göre yine anlamlı bir etkisinin olduğunu söyleyebiliriz.

- Tukey testinde dışa dönüklük boyutundaki farklılığın kaynağına bakıldığında; geliri 10001 TL ve üzeri grubunun ortalaması (3,804) diğer katılımcıların ortalamasının yüksek olduğu, aynı zamanda 1000-3000 TL gelir grubundaki katılımcıların ortalamasının ise (2,143) diğer gruplarından düşük olduğu anlaşılmıştır.

- Tukey testinde kariyer boyutundaki farklılığın 1000-3000 TL gelir grubundaki katılımcıların ortalamasının (2,143) diğer gruplarından düşük olmasından kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Gelir düzeyi yüksek olarak tespit edilen akademisyenlerin kariyerlerinde Ayışığı Sorunu (iş gören bireyin gelir sıkıntısı vs. gibi sebepler ile farklı işler

de yapması) yahut diğer kariyer sorunları kapsamına girmedikleri ifade edilebilir.

		N	AO	SS	F	P
Kariyer	1 yıl ve daha az	32	4,165	,4432		
	2-5 yıl	62	4,125	,6071		
	6-10 yıl	47	4,151	,5379		
	10-15 yıl	22	3,913	,6528		
	16 yıl ve üzeri	64	4,246	,3808	1,728	,145
	Total	227	4,149	,5231		
Dışadönüklük	1 yıl ve daha az	32	3,402	,6383		
	2-5 yıl	62	3,636	,6196		
	6-10 yıl	47	3,954	,7519		
	10-15 yıl	22	3,487	,6489		
	16 yıl ve üzeri	64	3,891	,5051	5,941	,000**
	Total	227	3,726	,6527		
Geçimlilik	1 yıl ve daha az	32	3,669	,7994		
	2-5 yıl	62	3,781	,6830		
	6-10 yıl	47	3,957	,6540		
	10-15 yıl	22	3,600	,6648		
	16 yıl ve üzeri	64	4,091	,5876	3,852	,005**
	Total	227	3,871	,6844		
Duygusal dengesizlik	1 yıl ve daha az	32	2,556	1,0677		
	2-5 yıl	62	2,603	,6780		
	6-10 yıl	47	2,260	,6658		
	10-15 yıl	22	2,518	,7242		
	16 yıl ve üzeri	64	2,572	,6684	1,716	,147
	Total	227	2,508	,7488		
Sorumluluk	1 yıl ve daha az	32	3,987	,6257		
	2-5 yıl	62	4,055	,6290		
	6-10 yıl	47	4,283	,5249		
	10-15 yıl	22	3,955	,6051		
	16 yıl ve üzeri	64	4,049	,6380	1,791	,132
	Total	227	4,081	,6130		
Açıklık	1 yıl ve daha az	32	3,543	,4956		
	2-5 yıl	62	3,587	,4146		
	6-10 yıl	47	3,646	,5002		
	10-15 yıl	22	3,540	,3807		
	16 yıl ve üzeri	64	3,650	,4885	,523	,719
	Total	227	3,606	,4615		

***p<0,01 *p<0,05 N:örneklem sayısı AO :aritmetik ortalama SS:standart sapma F: ANOVA test kritik değeri P: test olasılık düzeyi*

Tablo 21. Kişilik Ölçeği Ve Kariyer Ölçeği Alt Boyutlarının Tecrübe Durumuna Göre Farklılık Testi

Kariyer puanı ile, kişilik özellikler alt boyutlarının dışa dönüklük ve geçimlilik hariç diğerlerinde ünvana göre anlamlı farklılık bulunamamıştır. (P>0,05) Geçimlilik ve Dışa dönüklük boyutunda (p<0,05) bulunduğundan anlamlı farklılık vardır.

- Tukey testinde dışa dönüklük boyutundaki farklılığın kaynağına bakıldığında; 6-10 yıl tecrübeye sahip katılımcıların ortalamasının (3,954) diğer tüm gruplardan yüksek olduğu, aynı zamanda 1yıdan az tecrübeye sahip katılımcıların ortalamasının ise (3,40) diğer gruplarından düşük olduğu anlaşılmıştır.

- Tukey testinde geçimlilik boyutundaki farklılığın kaynağına bakıldığında; 6-10 yıl tecrübeye sahip katılımcıların ortalamasının (3,957) ve 16 yıl ve üzeri tecrübeye sahip grubun ortalaması (4,091) diğer tüm gruplardan yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Kurumlarında belirli bir deneyim kazanmış akademisyenlerin (16 yıl ve üzeri) ortalamasının en yüksek orana sahip olması geçimlilik boyutunun tecrübe ile olan ilişkisi ile ifade edilebilir. Dolayısı ile bireylerin bulundukları yerdeki deneyimleri onları daha uyumlu ve daha kolay problem çözen bir yapıya getirebilir.

		N	AO	SS	F	P
Kariyer	Yüksekokul	37	4,295	,4409		
	Enstitü	5	4,618	,3659		
	MYO	36	4,101	,5397	2,725	,051
	Total	226	4,158	,5075		
Dışadönüklük	Fakülte	148	3,775	,6653		
	Yüksekokul	37	3,676	,5651		
	Enstitü	5	4,200	,9346		
	MYO	36	3,504	,6046	2,669	,059
	Total	226	3,725	,6539		
Geçimlilik	Fakülte	148	3,926	,6616		

	Yüksekokul	37	3,741	,6053		
	Enstitü	5	4,280	,5762		
	MYO	36	3,711	,8259	2,037	,110
	Total	226	3,869	,6850		
Duygusal dengesizlik	Fakülte	148	2,542	,7703		
	Yüksekokul	37	2,443	,8126		
	Enstitü	5	1,960	,8050		
	MYO	36	2,511	,5686	1,082	,357
	Total	226	2,508	,7505		
Sorumluluk	Fakülte	148	4,046	,5737		
	Yüksekokul	37	4,143	,7151		
	Enstitü	5	4,657	,1917		
	MYO	36	4,103	,6627	1,793	,149
	Total	226	4,085	,6121		
Açıklık	Fakülte	148	3,606	,4663		
	Yüksekokul	37	3,696	,5332		
	Enstitü	5	3,725	,0559		
	MYO	36	3,493	,3791	1,299	,276
	Total	226	3,605	,4622		

***p<0,01 *p<0,05 N:örneklem sayısı AO :aritmetik ortalama SS:standart sapma F: ANOVA test kritik değeri P: test olasılık düzeyi*

Tablo 22: Kişilik Ölçeği Ve Kariyer Ölçeği Alt Boyutlarının Görev Yerine Göre Farklılık Testi

Kariyer puanı ile, kişilik özellikleri ölçeğinin tüm alt boyutlarında eğitim durumuna göre anlamlı farklılık bulunamamıştır. (P>0,05) Dolayısı ile çalışılan birim ile kişilik özellikleri arasında herhangi bir ilişki olmadığı ifade edilebilir.

		N	AO	SS	F	P
Kariyer	Köy	11	4,215	,4693		
	Belde	10	3,891	,4195		
	İlçe	47	4,085	,4782		
	İl	90	4,123	,5208		
	Büyükşehir	72	4,212	,5929	1,084	,365
	Total	230	4,138	,5312		
Dışadönüklük	Köy	11	3,506	,5692		
	Belde	10	3,843	,5692		
	İlçe	47	3,511	,7552		
	İl	90	3,776	,5770		
	Büyükşehir	72	3,774	,7132	1,827	,125
	Total	230	3,711	,6652		
Geçimlilik	Köy	11	3,727	,6278		
	Belde	10	3,900	,7616		
	İlçe	47	3,621	,8249		
	İl	90	3,844	,5319		
	Büyükşehir	72	4,092	,6968	3,784	,005**
	Total	230	3,873	,6831		
Duygusal dengesizlik	Köy	11	3,000	,9033		
	Belde	10	2,360	,6240		
	İlçe	47	2,566	,7938		
	İl	90	2,504	,6446		
	Büyükşehir	72	2,411	,8125	1,678	,156
	Total	230	2,505	,7483		
Sorumluluk	Köy	11	3,831	,7662		
	Belde	10	4,343	,5438		
	İlçe	47	3,964	,6144		
	İl	90	4,016	,5847		
	Büyükşehir	72	4,232	,5914	2,804	,027**
Açıklık	Köy	11	3,591	,5812		
	Belde	10	3,450	,3291		
	İlçe	47	3,489	,4128		
	İl	90	3,613	,4810		
	Büyükşehir	72	3,700	,4473	1,820	,126
	Total	230	3,607	,4603		

***p<0,01 *p<0,05 N:örneklem sayısı AO :aritmetik ortalama SS:standart sapma F: ANOVA test kritik değeri P: test olasılık düzeyi*

Tablo 23: Kişilik Ölçeği Ve Kariyer Ölçeği Alt Boyutlarının Yetişme Yerine Göre Farklılık Testi

Kariyer puanı ile, kişilik özellikler alt boyutlarının geçimlilik ve sorumluluk hariç diğerlerinde yetişme yerine göre anlamlı farklılık bulunamamıştır. (P>0,05). Geçimlilik ve sorumluluk boyutunda (p<0,05) bulunduğundan anlamlı farklılık vardır. Büyük şehir ve beldelerde yaşayan akademisyenlerin uyumlu, tutarlı, yardımsever, girişken, çalışkan ve de sorumluluk sahibi bireyler olma hususları ortaya çıkabilir.

- Tukey testinde geçimlilik boyutundaki farklılığın kaynağına bakıldığında büyükşehirde yetişenlerin ortalama puanlarının (4,092) diğer tüm gruplardan yüksek olduğu anlaşılmıştır.

- Tukey testinde sorumluluk boyutundaki farklılığın kaynağına bakıldığında büyükşehirde yetişenlerin ortalama puanlarının (4,232) ve beldelerde yaşayanların ortalamasının (4,34) diğer tüm gruplardan yüksek olduğu anlaşılmıştır.

