



BİREYSEL KARIYERİ
ETKİLEYEN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE
İİBF ÖRNEĞİ
Yüksek Lisans Tezi
Şule ÇAKAR
Eskişehir 2019

**BİREYSEL KARIYERİ ETKİLEYEN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE
İİBF ÖRNEĞİ**

Şule ÇAKAR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yönetim ve Organizasyon

İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Didem PAŞAOĞLU BAŞ

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Temmuz 2019

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Şule ÇAKAR'ın "Bireysel Kariyeri Etkileyen Kişilik Özellikleri ve İİBF Örneği" başlıklı tezi 30 Temmuz 2019 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca toplanan İşletme (Yönetim ve Organizasyon) Anabilim Dalında, yüksek lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı) : Doç.Dr.Didem PAŞAOĞLU BAŞ

Üye : Dr.Öğr.Üyesi Bahar SUVACI

Üye : Dr.Öğr.Üyesi Musa Said DÖVEN

İmza

Prof.Dr.Bülent GÜNŞOY
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ÖZET

BİREYSEL KARIYERİ ETKİLEYEN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE İİBF ÖRNEĞİ

Şule ÇAKAR

İşletme Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Temmuz, 2019

Danışman: Doç. Dr. Didem Paşaoğlu Baş

Kişilik ve kariyer kavramları arasındaki ilişki uzun yıllardır çalışmalara konu olmaktadır. Bireysel kariyer yönetimi uzun ve planlı bir süreçtir. Bu süreç içerisinde bireyi etkileyen birçok faktör vardır. Özellikle günümüzün hızla değişen koşulları ve teknoloji göz önünde bulundurulduğunda daha karmaşık bir süreç haline gelmektedir. Bu duruma bağlı olarak üniversiteden mezuniyetleri yaklaşan öğrenciler de gelecekteki kariyerleri konusunda endişelenmektedirler. Çevreden gelen etkilerle bireyler zaman zaman özelliklerinin uyumlu olmayan seçimlere yönelmektedirler. Bu duruma bağlı olarak da sevmedikleri bir işte çalışmak zorunda kalan mutsuz bireylere dönüşmektedirler.

Bu çalışmada ise veriler Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesindeki 3. ve 4. sınıf öğrencilerden toplanmaktadır. Demografik faktörlerin, beş faktör kişilik özelliklerinin duygusal kararlılık, dışadönüklük, gelişime açıklık, uyumluluk, sorumluluk faktörlerinden oluşan özelliklerin öğrencilerin bireysel kariyer yönetimi sürecindeki etkilerinin araştırılması amaçlanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Kariyer, bireysel kariyer yönetimi, beş faktör kişilik özellikleri

ABSTRACT

PERSONALİTY TRAİTS EFFECTS OF INDIVIDUAL CAREER AND EXAMPLE OF BUSINESS and ADMINISTRATION

Şule ÇAKAR

Department of Business

Anadolu University, Institute of Social Sciences, July, 2019

Advisor: Doç. Dr. Didem Paşaoğlu Baş

Correlation between personality and career have been subject to researchings since long years. İndividual career management is a long and planned process. This process has various factors. Especially in nowadays, rapidly changing conditions and technology are considered. İt becomes more complicated process depending on this situation students whose university graduation forthcoming are worried about their future career. İndividuals are unaware of their personality traits, incoming effects individuals sometimes tend of incompatible choices with their traits therefore they have to work on dislikes jobs and turn into unhappy people.

İn this research, data will collect from on third and fourth class in Economic and Administrative Sciences Faculty of Anadolu University. İt is intended to investigate effects of demographic features, five factor personality traits (emotional stability , extraversion, openness to experience , agreeableness, conscientiousness)

Key words: Career, individual career management, five factor personality traits

ÖNSÖZ

Bireysel kariyer yönetimi bireyin tüm hayatını etkileyen karmaşık bir süreçtir. Bireyin çocukluk dönemlerinde dahi gelecekteki kariyeri için hayalleri vardır. Bu hayaller lise yıllarında belirginleşmeye başlayarak, üniversite döneminde daha keskin çizgilerle şekillenmeye başlar. Birey zaman zaman kendisi için planladığı ve hayal ettiği kariyer hedeflerinden vazgeçmek zorunda kalmaktadır. Bu vazgeçiş bireyin ailesi ve çevresinin etkisi altında kaldığı zamanlarda yaşanabildiği gibi bireyin kendi yetenek ve ilgi alanlarını ile seçeceği mesleğin uyumsuz olduğunu fark etmesi sonucunda da yaşanabilir. Bu durumda bireyin başlangıçta kendini tanıması ve ona göre bir kariyer planını oluşturması daha yararlıdır. İlgi alanı ve yeteneğin yanı sıra bireyin kişilik özellikleri ve kariyerinin uyumu önemli bir husustur. Bu yüzden aile baskısı ile kendine hiç yakın hissetmediği bir mesleği seçen birey mutsuz ve başarısız olmaktadır. Bu araştırma ile üniversite öğrencilerinin kariyer planı ve kariyer seçimi yaparken hangi kişilik özelliklerini göz önünde bulundurmaları gerektiğini tespit edilmeye çalışılmaktadır.

Tez çalışmamın her aşamasında emeğini ve sevgisini hiç eksik etmeyen Sayın Doç. Dr. Didem Paşaoğlu Baş hocama, anketimde emeği geçen tüm öğrenci arkadaşlarıma ve bana yardımcı olan tüm hocalarıma ve her zaman yanımda olan anne ve babama saygı ve sevgilerimi sunuyorum.

Şule Çakar

19.08/2019

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmamın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.



(İmza)

SULE GAKAR

(Öğrencinin Adı Soyadı)

İÇİNDEKİLER

BAŞLIK SAYFASI	i
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ	v
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar DİZİNİ.....	x
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	xiii
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Sorun.....	2
1.2. Amaç	2
1.3. Önem.....	3
1.4. Varsayımlar	3
1.5. Sınırlıklar.....	3
1.6. Tanımlar	3
2. ALANYAZIN	4
2.1. Kariyer ve Kariyer Yönetimi.....	4
2.1.1. Kariyer kavramı.....	4
2.1.2. Örgütsel kariyer yönetimi	10
2.1.3. Bireysel kariyer yönetimi	12
2.1.3.1. <i>Bireyin kendini değerlendirmesi</i>	13
2.1.3.2. <i>Kariyer tercih sebebi</i>	13
2.1.3.3. <i>Bireysel hedef belirlenmesi</i>	14
2.1.3.4. <i>Kariyer tercihinde aile ve sosyal çevre</i>	14
2.1.4. Kariyer planlaması	15
2.1.5. Kariyer gelişimi	18
2.1.6. Bireysel kariyer değerleri.....	20
2.1.7. Bireysel kariyerde karar verme süreci.....	22

2.1.8. Kariyer engelleri	25
2.2. Kişilik	28
2.2.1. Kişilik özellikleri	32
2.2.1.1. İçsel ve dışsal kendilik kontrolü	32
2.2.1.2. Proaktif Kişilik	33
2.2.1.3. Makavelist kişilik	34
2.2.1.4. Narsist kişilik	34
2.2.1.5. A tipi kişilik ve B tipi kişilik	35
2.2.1.6. Stres	35
2.2.1.7. Risk alma	35
2.2.1.8. Duygusal zeka.....	36
2.2.2. Goldberg beş faktör kişilik modeli	37
2.2.2.1. Duygusal kararlılık	37
2.2.2.2. Dışadönüklük	38
2.2.2.3. Sorumluluk.....	39
2.2.2.4. Uyumluluk.....	40
2.2.2.5. Gelişime açıklık	40
2.2.3. Demografik faktörler ve kariyer	41
2.2.3.1. Yaş.....	41
2.2.3.2. Cinsiyet	43
2.2.3.3. Aile ve çevre.....	45
2.2.3.4. Gelir	46
3. YÖNTEM	49
3.1. Araştırma Modeli.....	49
3.2. Evren ve Örneklem	50
3.3. Veri Toplama Tekniği ve Aracı	50
3.4. Veri Analizi.....	50
4. BULGULAR VE YORUM.....	51
4.1. Giriş	51
4.2. Demografik Bulgular	51
4.3. Güvenilirlik Analizi	55
4.4. Faktör Analizi	55
4.4.1. Bireysel kariyer yönetimi faktör analizi	55