TARTIŞMA

Yapılan bu çalışmada Beş Faktör Kişilik Kuramı ve de bu kuramın alt boyutlarından bahsedilmiş olup sonrasında bu boyutların akademisyenlerin kişilik boyutlarına göre etkilendiği düşünülen kariyer ile kariyer konusu göz önüne alınmıştır. Literatüre bakıldığında bahsedilen Beş Faktör Kuramında beş farklı alt boyut bulunmaktadır. Araştırma da bu 5 alt boyutu ele almış olmakla beraber bu alt boyutların akademisyenlerin kariyerleri üzerindeki etkisi incelenmekle beraber çalışma bu bireylerin tercih ve beklentilerine, kariyer planlamaları üzerinde ne gibi etkileri olduğunu belirlemeye yönelik yapılmıştır.

Üniversiteler çalışmada da bahsedildiği üzere çok çeşitli bilim dallarını bünyesinde bulundurmaktadır. Bunun nedeninden söz edecek olursak ise üniversiteler çok yönlü ve birbirinden değişik bakış açılarının, farklı kabiliyetlerin bulunduğu ve de geliştirilebildiği, çok çeşitli bilgi birikimlerinin ve de tecrübelerin yer aldığı kurumlardır. Karma yapıya sahip olarak adlandırılabilecek üniversitelerde bulunan farklı bilim dalları ve sektörler aslında dışarıda ayrı ayrı ele alınabilecek başlıkları içerirken ve her biri için ayrı yetenekler gerektirirken, aynı çatı altında meslektaş olarak çalışan akademisyenlerin kişilik özelliklerinin ve bu kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan Dışadönüklük, Geçimlilik, Duygusal Dengesizlik, Açıklık, Uyumluluk boyutlarının kariyer beklenti ve tercihleri üzerindeki etkilerinin arasında ilişkinin olup olmadığını ortaya koymayı amaçlamış olmaktadır. Bahsi geçen bu boyutlar akademisyenlerin kariyer davranışlarını etkileyebilmektedir.

Araştırmada Beş Faktör Kişilik özellikleri bağımsız değişkeni; dışadönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, açıklık ve uyumluluk(sorumluluk) olarak beş alt boyutta ele alınmıştır. Bu beş alt boyut ile tek boyuttan oluşan Kariyer Planlaması arasında Pearson korelasyon analizi uygulanmış olup bu analiz sonrasında ortaya değişkenler arasında pozitif yönlü ve de anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Böylelikle iki değişkenin de değişmesi yani artması veya azalması durumları doğru orantıda gerçekleşecektir. Bu

sonuca göre kişiliğin alt boyutlarından dışadönüklük, açıklık, uyumluluk ve de duygusal dengesizlik boyutlarında herhangi bir yükselme yahut azalma durumu görüldüğünde; örneğin, insan ilişkilerine çok önem veren, inisiyatif alan, özgüvenli ve de başkalarının fikirlerine saygılı olan bir bireyin bu davranışlarının puanının artması bu bireyin kariyer planlamasını, tercihlerini ve beklentilerini pozitif yönde etkilemekle birlikte yine kariyer planlaması puanını da yükseltecektir. Böylelikle bireylerin kariyerlerini gerçekleştirme ayrıca sürekli geliştirme yapabilme olasılıkları da artacaktır. Diğer bir yandan eğer bir bireyin duygusal denge alt boyut puanı olumsuz yönde dengelilik durumu azalmış ise bireyler nevrotik, ciddi tavır takınan, kolay öfkelenen, sürekli depresyon halinde olan, endişeli ve de gergin olmaktan keyif alan yapıları sebebi ile kariyer planlama ve beklentilerinin puanı da düşecektir. Böylelikle bireyler kariyerlerini geliştiremez, herhangi bir plan ve beklenti içerisinde de bulunamayabilmektedir.

Araştırmada kurduğumuz hipotezlere göre akademisyenlerin demografik özelliklerine göre kişilik özellikleri alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır ifadesini kullanmıştık. Ancak bu ifadelerde bir bölünme mevcut idi. Kariyer planlaması ile dışa dönüklük ve açıklık alt boyutlarında demografik özelliklerden cinsiyet ve yaş gruplarına ilişkin anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Fakat geçimlilik, duygusal denge ve sorumluluk boyutlarına bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Böylelikle tutarlı, özgüvenli, azimli olma ve uyumluluk özelliklerini barındıran bu üç alt boyut kişilik özelliklerinin kariyer planlaması ile farklılık gösterdiğini ifade edebiliriz. Yine ünvana göre de dışa dönüklük alt boyutu hariç kariyer planlamasına ilişkin bir farklılık tespit edilememiştir. Demografik verilerden gelire göre ise kişilik özellikleri alt boyutlarından dışa dönüklük haricinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Yetişme yerine göre ise geçimlilik ve sorumluluk alt boyutları haricinde anlamlı farklılık bulunamamıştır. Büyük şehirlerde yetişen akademisyenlerin bu alt boyut özelliklerine sahip olma durumu ortaya çıkmış olmakla beraber değişkenlik gösterebilir. Eşi çalışan akademisyenler hususunda ise yine anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Eşi çalışan

akademisyenlerin herhangi bir kariyer sorununa maruz kalmadığı yorumu yapılabilir.

Diğer bir hipotez olan kişilik özelliklerinin kariyer beklenti ve tercihleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ifadesi hakkında ise; yapılan çoklu regresyon analizi sonucu kişiliğin alt boyutlarından olan dışa dönüklük, duygusal denge, sorumluluk, açıklık gibi alt boyutların kariyer planlama, beklenti ve tercihlere olan etkisi p değerine bakıldığında anlamlı görülmektedir yani etkisi vardır. Fakat boyutlardan geçimlilik faktörü ise kariyer planlama değişkenine etkisinin p değeri göz önüne alındığında ise anlamlı olmadığı dolayısı ile etkisinin olmadığını belirtebiliriz. Böylelikle duygusal denge, dışa dönüklük, sorumluluk ve açıklık boyutları literatürde de belirtildiği üzere bu boyutların özelliklerine sahip akademisyenler kariyerlerinde belirli bir yola çıkmadan kendi kişilik özelliklerine göre tercih yapan bireylerdir diyebiliriz. Bu boyutların etkisi ise kariyer planlama ve beklentilerini bahsedilen boyutların puanına göre aynı derecede yükseltme yahut azaltma yönünde olacaktır. Dolayısı ile hipotez 3 kabul edilmiştir.

Basım ve arkadaşları (2009), tarafından yapılan bir çalışmada ise sorumluluk (uyumluluk) boyutunda düşük puanda yer alan bireylerin, yüksek puanda olan bireylerin aksine; işlerini öteleyen, plansız hareket eden, dikkat seviyesi düşük, dağınık, ümit görülemeyen bireyler olarak tanımlanabileceğini ifade etmişlerdir. Böylelikle sorumluluk puanının yine akademisyenler üzerinde aynı doğrultuda bir etki yapacağından da bahsetmek mümkün olabilir. Yapılan çalışma bulgularına göre sorumluluk boyutunun yüksek puanda olması yine işlerini zamanında yapan, dikkatli, öz denetimli bireyler şeklinde ifade edilebilir. Böylelikle sorumluluğun bu çalışmada etkisinin aynı düzeyde olduğu söylenebilir.

Gökdeniz ve Merdan'ın 2011 yılında yaptıkları çalışmaya göre kişilik ve kariyer tercihleri arasındaki ilişkilere bakıldığında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bağlamda alt boyutları gelişmiş bireylerin kurum içinde aktif bir şekilde çalışmak istediği sonucuna da ulaşılmaktadır. Bu sonucu ise uyumluluk ve yönetimselliği detaylandırarak açıklamışlardır. Bu çalışmada da farksız bir şekilde ilişki anlamlı tespit edilmiştir. Kariyerlerindeki beklenti ve tercihleri kişilik özelliklerine göre planlayan akademisyenler, çalışma yaşamlarında daha deneyimli olmaları ile geçimlilik kişilik özelliğine sahip olmaları sebebi ile daha uyumlu ve sevecen bir yaklaşım izlemişlerdir.

Dışadönüklük boyutu hakkında yapılan çalışmalarda ise; McCrae ve Costa yaptığı çalışmalarda, sosyallik, sevecenlik, konuşkan, girişken, insancıl, iddialı ve dışa açıklık olarak ifade etmiştir. Goldberg (1992), yaptığı çalışmada bireyin baskınlığı ve aktiviteleri olarak ifade etmiştir. York ve John (1992), yaptıkları çalışmalarda bireyin baskınlığı, sosyalliği, aktivitesi ve hırslı olarak dışadönüklüğü ifade etmiştir. Bu çalışmada ise analizler sonrası dışadönüklük boyutu yüksek olan akademisyenlerin aktifliğinden, sosyalliğinden ve girişimci ruha sahip olduklarından söz edilebilir.

Doğan'ın 2013 yılında yaptığı araştırmada ortaya çıkan verilere göre kişiliğin duygusal dengesizlik boyutu ile mutluluk arasında olumsuz açıdan anlamlı bir ilişki görülmüştür. Beş Faktör Kişilik Kuramının kişilik boyutlarından olan dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk ve de açıklık bireylerin kişilik boyutları ile mutlulukları arasında ise olumlu açıdan anlamlı ilişki ortaya konmuştur. Son olarak ise duygusal dengesizlik yani nevrotik boyutunun mutluluğu olumsuz açıda, dışadönüklük boyutununsa olumlu açıdan anlamlılık gösterdiği bulgusunu elde etmiştir. Bu çalışmaya ek olarak geçimlilik boyutunun akademisyenlerin çalışma sürelerine katkısının olduğunu belirtebilmekteyiz.

Çivitçi ve Arifoğlu'nın 2012 yılında yaptığı araştırmada ise, dışadönüklük, sorumluluk ve açıklığın yardım etme çeşitlerini psikolojik açıdan ele

alındığında pozitif açıdan etkilediğini ortaya koymuşlardır. Duygusal dengesizlik boyutunun yardım etme stillerini negatif açıdan etkilediğini ifade etmektedirler. Dolayısı ile bireylerin nevrotik kişilik özelliğine sahip olmaları yardım etmenin alt boyutlarını olumsuz yönde etkilemektedir diyebiliriz. Bu çalışmada akademisyenlerin geçimlilik, açıklık ve sorumluluk boyutları ele alındığında pozitif yönde bir etki söz konusudur. Eğitimcilerin eğitim alanlara karşı gösterdiği tutum ve davranışlar hakkında bu veriler bireylere olumlu bir izlenim oluşturmaktadır.

Yapılan bir başka çalışmada ise Kubat ve Kuruüzüm (2010); Kişiliğin duygusal dengesizlik alt boyutu ile iş değerlerinin alt boyutu olan zihinsel teşvik üzerindeki etkisin bakılmış olmakla beraber ilişkinin negatif olduğunu tespit etmişlerdir. Kişiliğin duygusal dengesizlik boyutu bireyleri kariyerleri hakkındaki amaçlarına planlama ve beklentilerine ulaşmalarına engel bir set olma sebebi ile olumsuz bir etkinin olması önemli oranda beklenilmektedir diyebiliriz. Bu çalışmada ise etki kariyer planlaması üzerine olma sebebi göz önüne alındığında elde ettiğimiz yapısal eşitlik modelinin çıktısı olarak sorumluluk, duygusal denge, açıklık ve dışa dönüklük boyutlarının kariyere etkisi %43,1 oranı ile tespit edilmiş olup etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Etkili olan bu değişkenler geliştirilebildiği oranda yine akademisyenlerin amaçlarına ve beklentilerine ulaşma yolunda gelişmeler görebileceği tespit edilmiştir.

Gökdeniz ve Merdan'ın 2011 yılında yaptıkları çalışma sonucuna göre çalışan bireyler eğer kariyer tercihi yaparken sınır olarak yalnızca para hususunu ön plana koyarlar ise sonuç olarak işlerinde önemli boyutlarda problemlerle yüz yüze gelmesine sebep verecektir. Böyle bir sonuç ile ise bireylerin tekrar kariyer tercihi yapma durumu bireylere vakit, stres yaşama durumu ve mutsuzluk getirebilecektir. Dolayısı ile yalnızca maddi boyutu ele almak çalışan bireylerin iş yaşam ve ortamlarında stres, yetersizlik ve de huzursuzluk, işten ayrılma yönelimi, işe gitmeme eğilimi ve de performanslarında eksiklik ve diğer problemler ile yüz yüze gelmesine de

sebebiyet verecektir. Çalışan bireylerin kariyerleri hususunda bir tercih yapacak aşamada iken yapıcı ve net karar bireylerin daha sonraki aşamalarda problemler ile yüzleşmesinin önünü kesecektir. Dolayısıyla bireylerin kendilerini iyi tanıması, bahsi geçen kişilik alt boyutları yani özelliklerini bilmesi kişilerin doğru kariyer tercihleri yapmalarının önünü açacaktır.

Yelboğa'nın 2016 senesindeki çalışması ise kişiliğin alt boyutlarının çalışma performans ilişkisini ortaya koymuş olup bu çalışmanın benzer çalışmalarla aynı sonucu vermiş olduğu belirtilebilir. Çalışmada ise kişiliğin alt boyutlarının bireylerin çalışma performanslarını ciddi ölçüde etkilemiş olacağı tespit edilmiştir. Yapılan çoklu regresyon analizi ile bu etkileşim araştırmanın en temel ve önemli verilerinden bir tanesidir. Belirtildiği üzere bu çalışmada da uygulanan analizler sonucu akademisyenlerin çalışma performanslarını deneyimleri ile kıyaslanıldığında tecrübelerinin yüksek oranda çıkması kişiliğin alt boyutlarının buna etkisinin bulunması Yelboğa'nın çalışmasını destekler niteliktedir.

Tozkoparan'ın 2013 senesindeki bir araştırması ise çatışma yönetiminin boyutları ile kişilik özelliklerinin birbirleri ile olan ilişkisini çalışmıştır. Bu verilere göre ise bireyin üstü ile ortaya çıkan bir çatışmada alt faktörlerden bütünleştirmeyle yalnızca sorumluluk alt boyutunun birbirleriyle olumlu yönde bir ilişki ortaya konmuştur. Öncelikli olarak idarecilere uygulanan başka çalışmalar ile karşılaştırıldığında elde edilen bulgu diğerleri ile tutarlı boyuttadır. Katılımcıların %92'si kişilik ölçeğindeki kavga ve çatışmacılığı ölçen soruya "kesinlikle katılmıyorum" seçeneğini işaretlemiştir. Dolayısı ile kişiliğin alt boyutlarının etkisinin olduğu göz önüne alınarak olumlu yönde bir ilişkiden söz edilebilir.

Bir başka çalışmada Korkmaz 2006 senesinde; kişilik özellikleri ve liderlik biçimlerini araştırmış olup veri analizinde ise okul müdürleri ve problem çözme biçim tercihlerini incelemiş sonuç ise kişiliğin alt boyutlarından olan dışa dönüklük, sorumluluk, deneyime açıklık özellikleri ile ilişkili olarak

ortaya konmuştur. Okul müdürleri araştırmada kendilerini sosyal, girişimci, güven verici, sorumluluk sahibi, değişik fikirlere açık, dışa ve yeniliklere açık olarak ifade etmişlerdir. Akademisyen katılımcıların %38'i kendilerini işlerini tam yapan ve de sabırlı olarak belirtmişlerdir. Korkmaz'ın çalışmasındaki problem çözme hususu ile bağdaştırılacak olursa, belirtildiği üzere kişiliğin alt boyutları ile ilişkili şeklinde ifade edilebilir.

Yapılan regresyon analizi sonrasında ise kişilik özelliklerinin alt boyutlarının kariyer planlaması değişkenine olan etkileri çoklu regresyon analizi ile ortaya çıkarılmıştır. Bu analiz sonrası ise ortaya kişiliğin dışadönüklük, duygusal denge, sorumluluk, açıklık olarak dört alt boyutun kariyer değişkenine olan etkisi $p<0,05$ olarak bulunması sebebi ile anlamlıdır. Kişilik alt boyutlarından yalnızca geçimlilik boyutu kariyer değişkenine etki açısından $p>0,05$ ile anlamsız bulunmuştur. Böylelikle modeldeki dört boyutun da kariyer planlamaya etkisi artma durumunda artış görüleceği aksi durumda azalacağı şeklinde ifade edilebilir. Örneğin dışadönüklük boyutu regresyon katsayısı $\beta=,154$; $p<0,05$ ile pozitif ve anlamlıdır.

Hipotezleri göz önüne alarak detaylı olarak şu verilerden bahsedilebilir. Akademisyenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre kişiliğin alt boyutları arasında anlamlı farklılıkların olmadığı ortaya konmuştur. Araştırmada kariyer ve kişilik alt boyutlarının tümünde cinsiyet üzerinden yapılan independent sample t testi doğrultusunda tüm boyutlara göre olasılık seviyesi $p>0,05$ olarak bulunmuş olup, anlamlı bir farklılığın ortaya konamadığından bahsedilebilir. Kariyer ve kişilik alt boyutlarının tamamında medeni durum üzerinden yapılan teste göre ise olasılık düzeyi yine $p>0.05$ olup anlamlı fark tespiti yapılamamıştır.

Eşlerin çalışma durumuna bakıldığında ise teste göre anlamlı farklılık bulunamamış olup, kişiliğin alt boyutlarından dışa dönüklük boyutunda $p<0,05$ ile anlamlı farklılık ortaya konabilmiştir. Eşi çalışan akademisyenlerin dışadönüklük boyutunda ortalaması 3,80 ile eşi çalışmayan akademisyenlere 3,53 göre yüksek olduğu ortaya konmuştur. Böylelikle eşi çalışan akademisyenlerin sevecenlik, heyecanlılık, dışa açık olma ve de öz güvenlilik skorları da yüksek olarak ifade edilebilir.

Kariyer puanı ile kişiliğin alt boyutlarından açıklık ve dışadönüklüğün üzerinde yaş grubuna göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Ancak alt boyutlardan geçimlilik, duygusal denge ve sorumluluk boyutlarında $p<0,05$ anlamlı farklılık bulunmuştur. Yine kariyer ile kişilik alt boyutlarına göre eğitim düzeyinde de anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Ünvanlara bakıldığında ise dışadönüklük boyutu dışında hiçbirinde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Tukey testi sonrası dışa dönüklük boyutundaki farklılığın kaynağının Doçent Doktor ünvanına sahip akademisyenlerin ortalamasının 3,968 ile diğer tüm gruplardan daha yüksek olduğu aynı zamanda Araştırma Görevlisi ünvanına sahip akademisyenlerin ortalamasının ise 3,525 ile tüm unvan gruplarından daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Böylelikle Doçent ünvana sahip akademisyenlerin yine dışa açık, aktif, çalışmayı seven, azimli ve de heyecanlılık skorlarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Gelir durumuna bakıldığında ise alt boyutlardan dışa dönüklük değeri haricinde gelire göre farklılık bulunamamıştır. Ancak kariyer ve de dışadönüklük için anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Tukey testi sonrası kariyer boyutundaki farklılığın kaynağına bakıldığında 1000-3000 TL gelir grubundaki akademisyen ortalaması 2,143 ile diğer tüm gruplardan düşük olarak ortaya konabilir. Gelir düzeyi yüksek olarak tespit edilen akademisyenlerin kariyerlerinde Ayışığı Sorunu (iş gören bireyin gelir sıkıntısı vs. gibi sebepler

ile farklı işler de yapması) yahut diğer kariyer sorunları kapsamına girmedikleri ifade edilebilir.

Kariyer puan ile kişilik özelliklerinin alt boyutlarının dışa dönüklük ve de geçimlilik dışında tecrübeye göre anlamlı farklılık bulunamamıştır. Tukey testi ile dışadönüklük farklılığının kaynağına bakıldığında 6-10 yıl tecrübeye sahip akademisyen ortalaması 3,954 ile tüm gruplardan daha yüksek olmakla birlikte 1 yıldan az tecrübeye sahip katılımcıların ortalaması 3,40 ile en düşük olarak tespit edilmiştir. Geçimlilik boyutundaki farklılığın kaynağı incelendiğinde ise 16 yıl ve üzeri tecrübeye sahip akademisyenlerin ortalamasının 4,091 ile en yüksek olduğu ortaya konabilir. Dolayısı ile deneyimi arttıkça akademisyenlerin bulundukları koşullara uyum sağlama, kararlılık skorları da giderek artabilmektedir.