4.4.2. Kişilik faktör analizi	59
4.5. Korelasyon Analizi.....	62
4.6. Hipotez ve Sonuçları.....	65
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	69
KAYNAKÇA.....	73
EKLER	
ÖZGEÇMİŞ	



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 2.1. Bireysel Kariyer Planlaması	18
Tablo 2.2. Kariyer Değerleri	22
Tablo 2.3. Karar Verme	24
Tablo 2.4. Kariyer Engelleri	28
Tablo 2.5. Kişilik	32
Tablo 2.6. Demografik Faktörler ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri	47
Tablo 4.1. Demografik Bulgular.....	51
Tablo 4.2. Güvenilirlik Analizi.....	55
Tablo 4.3. Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett's Testi 1	55
Tablo 4.4. Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett's Testi 2	55
Tablo 4.5. Açıklanan Toplam Varyans 1	56
Tablo 4.6. Dönüştürülmüş Bileşen Matris 1	57
Tablo 4.7. Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett's Testi 3	59
Tablo 4.8. Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett's Testi 4	59
Tablo 4.9. Açıklanan Toplam Varyans 2	60
Tablo 4.10. Dönüştürülmüş Bileşen Matris 2	61
Tablo 4.11. Korelasyon Analizi	64
Tablo 4.12. Cinsiyet ve Kariyer Tercihinde Sosyal Çevre	65
Tablo 4.13. Cinsiyet ve Bireysel Hedef Belirlenmesi	65
Tablo 4.14. Cinsiyet ve Kariyer Tercihinde Aile Çevresi	65

Tablo 4.15. Yaş ve Bireyin Kendini Değerlendirmesi	66
Tablo 4.16. Yaş ve Kariyer Tercihinde Sosyal Çevre	66
Tablo 4.17. Yaş ve Kariyer Tercihinde Aile Çevresi	66
Tablo 4.18. Dışadönüklük ve Kariyer Yönetimi	67
Tablo 4.19. Uyum ve Kariyer Yönetimi	67
Tablo 4.20. Sorumluluk ve Kariyer Yönetimi	68
Tablo 4.21. Gelişime Açıklık ve Kariyer Yönetimi	68
Tablo 4.22. Duygusal Kararlılık ve Kariyer Yönetimi	69

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 3.1. Araştırma Modeli	49
-----------------------------------	----



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

ABD :Amerika Birleşik Devletleri
İİBF :İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi



1. GİRİŞ

Bireysel kariyer yönetim süreci; uzun, planlı ve bireyin gelecekteki tüm yaşantısına etki eden bir süreçtir. Mezuniyetleri yakın üniversite öğrencilerinin kariyer alternatiflerinin fazla olması ve mesleklerin getirilerinin farklılaşmasından ötürü, öğrencilerin kariyerleri için alan seçimi yapmak zorlaşmaktadır. Özellikle kariyeri hakkında bir plan takip etmeyen öğrencilerin mezuniyetlerinin yaklaşmasına bağlı olarak; gelecek kaygıları artarak, stres yaşamalarına neden olmaktadır. Bu endişe ve kaygı haline bağlı olarak bireyler kendi ilgi alanlarını, kişilik özelliklerini ve yeteneklerini göz ardı ederek kendileri için uygun olmayan alanlara yönelebilmektedir. Bu çalışmada bireylerin kariyer yönetim süreçlerinde bireylerin kişilik ve demografik özelliklerinin bu sürece etki edip etmediği araştırılmaktadır. Literatüre bakıldığında kariyer yönetimi konusunda çoğu araştırmanın sağlık bilimleri ve turizm fakültelerinde öğrenim görmekte olan öğrenciler ile gerçekleştirilip, iktisadi ve idari bilimler fakültesindeki bölümlerde yapılan çalışmaların sayıca daha az olduğu görülmektedir. Bu yüzden araştırma katılımcıları İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesindeki işletme, iktisat, çalışma ekonomisi ve maliye bölümünde öğrenim gören 3.ve 4. sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır. Bireysel kariyer yönetim süreçlerinden; kariyer tercih sebebi, bireyin kendini değerlendirmesi, bireysel hedef belirlenmesi, kariyer tercihinde aile çevresi ve kariyer tercihinde sosyal çevre ile son hali Goldberg (1993) tarafından oluşturulan beş faktör kişilik özellikleri; dışadönüklük, duygusal kararlılık, sorumluluk, uyum ve gelişime açıklık incelenmiştir. Ayrıca bireylerin demografik özelliklerinin de bireysel kariyer yönetim süreçlerine etkisi araştırılmaktadır. Üniversite mezuniyetleri yakın olan öğrencilerin gelecekteki kariyerlerini, beş faktör kişilik özelliklerinden hangilerinin gelecekte etkili olduğu araştırılmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde araştırmanın amaç, sorun, önem, varsayımlar ve sınırlılıklardan, ikinci bölümde; bireysel kariyer ve kişilik konusunda yapılmış literatür çalışmalarından, beş faktör kişilik özelliklerinin yanında bireylerin kişilik; üçüncü bölümde, araştırma modeli, evren ve örneklem, veri analiz tekniği ve aracından detaylı olarak, dördüncü bölümde ise frekans, güvenilirlik, faktör, korelasyon ve regresyon analizleri ile araştırma bulgularından, son bölümde ise sonuç ve öneriden bahsedilmektedir.

1.1. Sorun

Çoğu üniversite öğrencisi mezuniyete kadar kariyeri hakkında planlar yapmıştır. Fakat mezuniyet yaklaştıkça bireyler karamsarlık yaşamaktadırlar. Anne ve babanın baskısı ile ilgi duymadığı bir meslek seçimine yönltilmesi, yeteneği olmadığı halde günümüzün popüler mesleklerinin cazibesine kapılması, geçmişteki olumsuz iş tecrübeleri, kariyer hedefinin masraflı ve çok uğraştırıcı aşamalarının olması gibi sebepler bu karamsarlığın nedeni olabilmektedir. Bu nedenler bireyin üstünde baskı oluşturarak kendi isteklerinin dışında mesleklere yönelmesine neden olmaktadır. Yapılan araştırmalarda bazı öğrencilerin mezuniyet kavramını, boşluğa düşmek ve depresyona girmek olarak nitelendirdikleri ortaya konulmuştur. Bu durumun sebebi ise; gelecek kaygısı ve kariyer konusunda yaşanan karamsarlıktır. Özellikle turizm ve iktisadi idari bilimler fakültesi öğrencilerinin kariyer yönetimi süreçleri daha karmaşık hale gelmektedir. Mezun olduktan sonra hangi alanlara yönelecekleri kesin olmamakla birlikte birden fazla alana yönelebilmek imkanlarının olması tercih sürecini zorlaştırmaktadır.

1.2. Amaç

Bu araştırmada Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenim gören 3.ve 4. sınıf örneklem grubundaki öğrencilerin;

- Demografik faktörleri ve bireysel kariyer yönetimi arasında istatistiksel açıdan etkili olup olmadığı
- Beş faktör kişilik özellikleri ve bireysel kariyer yönetimi arasında istatistiksel açıdan etkili olup olmadığı
- Eğer kişilik özellikleri öğrencilerin bireysel kariyer yönetimi sürecinde etkiliyse bunlardan hangi özelliklerin etkili olduğu incelenmektedir.

Bu çalışma ile üniversite öğrencilerinin bireysel kariyer yönetimi sürecinin önemini daha erken yıllarda fark etmelerini sağlayarak, kendileri için doğru bir kariyer seçimi yaparak mutlu ve başarılı olmaları için bu alana ışık tutulması amaçlanmıştır. Benzer çalışmaların artmasıyla öğrencilerin ebeveynlerinin de bilinçlenmesi ve çocuklarına mutlu olacakları bir kariyer tercihi yapmaları konusunda destek olarak, onların yanında olacakları umulmaktadır.