Sosyo demografik değişkenlerden eğitim durumuna göre alt boyutların hiçbiri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir $p>0,05$. Son olarak yetişme yerine göre kariyer ve kişilik özellikleri alt boyutlarının geçimlilik ve sorumluluk haricinde anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Ancak geçimlilik ve sorumluluk boyutlarında $p<0,05$ olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Böylelikle Tukey testinden geçimlilik alt boyutundaki farklılık kaynağı incelendiğinde büyük şehirde yetişen akademisyenlerin ortalamalarının 4,092 ile diğer gruplardan daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Yine sorumluluk boyutundaki farklılığın kaynağına bakıldığında büyük şehirde yetişen akademisyenlerin ortalama puanlarının 4,232 ve beldelerde yaşayanların ortalamasının 4,34 ile diğerlerinden daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Büyük şehirde yetişen akademisyenlerin uyumluluk skorlarının da yüksek olacağını belirtebiliriz.

Çalışmada ilgi çekici olan kısım ise evli ve eşi çalışan akademisyenlerin oranının yüksek olma hususudur. Bu çalışmada eşi çalışan akademisyenlerin kişiliğin alt boyutlarından olan dışadönüklük boyutu en yüksek puanı almıştır. Bu da eşin çalışma durumunun literatürde belirtilen herhangi bir kariyer sorununu etkilemediği kanısını destekler niteliktedir. Eşin çalışma durumu akademisyenlerin sosyal olma, aktiflik, girişkenlik, sevecenlik, dışa açıklık özelliklerini olumsuz yönde etkilememiş aksine bireyler daha aktif olmuşlardır.

Üniversiteler bahsedildiği üzere uzmanlaşmanın çeşitli olduğu kurumlardır. Ulaşılan sonuçlar kapsamında akademisyenler üzerinde dışadönüklük, geçimlilik, açıklık, duygusal denge ve sorumluluk alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki ortaya konmuştur. Akademisyenlerin kişilik özelliklerinin kariyerlerini etkilediği ifade edilebilir. Böylelikle büyük grupları sevme, kararlılık, sosyallik ile dışadönüklük boyutu yüksek puana sahip akademisyenler kariyer beklentilerinde pozitif bir yol izlemekte olup araştırmaya göre doçentlik ünvanına sahip bireyler ortalama olarak daha dışadönük bireyler olarak gözlenmiştir. Uygulanan ankete göre dört boyut puanı yüksek çıkmıştır. Dolayısı ile akademisyenlerin yardımsever, girişken, kararlı, tutarlı, çabuk öfkelenmeyen bireyler olduğu yorumlanabilir. Duygusal dengesizlik boyutu ise verilere göre düşük çıkmıştır. Bu da akademisyenlerin ikili ilişkilerde uyumlu ve de öz güvenli bireyler olduğunu göstermektedir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Karma yapıya sahip olarak adlandırılabilinecek üniversitelerde yer alan farklı bilim dalları ve sektörler aslında dışarıda ayrı ayrı ele alınabilecek başlıkları içerirken ve her biri için ayrı yetenekler gerektirirken, aynı çatı altında meslektaş olarak çalışan akademisyenlerin kişilik özelliklerinin kariyer beklenti ve tercihleri üzerindeki etkilerinin arasında ilişkinin olup olmadığını ortaya koymak amacıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışma gerçekleştirilirken örgütsel davranış değişkenlerini seçebilmek ve inceleyebilmek amacıyla literatür taranmış ve üniversite ortamı ziyaret edilmiştir.

Bireylerin kişilik özelliklerini anlamaya ve bireyleri birbirlerinden ayırmaya yarayan özellikleri sıfatlarla ifade edebilmeye yarayan beş faktör kişilik kuramı dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk ve açıklık boyutlarını kapsamaktadır. Bu boyutlar ile kişilik özellikleri özelleştirilerek ele alınabilmektedir. Kariyer kavramı ise bireylerin ortaya bir şeyler çıkarabildiği ve ortaya çıkan üretimin gelişimini sağladığı, ek olarak iş ve pozisyon bütünlüğünü sağlayabileceği tavır ve davranışlar geliştirebilmesini kapsayan bir kavramdır.

Akademisyenlerin kişilik özellikleri ve kariyer beklenti ve tercihleri ile ilgili literatür araştırmaları incelendiğinde değişkenlerin farklı değişkenler ile ikişerli ve üçerli olarak incelendiği, aralarındaki ilişkilerin ortaya konduğu gözlemlenmiştir. Çalışılan iki değişkenin direkt olarak akademisyenler üzerinde yapılmış çalışmaların ülkemizde yok denecek kadar az olduğu da gözlemlenmiştir.

Elde edilen demografik verilere göre %30,9 ile 36-45 yaş grubuna ait akademisyenlerin çoğunlukta olduğu görülmektedir. Bu verilere dayanarak bireylerin kariyer tercihleri ve planlama süreçlerinde yetişkin yaş grubunda

olduğunu ve de bu grubun literatüre göre işinde belirli bir düzen oluşturma eğiliminde olduğundan aynı zamanda ise en yüksek verimde oldukları dönem olduğundan söz edebiliriz. Kariyerlerinde üretkenliklerinin bu dönemde daha da arttığı belirtilebilir.

Yaş hususuna ek olarak araştırma bulgularına göre kariyer puanı ile kişiliğin alt boyutlarından açıklık ve dışadönüklüğün üzerinde yaş grubuna göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Ancak alt boyutlardan geçimlilik, duygusal denge ve sorumluluk boyutlarında $p<0,05$ ile anlamlı farklılık bulunmuştur. Böylelikle tutarlı, özgüvenli, uyumluluk ve bu üç boyutun kapsadığı diğer özellikler bu yaş grubundaki akademisyenlerde tespit edilebilir.

Akademisyenlerin medeni durumlarına bakıldığında ise %71,8 oranı ile evli gruba ait bireylerin çoğunlukta olduğu görülmektedir. Bu verilere dayanarak Trakya Üniversitesi akademisyenlerinin orta yaş yani yetişkinlik evrelerinde etkin ve de verimli olma aynı zamanda kariyerlerini planlama süreçlerine evli olmalarının olumsuz bir etkisi olmadığı yorumlanabilir. Bu evrede akademisyenlerin başarı, saygınlık ve de sorumluluk düzeyleri artmaktadır.

Medeni durumlara ek olarak ise bu araştırmaya göre kariyer ve kişilik alt boyutları ile medeni durum arasında yapılan independent sample t testi sonucu için olasılık düzeyi $p>0,05$ yani anlamlı düzeyde bir farklılık tespit edilememiştir.

Literatürde belirtilen eşler arası kariyer sorunlarında eşlerden birinin kariyerinde ayrıcalığı ve önceliğinin olması sorunu ise yapılan araştırmada eşlerin her ikisinin de çalışma oranı yüksek %74 olması sebebi ile bu kariyer sorununun Trakya Üniversitesi akademisyenlerinde geçerli olmadığı yorumlanabilir.

Eşlerin çalışma durumuna ek olarak çalışma göz önüne alındığında anlamlı bir farklılık dışadönüklük boyutu dışında bulunmamış olup, eşi çalışan akademisyenlerin dışadönüklük boyutunda ortalaması 3,80 olarak eşi çalışmayan akademisyenlere kıyas ile 3,53 daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Bu da eşler arası kariyer sorunlarının bu kurum akademisyenlerinde tespit edilemediği şeklinde yorumlanabilir.

Gelir düzeyi yüksek olarak tespit edilen akademisyenlerin kariyerlerinde Ayışığı Sorunu (iş gören bireyin gelir sıkıntısı vs. gibi sebepler ile farklı işler de yapması) yahut diğer kariyer sorunları kapsamına girmedikleri yorumlanabilir.

Gelir düzeyi bilgilerine ek olarak araştırmada yine dışadönüklük boyutu dışında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Yalnızca kariyer boyutu ve dışadönüklük için $p<0,05$ olarak anlamlı bulunmuştur. Tukey testi yapılarak aradaki farklılığın kaynağına erişilmeye çalışılmıştır. Kariyer boyutundaki farklılığın kaynağına bakıldığında ise 1000-3000 TL gelir grubundaki akademisyen ortalaması 2,143 ile diğer tüm gruplardan düşük olarak tespit edilmiştir.

Literatürde incelenen kişiliği oluşturan faktörlerden yetişme yeri faktörlerine bakıldığında demografik verilere göre akademisyenlerin %39'unun büyük şehirde yetiştiği ve köyde yetişenlerin %4,8 oranında olduğu görülmektedir. Yetişme yerine göre kariyer ve kişilik özellikleri alt boyutlarının geçimlilik ve sorumluluk haricinde anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Ancak geçimlilik ve sorumluluk boyutlarında $p<0,05$ olarak anlamlı farklılık bulunmuştur.

Kişiliğin boyutlarından dışadönüklük boyutu yüksek puanda olan bireylerin sosyal olma, enerjiklik, aktiflik, kararlılık, girişkenlik, büyük gruplarda bulunma özellikleri taşıdıklarını göstermektedir. Geçimlilik (uyumluluk) boyutunun yüksek puanlı olması ise yardımseverlik, duygusal olgunluk,

esneklik ve de kendisi için yeterlilik düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Sorumluluk boyutunun yüksek puanlı olması akademisyenlerin kontrol ve de disiplinlilik düzeylerini ölçebilmelerini kapsamaktadır. Zekâ ve de sorumluluğun birbirleri ile ilişki içerisinde olabileceği ifade edilebilir.

Duygusal denge (nevrotiklik) boyutunun yüksek puanda olması ise bireylerin yetersizlik, çekingenlik, endişe duyma, kendine güvenmeme düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Dolayısı ile bu özelliklere sahip bireyler aile ve de iş yaşamlarında çatışma yaşayabilecek ve de yoğun strese uğrayabileceklerdir. Duygusal dengeye ulaşmış akademisyenler, ikili ilişkilerde uyum yakalayan, tutarlı tepkiler verebilen, çabuk öfkelenmeyen ve de öz güveni yüksek bireyler olmaktadır. Açıklık boyutunun yüksek puanda olması ise akademisyenlerin kendilerini ifade edebilme, verileri doğru ve açık olarak iletebilme düzeylerini göstermektedir.

Yapılan araştırma modelinde beş faktör kişilik özelliklerinin beş alt boyutunun kariyer planlamasına etkileri ve uyumları incelenmiştir. Kişilik ölçeğinin beş alt faktörü ve boyutu vardır. Bunlar; Dışadönüklük, Geçimlilik, Duygusal Denge, Sorumluluk ve Açıklık boyutları olan Kişilik ölçeği ile Kariyer Planlaması ölçeğinin birbirlerinin arasındaki puan uyumunu görmek adına Pearson korelasyon analizi uygulaması yapılmıştır. Uygulama sonrasında ulaşılan veriler ve analizler ise şunu göstermiştir; Kariyer Planlaması ölçeği analizi ve de Beş Faktör Kişilik Özellikleri ölçeğinin alt boyutları olan dışadönüklük, geçimlilik, duygusal denge, sorumluluk, açıklık faktörleri arasında her birinde pozitif korelasyon ve anlamlılık tespit edilmiştir. Böylelikle değişkenlerin farklılık gösterme yani artma veya azalma durumunda aynı yönde bir sonuç alınacağından ve aralarında doğru bir orantı olduğundan bahsedilebilir. Dolayısı ile bireyin Dışadönüklük boyutu puanı artar ise Kariyer planlaması puanı da artacak aksi halde azalacaktır.

Alt boyutların kariyer planlamasına etkilerini incelemek amacı ile ise çoklu regresyon modeli uygulanmıştır. Böylelikle ortaya çıkan boyutlardan;

dışadönüklük, duygusal denge, sorumluluk, açıklık gibi boyutların diğer değişkene yani kariyer planlama değişkenine karşı etkisi veya etkilerinin olasılık seviyesi ($p<0,05$) göz önüne alındığında anlamlı olduğu görülmektedir. Beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutlarından biri olan geçimlilik faktörünün ise bağımsız değişken olan kariyer planlama değişkenine etkisinin olasılık düzeyi ($p>0,05$) göz önüne alındığında anlamlı olmadığı görülmektedir. Bu araştırmanın sonucunda ortaya çıkan yapısal eşitlik denkleminde şu şekilde bir çıktı elde etmiştir; Beş Faktör Kişilik Kuramına göre kişiliğin alt boyutlarından olan Sorumluluk, Açıklık, Duygusal Denge ve de Dışadönüklük boyutları ile kariyer planlaması %43,1 oranı ile tespit edilebilmiştir. Dolayısı ile bu değişkenlerin kariyer planlamasında etkili olduğu ortaya konmuştur.

Araştırma modelinde beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutlarının kariyer planlaması değişkenine karşı etkisini ortaya koyan regresyon kat sayılarına göre ise etki pozitif yönlü ve de anlamlı bir ilişki ortaya çıkmaktadır. Açıklamak gerekirse bu değişkenlerin farklılık gösterme durumunda yine aynı etkide bir sonuç alınacağından söz edilebilir. Böylelikle kişilik özelliklerinin dört boyutu yükseldiğinde buna bağlı olacak şekilde kariyer planlama puanının da artış göstereceği anlaşılmaktadır.

Üniversiteler bahsedildiği üzere uzmanlaşmanın çeşitli olduğu kurumlardır. Ulaşılan sonuçlar kapsamında akademisyenler üzerinde dışadönüklük, geçimlilik, açıklık, duygusal denge ve sorumluluk alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki ortaya konmuştur. Akademisyenlerin kişilik özelliklerinin kariyerlerini etkilediği ifade edilebilir.

Uygulanan ankete göre dört boyut puanı yüksek çıkmıştır. Dolayısı ile akademisyenlerin yardımsever, girişken, kararlı, tutarlı, çabuk öfkelenmeyen bireyler olduğu yorumlanabilir. Duygusal dengesizlik boyutu ise verilere göre düşük çıkmıştır. Bu da akademisyenlerin ikili ilişkilerde uyumlu ve de öz güvenli bireyler olduğunu göstermektedir.

Çalışılan kişilik kavramı literatürde çok eski bir kavram olmasına rağmen tanımına netlik kazandırılamamıştır. Kişilik kavramının tanımında buluşulacak ortak nokta ülkemizde çeşitli sektörlerde kişilik üzerine yapılacak araştırmaların daha sağlıklı ve ortak dilde ilerlemesine yara sağlayabilecektir.

Demografik verilerin sonuçlarından yola çıkarak kariyer tercih ve planlama süreçlerine olan eğilimin ve verilen önemin orta yaş grubunda daha yüksek olması sebebi ile bireyin hayat sürecini uzun vadede etkileyecek kariyer yolunda ne istediğini bilmesi ve hangi yoldan ilerleyeceğini görüp ona göre çalışmalarını gerçekleştirebilmesi adına bu sürecin erken yaşlarda aşılanması fayda sağlayacaktır.

Akademisyenlerin kişilik özelliklerini tanıyıp bilmesi literatürde ele almış olduğumuz olası yaşanabilecek kariyer sorunlarının önüne geçilmesine fayda sağlayabilecektir.

Ziya Gökalp'in "Eğitimden mahsun olan insanlar ölünceye kadar kişiliksiz kalmaya mahkumdurlar." sözü ile eğitimin ve eğitimcinin değerini gözler önüne sermesi üzerine akademisyenlerin uyumluluk ve dışadönüklük boyutlarının yüksek puanda olması yani daha enerjik, daha aktif, daha kararlı ve olası durumlarda kontrol ve disiplin düzeylerinin yüksek olmasının eğitim alan ve eğitim veren her iki taraf için de fayda sağlayacağını ifade edilebilir.

Bu çalışma ve araştırmadan yola çıkarak Erol Güngör'ün de dediği gibi değişen şartlara aynı geri dönüşü alamayabiliriz. Değişen koşullara göre elde edilen bilgiler revize olabilir güncellenebilir. Böylelikle bu tipteki bir araştırmanın daha özelleştirilerek yapılması ve detaylarının incelenmesi, örneğin kişilik boyutlarının akademisyenleri nasıl etkilediği ile ilgili bir inceleme de verimli olacaktır.

KAYNAKÇA

Acar, A. (1994). "Kariyer Yönetimi", *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, Sayı 17.

Adams, S., Zangi, M. (2004). Academic Development For Careers in Management Consulting Career Development International. Vol. 9, 19p., Issue 6, 559-577.

Adıgüzel, O., (2009). "Shein'in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (2), s.277-292.

Ahmadi, Y., Shahmohamadi, A., ve Araghi, M. M. (2011). "The Study of Effect of Socio-Cultural Factor on Cultural İntelligence(CQ) (Case study: Sanandaj city)", *International Journal of Humanities and Social Science*, (1), p.161-168.

Akgemci, T., Çelik, A., Soysal, A., Şimşek, Ş. (2004). *Kariyer Yönetimi*, Ankara, s.93.

Akgün, A., Can, H., Kavuncubaşı, Ş. (1995). *Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi*. 2. Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara, s.113.

Akman, Y., Erden, M. (1998). *Gelişim ve Öğrenme,* 12.Baskı, Arkadaş Yayınevi, Ankara.

Aktaş, A. (2006). Farklı Kültürlerdeki Yöneticilerin Kişilik Özelliklerine Dayanarak Liderlik Anlayışlarının Belirlenmesi: Türk ve Amerikan Otel Yöneticilerinin Karşılaştırmalı Analizi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Alacatlı, E. (2013). "Üniversite Öğrencilerinin Zaman Perspektifleri ile Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Aldemir, C., Ataol, A., Budak, G. (2001). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Fakülteler Kitabevi, İzmir, s.227.

Anafarta N. (2001). "Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif", *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı 2, s.6.

Arkar, H. (2004). "Cloninger'in Psikobiyolojik Kişilik Kuramının Türk Örnekleminde Sınanması", Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Arthur, M. (1994). "The Boundaryless Career: A New Perspective For Organizational Inquiry", *Journal Of Organizational Behavior*, 15(4), s.295-306.

Aytaç, S. (1997). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi ve Sorunları*, Epsilon Yayıncılık, İstanbul, s.179.

Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer: Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları,* Ezgi Kitabevi, Bursa, s.21.

Aytaç, S. (2010). *İş Yaşamında Kariyer Yönetimi", Yönetimde İnsan Kaynakları Çalışmaları* (Ed. Atilla Yelboğa), Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara.

Bacanlı, H., İlhan, T., Aslan S. (2009). "Beş Faktör Kuramına Dayalı Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT)". *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 70 (2), s.261-279.

Baron, R.A., Greenberg, J. (2003). *Behavior in Organization*, 8. Edition, New Jersey Prentice Hall, s.317.

Baruch, Y., M. Peiperl (1997). Back To Square Zero: Post-Corporate Career, Organizational Dynamics, 25(4), p.7-22.

Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, (Başoğlu C.), Kariyer Yayıncılık, İstanbul, s.56-75.

Basım, H. N., Çetin, F., ve Tabak, A. (2009). "Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi". *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(63), s.20-34.

Bayraktaroğlu, S. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 2. Basım, Sakarya Yayıncılık, Sakarya, s.137-145.

Bayraktaroğlu, S. vd. (2003) "İnsan Kaynaklarında Yaşanan Dönüşümler", Sakarya, s.130.

Bayram, N. (2013). "Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Amos Uygulamaları" Ezgi yayınevi, s.71.

Bellibaş, E. (2004). "Ayrılma Anksiyetesi Bozukluğu Olgularının Davranış Stili Özellikleri ile Annelerinin Mizaç Özelliklerinin Değerlendirilmesi". Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi. Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi.

Bilen D. (1998). "Örgütlerde Kariyer Geliştirme ve Bir Uygulama". Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bolino, M.C. and Turnley, W.H. (1999). "Measuring Impression Management in Organizations: A Scale Development Based on the Jones and Pittman Taxonomy", Organizational Research Methods, 2, p.187-206.

Bollen, (1989). p.256; Fornell ve Larcker, (1981). p.40; Bagozzi vd., (1999). s.396.

Bruck, Carly S. ve Allen, T.; (2003), "The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior, and Work–Family Conflict". *Journal of Vocational Behavior*, 63, p.457–472.

Budak, G. (2008). *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi*, İzmir: Barış Yayınları, s.52-53.

Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. (Çev. Ġ.D. Erguvan Sarıoğlu), Kaknüs Yayıncılık, İstanbul, s.35-40.

Büyüköztürk, Ş. (2018). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. Pegem Atıf İndeksi, 001-214.

Caligiuri, P. M. (2000). "The Big Five Personality Characteristics As Predictors Of Expatriate"s Desire To Terminate The Assignment And Supervisor-Rated Performance". *Personnel Psychology*, 53, p.67-68.

Can, A. (2017). SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi. Pegem Atıf İndeksi, s.1-430.

Carson, K. D., P. P. Carson and A. G. Bedeian (1995). "Development And Construct Validation Of A Career Entrenchment Measure", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, p.301-320.

CEM, H. Meydan. (2011). Yapısal Eşitlik Modellenmesi Amos Uygulamaları. Birinci Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık, s.182. 37.

Cloninger, C.R. ve Svrakic, D.M. (2000). *Personality disorders*. B.J. Sadock ve V.A. Sadock, (Ed.), Comprehensive Textbook of Psychiatry, 7, p.235-298. Williams and Williams, Baltimore.

Coon, D. ve Mitterer, J.O. (2008). Introduction to Pscyhology: Gateways to Mind and Behaviour, 12, Andover, UK: Cengage Learning.

Costa, P.T. ve McCrae, R.R. (1992). "Four Ways Five Factors Are Basic". *Personality and Individual Differences*. 13(6), p.653-665.

Costa, P.T., Mccrae, R.R ve Dye, D.A. (1991). "Facet Scales For Agreeableness And Conscientiousness; A Revision Of The Neo Personality İnventory". *Personality And Individual Differences*, 12(9), p.887-898.

Cüceoğlu, D. (1991). *İnsan ve Davranışı*, Remzi Kitabevi, İstanbul, s27-514.

Çalık T., Ereş F. (2006). *Kariyer Yönetimi Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*, Gazi Kitabevi, Ankara.

Çetin C., Özcan D. E., (2013*). İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayınları, Ankara.

Çetin, N. G., Beceren, E. (2007). "Lider kişilik: Gandhi". *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(5), s.110-132.

Çınar, H. (2011)." Eğitimde İnternet Kullanımı ve İnternet Etiği: Büro Yönetimi ve Sekreterlik Programı Öğrencileri Üzerinde Beş Faktör Kişilik Modeli Bir Araştırma". *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 3(6), s.68-81.

De Cenzo D.A. and Robbins S. P. (1999). *Managing Careers, Human Resources Management*, (Ford E.), John Willey and Sons, Inc, New York.

De Cenzo, D. A. and Robbins, S. P. (1996). *Human Resource Management*, 5. th. Ed., John Willey and Sons, New York.

Dede, B. (2009). "Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Etkileri: Bankalar Örneği". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

Demir, M., (2000). "Kariyer Planlama ve Motivasyon Olgusu ve İş Görenlerin Kariyer Kavramı Hakkındaki Tutumları ile İlgili Araştırma". İstanbul Üniversitesi S.B.E. İnsan Kaynakları Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Develioğlu, K., ve Tekin, Ö. A. (2013). "Beş faktör kişilik özellikleri ve yabancılaşma arasındaki ilişki: beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir uygulama". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 18 (2), s.15-30.

Digman, J.M. (1990). "Personality structure: Emergence of the five –factor model". *Animal Review Of Psychology*. 41, p.417-440.

DOĞAN, N., BAŞOKÇU, T.O(2010). İstatistik Tutum Ölçeği İçin Uygulanan Faktör Analizi ve Aşamalı Kümeleme Analizi Sonuçlarının Karşılaştırılması, Eğitimde ve Psikolojide Ölçme Değerlendirme Dergisi,1(2), s.65-71.

Doğan, S. (1996) "İnsan Kaynakları Yönetiminde Esnek Kariyerli İş Gücüne Geçiş Modeli", *Marmara Ünv. İ.İ.B.F. Dergisi*, 7(1), İstanbul.

Doğan, T. (2013). "Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), s.56-64.

Dolgun, U. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, s.3-33.

Donnelly, R., (2009). "Career Behavior in the Knowledge Economy: Experiences and Perceptions of Career Mobility among Management and IT Consultants in the UK and the USA", *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), p.319–328.

Dozier, V. C. (2013). "The impact of the self-directed search, vocational identity, and anxiety on career exploratory behavior". PhD Thesis. Florida State University, Department of Educational Psychology and Learning Systems.

Dündar G. (2009), "*Kariyer Geliştirme*", İnsan Kaynakları Yönetimi, 4. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul. s.264-295.

Dünya Gazetesi, 22 Haziran 2001.

Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, No.242., İstanbul

Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. Avcıol Basım Yayın, İstanbul.

Erdoğmuş N. (2003). *Kariyer Geliştirme*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, s.11.

Erdoğmuş, N. (2003). *Kariyer geliştirme, kuram ve uygulama*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, s.22.

Erdoğmuş, N. ve Koçer, S. (2009), "Televizyon yayıncılığı sektöründe çalışan profesyonellerin kariyerinin sınırsız kariyer kuramı açısından

incelenmesi", *Uluslararası 7. Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı*, 30 Ekim-1 Kasım 2009, Yalova.

Erdoğmuş, N., (2004). "Career Orientations of Salaried Professionals: the Case of Turkey", *Career Development International*, 9(2), p.153-175.

Erdöl C. (2000). "Kariyer Planlama Sistemi, Kariyer Yönetimi, Kariyer Geliştirme, Kariyer Sorunları ve Koçluk Uygulamaları". Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

Eroğlu, F. (2011). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Yayınevi,s.72.

Eryiğit, S. (2000). "Kariyer Yönetimi", *Kamu-İş Dergisi*. 6(1), s.5-21.

Evren, M. (2009). "Mesleki Grup Rehberliğinin İlköğretim Okulu Sekizinci Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk, Mesleki Benlik Algıları ve Mesleki Tercihlerine Etkisi", Serkan Erkan ve Alim Kaya (Eds.). Grupla psikolojik danışma ve rehberlik programları, Pegem Akademi. Ankara. s.101-146.

Ferguson, G. A. (1981). Statistical analysis in psychology and education. New York: McGrawHill Book Company.

Fındıkçı İ. (1999). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Alfa Yayınları, İstanbul,343.

Friedman, H., S. ve Schustack, M. W. (1999). Personality: Classic theories and modern research". USA: Allyn and Bacon.

Frost, Peter J., Nord, Walter R., Krefting, Linda A. (2002). *HRM Reality; Putting Competence in Context*, Prentice Hall, New Jersey.

Gamgam, Hamza, parametrik olmayan İstatistiksel teknikler, Ankara, Gazi Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi. Yay.No:21, 1989.

Genç, G., Kaya, A., ve Genç, M. (2007). "İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkiyen Faktörler". *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(14), s.49-63.

Goldberg, L.R. (1990). "An Alternative Description of Personality: The Big Five Factor Structure", *Journal of Personality and Social Psychology*.

Gross, H. E. (1987). *Dual- Career Couples who live apart; two types*, Der; Patricia Voydanoff, Work And Family, William C. Brown Publ.

Güney, S. (2000). *Davranış Bilimleri*. (2.Baskı), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, s.38.

Hair, et.al., (1998); Jöreskog and Sörbom, (1996); Schermelleh-Engel et.al (2003); Raykov and Marcoulides, (2006).

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B., Anderson, R. E., ; Tatham, R. L. (2006).

Hellriegel, D. ve Slocum, J. (1976). *Organizational Behavior: Contingency Vievvs*. New York: VVest Pub Co.,p.57.

Herrera, J. C. (2012). "Multicultural Personality, Hardiness, Morale, Distress And Cultural Stress İn U.S. Service Members". Tennessee Research And Creative Exchange. Doctoral Dissertations.

Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory Of Vocational Personalities And Work Environments* (3. Baskı). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

İbicioğlu, H. (1998). "Kişilik-Liderlik", *Yönetim Dergisi*, 9(30), s.21.

İshakoğlu G.A. (1994). "Kariyerde Plato- İş Doyumu İlişkisi", *2. Yönetim Kongresi*, Kuşadası.

İstengel, A. M. (2006). "Okul Rehber Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri ve İş Stresleri Arasındaki İlişki Düzeyinin İncelenmesi". Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Johnson, J.A. ve Ostendorf, F. (1993). "Clarification of the five-factor model with the abridged big five dimentional circumplex". *Journal of Personality and Social Psychology*. 3(63). p.563-576.

Kalaycı, Ş. (2006). 'SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri' Asil Yayın Dağıtım Ankara, s.405.

Kapadia, R. (2014). Cultural differences in personality: five factor model approach, Hindistan.

Kashdan, T. B. and Rottenberg, J. (2010). "Psychological Flexibility As A Fundamental Aspect Of Health". *Positive Clinical Psychology*, 30 (7), p.865-878.

Kaynak, T. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, s.36.

Kayri, Murat, araştırmalarda gruplar arası farkın belirlenmesine yönelik çoklu karşılaştırma (post-hoc) teknikleri), Fırat Ün. Sosyal Bilimler Dergisi, 2009, s.51-64.

Kılıç, S. (2000). Lojistik Regresyon Analizi Ve Pazarlama Araştırmalarında Bir Uygulama.

Kılıç, S. (2000). *Lojistik regresyon analizi ve pazarlama araştırmalarında bir uygulama.*Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Teknk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

KLINE, R. B. (2011). Principles and Pracitce of Structural Equation Modeling. The Guilford Press.

Kocacık, F., Gökkaya, V. (2005). "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1).

Köklü, N., Büyüköztürk Ş. ve Bökeoğlu, Ç.Ö. (2006). Sosyal Bilimler İçin İstatistik. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Köknel, Ö (1989). *Davranış Bilimleri (Ruh Bilim).* Bayrak Matbaası, İstanbul, s.220-222.

Köknel, Ö. (2005). *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*. 17.Basım. Altın Kitaplar Yayınları, İstanbul, s.20-30.

Kuzgun, Y. (1972). "Ana-Baba Tutumlarının Bireyin Kendini Gerçekleştirme Düzeyine Etkisi". Yayınlanmış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Kuzgun, Y. (2009a). *Rehberlik ve psikolojik danışma* (10. Baskı). Ankara: Nobel, s.123.

Kuzgun, Y. (2014). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı* (4. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, s.151.

MacDonald, K. (1995). "Evolution, the five- factor model and levels of personality". *Journal Of Personality*. 63, p.525-567.

Mathis, R. L. ve J.H. Jackson (1994), *Personnel/human resource management.* 6th edit., West Pub Camp., New York.

McCrae, R.R. ve Costa, P.T. (1985). "Updating Norman's "Adequate Taxonomy": Intelligence and personality dimensions in natural language and in questionnaires". *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(49), p.710-721.

Mete, C. (2006). "İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Mignonac, K. ve Herrbach, O., (2003). "Managing Individual Career Aspirations and Corporate Needs: a Study of Software Engineers in France", Journal of Engineering and Technology Management, 20(3), p.205–230.

Miner, A. S. ve D. F. Robinson (1994). "Organizational and population level learning as engines for career transitions", *Journal Of Organizational Behavior*, 15, p.345- 364.

Multivariate data analysis (6th ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Noe, R.A. (1999). *İnsan Kaynaklarının Eğitim ve Gelişimi*. 1.Basım, Beta Basım Yayım. İstanbul, s.56-337.

Okakın N. (2009), *Çalışma Yaşamında İnsan Kaynakları Yönetimi* (2. Baskı), Beta Yayınları. İstanbul, s.144-146.

Okakın, N. ve Şakar, M. (2011). *İnsan kaynakları yöneticisinin el kitabı* (1.baskı), Yaklaşım Yayıncılık, İstanbul, s.253.

Onay, M., Vezneli Z. (2012). "Sınırsız ve çok yönlü kariyer: akademisyenlerin kariyer yaşamı". *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 4(1), s.193-202.

Orndorff, R.M. and Herr, E.L. (1996). "A comparative study of declared and undeclared college students on career uncertainty and involvement in career development activities". *Journal of Counseling and Development*, 74(6), s.632-639.

Öner M. (2001). *Bireysel Kariyer Planlaması*, Kariyer Yayıncılık, Ankara, s.18-19.

Özden, M. (2008). *Bireysel Kariyer Yönetim*. Akiş Kitap, İstanbul, s.26-35.

Özgen H., Öztürk A., Yalçın A., (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Kitabevi, Adana, s.179.

Özgüven, İ. (1998). *Psikolojik Testler*. PDREM Yayınları, Ankara, s.348-349.

Özkalp, E., Zıllıoğlu, M. (1983). *Davranış Bilimlerine Giriş*. Anadolu Üniversitesi Yayınları. Yayın No: 18. Eskişehir.

Peabody, D. ve Goldberg, D. (1989). "Some determinants of factor structures from personality-trait descriptors*". Journal Of Personality and Social Psychology*. 57(3). 552-567.

Pervin, A.Lavvrance. (1970). *Personality*. New York: John Wiley and Sons, Inc.

Petroni, A., (1999). "Career Route Preferences of Design Engineers: an Empirical Research", *European Journal of Innovation Management*, 2(2): p.63–70.

Polat, S. (2009). "Öğretmen adaylarinin çok kültürlü eğitime yönelik kişilik özellikleri". *International Online Journal of Educational Sciences*, 1(1), p.154-164.

Popescu, A, Borca, C. and Baesu, V. (2014). "A Study On Multicultural Personality". *Cross-Cultural Management Journal*. 16 (1), p.147-156.

Puher, M. A. (2009). "The Big Five Personality Traits as Predictors of Adjustment to College. Master Dissertation", Villanova University, Pennsylvania.

Raymond A.N. (1996). "Is The Career Management Related To Employee Development and Performance?" İndustrial Relations Center,Carslon School Of Management, Universty Of Minnesota, USA.

Richard, L. (2012). Why Leaders Need Empathy And Flexibility? http://Www.Lawyerbrainblog. Com/2012/08/Why-Leaders-Need-Empathy-And-Flexibility/ (erişim tarihi: 5 Ocak 2019).

Sabuncuoğlu, Z., (2005). "Personel Yönetimi – Politika ve Yönetsel Teknikler", VIII. Baskı, Bursa, s.169.

Sarıkaya, T., Khorshid, L. (2009). "Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi". *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), s393-423.

Schein, E.H. (1978). Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs, Addison-Wesley Publishing.

Seymen, O. (2005). *Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmecilik*, Nobel Yayınları, Ankara, s.195

Shaye, A. (2009). “Infidelity in dating relationships: Do big five personality traits and gender influence infidelity?” Doctoral dissertation, Alliant International University, California.

Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2011). “Kuramdan uygulamaya beş faktör kişilik modeli ve beş faktör kişilik envanteri (5FKE)”. Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, İzmir.

Soylu, A. (2002). “Yalın Örgütlerde Kariyer Yönetimi”. Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Soysal, A. (2003). “Küreselleşen İş Hayatında Yeni Kariyer Yaklaşımları”, *2. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı*, 17-18 Mayıs, İzmit. s. 664.

Soysal, A. (2006). “Kariyer Yönetiminde Yeni Strateji Arayışları Türkiye Ölçeğinde Bir Değerlendirme”, *Çimento İşveren Dergisi*, 20 (5), Eylül.

Steven H. A., Victor, S. (1997). “Career Development in the Plateaued Organization”, Career Development International, s. 11.

Şimşek, M. Şerif ve Öge, H. Serdar. (2007). *Stratejik ve Uluslararası Boyutları ile İnsan Kaynakları Yönetimi.* Gazi Kitabevi, Ankara, s.266.

Şimşek, M., Çelik A., Akgemci, T., Soysal, A. (2004). *Kariyer Yönetimi*, Ankara: Gazi Kitabevi, s.335.

TABACHNICK, B. G., Fidell, L. S. (2007). Using Multivariate Statistics (Fifth Edition b.). USA: Pearson Education, Inc.

Taggar, S., Hackett, R. ve Saha, S. (1999). “Leadership Emergence In Autonomus Work Teams: Antecedents And Outcomes”. *Personnel Psycology*. 52, p.899-926.

Taştan S. (2007). “Kariyer Yönetimi Nedir?”, http://www.ebso.org.tr/b2b/cvrehberi/rehberoku. php?rehber_no=7, (erişim tarihi: 14 Ocak 2019).

Tatar, A., Şahintürk, H., Saltukoğlu, G., ve Telvi, S. (2013). "Tiyatro Oyuncularının Beş Faktör Modeli Çerçevesinden Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi ve Meslek Grubu Profillerinin Oluşturulması". *Türk Psikoloji Dergisi*, 28(72), s.1-16.

Tokgöz, V. (1997). "Kamu ve Özel Sektör Kesimlerinde Yönetimde Gelişme ve İlerlemeyi Etkileyen Faktörler: Türk Yöneticiler Arasında Karşılaştırmalı Bir Araştırma". Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Tosun, C. (1999). "Din Hizmetlerinde İletişim ve Halkla İlişkiler". Anadolu Üniversitesi Web-Ofset. Eskişehir, s.165.

Tozkoparan, G. (2013). "Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Yöneticiler Üzerinde Bir Araştırma". *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(2), s.189- 231.

Tunçer, P. (2012). 'Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi', *On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), s.215-218.

Tümkaya, S., Hamarta, E., Engin, M., Çelik, M. ve Aybek, B. (2008). "Duygusal Zeka Mizah Tarzı ve Yaşam Doyumu: Üniversite Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma." *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (30), s.1-15.

Türk Dil Kurumu, (2018). Kişilik Kavramı. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a8093 4112764.91237544 (erişim tarihi: 24.01.2019)

Türkay, O., Eryılmaz, B. (2013). "Kariyer Değerleri ve Kariyer Yolu Tercihleri İlişkisi: Türk Turizm Sektöründen Örnekler". *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, (24), s.179-200.

Uyargil C. vd. (2013). *Performans ve Kariyer Yönetimi*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını no:2586, Eskişehir. s.159.

Uyargil C., vd. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı. Beta Yayınları, İstanbul, s.124.

Uygur, A. (1998). "Örgütlerde Kariyer Geliştirme ve Planlaması: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama Konulu Bir Araştırma", Yayınlanmamış Master Tezi, Ankara

Uygur, A., Tunç, A. (2001). *Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Geliştirme*. Ankara: Gazi Kitabevi, s.10-99.

Uzun, T. (2003). "İnsan Kaynakları Yönetiminde Etkin Bir Yöntem. Kariyer Planlaması, İş Güç İlişkisi". *İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(2), Sıra: 11, No: 149.

Ünsal, P. (2014). *Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı* (1.Baskı). Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, s.112.

Üre, Ö. (2010). "Mesleki Rehberlik. M. E. Deniz ve A. Erözkan (Eds.), Psikolojik danışma ve rehberlik. (4. Baskı). Maya Akademi, Ankara. s.191-206.

Winer, B. J. (1971). Statistical principles in experimental design. New York: McGraw-Hill Book Company.

Yanbastı, G. (1990). *Kişilik Kuramları*. Ege Üniversitesi Basımevi, İzmir,

Yanbastı, G. (1991). *Kişilik Kuramları*. Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, İzmir, s.201-202.

Yarnall, J. (1998). "Line Managers as Career Developers, Rhetoric or Reality?" Personel Review, 27(5), p.378-395.

Yaşar, Vahdettin (2006). "Farklı Liselerde Öğrenim Görmekte Olan 16-18 Yaş Grubundaki Öğrencilerin Denetim Odağı Düzeyleri ile Bazı Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yoon, K. (1997). “General Mental Ability And The Big Five Personality Dimensions: An Investigation Of The Cross- Cultural Generalizability Of Their Construct And Criteronrelated Validities In Korea”. Doctoral dissertation. The University of Iowa, Iowa.

Yüzer, A. F. (2009). İstatistik. Anadolu Universitesi. Vol.1448.

Zel, U. (2006). *Kişilik ve Liderlik,* 2. Baskı. Nobel Yayıncılık, Ankara, s.139.

https://www.researchgate.net/publication/274188581_Universite_ogrencilerinin_bes_faktor_kisilik_kuramina_gore_kisilik_ozellikleri_alt_boyutlarinin_bazi_degiskenlere_gore_degerlendirilmesi_A_research_subscales_of_undergraduates_personality_traits_accor [accessed Jan 07 2019].

https://www.researchgate.net/publication/320842621_Bes_Faktor_Kisilik_Kurami_Ile_Is_Degerleri_Iliskisinin_Incelenmesi_Bankacilik_Sektorunde_Bir_Arastirma_RESEARCH_THE_RELATIONSHIP_BETWEEN_FIVE_FACTOR_PERSONALITY_THEORY'_AND_BUSINESS_VALUES_A_RESEARCH_ [accessed Jan 07 2019].

(PDF) Beş Faktör Kişilik Kuramı İle İş Değerleri İlişkisinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma (RESEARCH THE RELATIONSHIP BETWEEN FIVE FACTOR PERSONALITY THEORY' AND BUSINESS VALUES: A RESEARCH IN BANKING). Available from:https://www.researchgate.net/publication/320842621_Bes_Faktor_Kisilik_Kurami_Ile_Is_Degerleri_Iliskisinin_Incelenmesi_Bankacilik_Sektorunde_Bir_Arastirma_RESEARCH_THE_RELATIONSHIP_BETWEEN_FIVE_FACTOR_PERSONALITY_THEORY'_AND_BUSINESS_VALUES_A_RESEARCH_ [accessed Jan 07 2019].

EKLER

EK 1.Katılımcı Anketi

Araştırma Anketi
Değerli Katılımcı, Aşağıda yer alan anket formundaki bilgilerden Prof. Dr. Agah Sinan Ünsar danışmanlığında gerçekleştirilecek olan Yüksek Lisans tez çalışmasında yararlanılacaktır. Anket soruları genel bilgileri kapsadığı için isminiz istenmeyecektir. Anketin amacı temel kişilik özelliklerinin (beş faktör kişilik özelliklerinin) kariyer beklenti ve tercihlerine etkisini ölçmektir. Bu nedenle sorulara samimiyetle doğru cevap vermenizi arzu ve rica ediyorum. Araştırmaya katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederiz. Saltuk Buğrahan Budak Trakya Üniversitesi İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

Demografik Özellikler
1.KAÇ YAŞINDASINIZ? 1) 18-25 2) 26-35 3) 36-45 4) 46-55 5) 56-65 6) 65 ve üstü
2.CİNSİYETİNİZ? 1) Kadın 2) Erkek
3.ÖGRENİM DURUMUNUZ: 1) Lisans 2) Yüksek Lisans 3) Doktora

4.ŞU ANKİ ÜNVANINIZ

1) Ar. Gör.
2) Öğretim Görevlisi
3) Dr. Öğretim Üyesi
4) Doç.Dr.
5) Profesör

5.BU İŞYERİNDE KAÇ YILDIR ÇALISMAKTASINIZ?

1) 1 yıl ve 1 yıldan az
2) 2-5 yıl
3) 6-10 yıl
4) 10-15 yıl
5) 15 yıl ve üstü

6.MEDENİ DURUMUNUZ?

1) Evli
2) Bekar

7.KAÇ ÇOCUĞUNUZ VAR?

1) Yok
2) 1
3) 2
4) 3
5) 4 ve Üstü

8.KAÇ YILLIK EVLİSİNİZ?

1) 1 yıl ve 1 yıldan az
2) 2-5 yıl
3) 6-10 yıl
4) 10-15 yıl
5) 15 yıl ve üstü

9.EŞİNİZİN İŞ DURUMU NEDİR?

1) Çalışıyor
2) Çalışmıyor

10.AYLIK TOPLAM AİLE GELİRİNİZ NE KADAR?

1) 1.000TL-3.000 TL
2) 3.000 TL- 5.000 TL
3) 5.000 TL-10.000 TL
4) 10.000 TL ve üstü

11.YETİŞME ÇAĞINIZDA (7–19 yaş arası) EN UZUN SÜRE BULUNDUĞUNUZ YER? 1) Köy 2) Belde/Bucak 3) İlçe 4) İl 5) Büyük Şehir
12.SİZ DAHİL TOPLAM KAÇ KARDEŞSİNİZ 1) 1 2) 2 3) 3 4) 4 ve üstü
13.ÜNİVERSİTEDE GÖREV YAPTIĞINIZ BİRİM: 1) Fakülte 2) Yüksekokul 3) Enstitü 4) Meslek yüksekokulu

Kişilik ölçeği

Bu bölümde kariyer beklentilerini ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. Katılımcıların her soruya

1.kesinlikle katılmıyorum

2.katılmıyorum

3. kararsızım

4.katılıyorum

5.kesinlikle katılıyorum olmak üzere en uygun bir seçeneği işaretlemeleri istenmiştir. Bu ifadeler 5'li Likert ölçeği üzerinden sınıflandırılmıştır.

1.Kendimi konuşkan birisi olarak görürüm	(1) (2) (3) (4) (5)
2.Kendimi çekingen birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
3.Kendimi enerjik birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
4.Kendimi şevk yaratan birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
5.Kendimi sessiz olamaya meyilli birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
6.Kendimi bazen utangaç, çekingen birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)

7.Kendimi sempatik, arkadaş canlısı birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
8.Kendimi diğer insanların hatalarını bulmaya meyilli birisi olarak görürüm	(1) (2) (3) (4) (5)
9.Kendimi diğerlerinden bencil olmayan ve yardımsever birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
10. Kendimi diğerleri ile kavga etmeye başlayan birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
11.Kendimi affedici birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
12.Kendimi güvenilir birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
13.Kendimi soğuk ve mesafeli birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
14.Kendimi hemen hemen herkese karşı kibar birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
15.Kendimi bazen başkalarına karşı kaba birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
16.Kendimi diğerleriyle iş birliği yapmaktan hoşlanan birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
17.Kendimi hüzünlü birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
18.Kendimi gergin birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
19.Kendimi endişeli birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
20.Kendimi duygusal açıdan istikrarlı olan birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
21.Kendimi kaprisli birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
22.Kendimi en zor durumlarda bile sabırlı olabilen birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
23.Kendimi kolayca sinirlenebilen birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
24.Kendimi işini tam yapan birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
25.Kendimi ihmalkar birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
26.Kendimi itimat edilir bir kişi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
27.Kendimi dağınık birisi gibi görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)

28.Kendimi tembel olmaya eğimli birisi gibi görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
29.Kendimi azimli birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
30.Kendimi işleri becerikli olarak yapan birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
31.Kendimi planlar yapan ve planına bağlı birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
32.Kendimi dikkati kolay dağılan birisi olarak görüyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
33.Kendimi orijinal fikirler ortaya koyan birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
34.Kendimi meraklı birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
35.Kendimi bir düşünür olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
36.Kendimi hayal gücü olan birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
37.Kendimi yaratıcı birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
38.Kendimi sanatsal ve estetik değerlere önem veren birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
39.Kendimi rutin işlerden hoşlanan birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
40.Kendimi fikirler üzerinde düşünmeyi seven birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
41.Kendimi çeşitli sanatsal merakları olan birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
42.Kendimi güzel sanatlar (müzik, edebiyat, sanat) alanında kültürlü birisi olarak görürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)

Kariyer Ölçeği

Bu bölümde kariyer beklentilerini ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. Katılımcıların her soruya

1.kesinlikle katılmıyorum

2.katılmıyorum

3. kararsızım

4.katılıyorum

5.kesinlikle katılıyorum olmak üzere en uygun bir seçeneği işaretlemeleri istenmiştir. Bu ifadeler 5'li Likert ölçeği üzerinden sınıflandırılmıştır.

1.Mesleğimi seçerken kariyer planı yaptım.	(1) (2) (3) (4) (5)

2. Kariyerimi planlarken çevremin (aile, arkadaş vb.) fikirlerini de değerlendirdim.	(1) (2) (3) (4) (5)
3. Kariyer planı yapsam da meslek seçimime asıl yön veren şans ve rastlantılar olmuştur.	(1) (2) (3) (4) (5)
4. Kurumumda yükselebileceğim konumları bilirim.	(1) (2) (3) (4) (5)
5. Mesleğimle ilgili yeni gelişmeleri takip etmek açısından kariyer planlamanın gerekli olduğuna inanırım.	(1) (2) (3) (4) (5)
6. Mesleki gelişimimi belli bir kariyer planına göre düzenlemeyi gerekli buluyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
7. Mesleğim bana gurur verir.	(1) (2) (3) (4) (5)
8.Mesleğim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor.	(1) (2) (3) (4) (5)
9. Fakültemizde öğretim elemanlarının mesleki ve kişisel gelişimi için yeterli olanakları vardır.	(1) (2) (3) (4) (5)
10.Aldığım hizmet içi kursların mesleki gelişimime önemli katkıları vardır.	(1) (2) (3) (4) (5)
11. Mesleğime karar verirken gelecek teminatının olması etkili olmuştur.	(1) (2) (3) (4) (5)
12. Benim için önemli olan iyi bir ücret ve gelecek teminatıdır, kariyer olmasa da olur.	(1) (2) (3) (4) (5)
13. Mesleğimde yeni ve farklı şeyler yapmaktan zevk alırım.	(1) (2) (3) (4) (5)
14. Seçtiğim meslek ile kişisel özelliklerim arasında uyum yoktur.	(1) (2) (3) (4) (5)
15. Kendimi iyi tanır ve ihtiyaçlarımı bilirim.	(1) (2) (3) (4) (5)
16. Mesleğimde yükselebilmek için yeterli özelliklere sahip değilim.	(1) (2) (3) (4) (5)
17. Kariyerimi planlamak ve geliştirmek etkililik ve verimliliğimi artırır.	(1) (2) (3) (4) (5)
18. Kariyer planlama yetenek ve becerilerimi kullanma fırsatı sağladığından beni motive eder.	(1) (2) (3) (4) (5)
19. Kariyerimde ilerleyebilmek için çaba gösteririm.	(1) (2) (3) (4) (5)

Ek 2. Özgeçmiş

Saltuk Buğrahan Budak

33 Yaşında, Evli, Erkek

Uyruk : T.C.

Doğum Yeri / Tarihi : İstanbul / 02.09.1986

E-posta : saltukbugrahanbudak@gmail.com

Eğitim

İlkokul Kazım Karabekir İlkokulu – Sarıkamış / Kars

İlköğretim 50. Yıl Ahmet Merter İlköğretim Okulu / İstanbul

Lise Tuncay Azaphan Anadolu Ticaret Lisesi

Lisans Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Yüksek Lisans Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sertifikalar

Deneyim