1.3. Önem

Bireysel kariyer yönetimi süreci, öğrenciler açısından hayati bir önem taşımaktadır. Yapılan kariyer seçimi, bireyi hayatının sonuna kadar etkileyen bir seçimdir. Tercih edilen meslek ile birey aslında yaşam tarzını belirlemektedir. O yüzden bireyin seçtiği meslek ve kendi özellikleri ile uyumlu olması önemlidir. Kendisine uymayan bir meslekte çalışan bireyler kendileriyle çatışma yaşamaktadırlar. Buna bağlı olarak gençlerin kariyerlerinde mutsuz ve başarısız olmalarına neden olmaktadır.

1.4. Varsayımlar

Bu çalışmada öğrenciler için bireysel kariyer yönetiminin sürecinin karmaşıklığını azaltmak için katkıda bulunacaktır. Çalışmaya katılan öğrencilerin, Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesindeki tüm 3. ve 4. sınıf öğrencilerini temsil ettiği varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlıklar

Araştırma, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenim gören 3.ve 4.sınıf öğrencilerine soru kağıdı dağıtılarak ve e- anket şeklinde toplam 267 kişiye ulaşılmıştır. Ancak eksik cevaplama nedeni ile 257 kişiden tam veri alınabilmektedir.

1.6. Tanımlar

Kariyer: Bireyin ihtiyaçlarını karşılamak, beklentilerini tatmin etmek, geleceğe yönelik planlarını kapsamaktadır (Kula ve Adıgüzel, 2015, s. 292).

Bireysel kariyer yönetimi: Bireylerin kariyer yönetim süreci kariyer alternatiflerini araştırma aşaması ile başlayarak, bireyin işe başlangıcı ile geliştirme faaliyetlerini de kapsamaktadır (Kanten, 2012, s. 201).

Kişilik: Kişilik bireyin değişmeyen kendine özgü, tutarlı tüm tutum ve özelliklerini kapsamaktadır (Özkalp ve Kırel, 2016, s. 72).

Beş faktör kişilik özellikleri: Bireylerin kariyer yönetim süreçlerine etki eden birden çok kişilik özelliği mevcuttur; bu özellikler bireyden bireye farklılık göstermektedir. Araştırmacılar en fazla kariyeri etkileyen kişilik özelliklerini belirlemeye çalışmışlardır ve beş faktör kişilik özellikleri ortaya konulmuştur ve bu kişilik özelliklerini ölçme amaçlı beş faktör kişilik testi oluşturulmuştur. Günümüzdeki şekli Goldberg (1993) tarafından tasarlanarak; duygusal kararlılık, dışa dönüklük, açıklık, uyumluluk, sorumluluk olmak üzere beş faktör olarak gruplandırılmıştır. Beş faktör kişilik testi bir çok araştırmacı tarafından farklı dillere de çevrilerek günümüzde farklı çalışmalarda kullanılmaktadır.

2. ALANYAZIN

Bu bölümde çalışma ile ilgili literatür çalışmalarından ve kavramlardan bahsedilmektedir

2.1. Kariyer ve Kariyer Yönetimi

2.1.1. Kariyer kavramı

Bireylerin yaşamlarını sürdürebilmeleri, ihtiyaçlarını karşılamak ve para kazanmak için bir mesleğe sahip olmaları gerekmektedir. Geçmişte sadece maddi ihtiyaçları karşılamak için bireyler meslek edinmekte iken; günümüzde sosyal ve psikolojik ihtiyaçlar da ön plana çıkmaktadır. Örneğin; kendini gerçekleştirme, saygınlık kazanma ve prestij sağlama gibi. Bireylerin kariyer sahibi olmaları hem kendi refah düzeyleri açısından hem de toplumun gelişmesi açısından önemli bir faktördür. Günümüzde küreselleşmenin etkisi ile dünyanın farklı alanlarında bulunan iş gücü piyasalarındaki değişime bağlı olarak kariyer kavramı da bireylerin düşüncelerinde de değişime uğramaktadır (Balta Aydın, 2007, s.7). Bu değişim sözcükler de ve kapsamlarında da görülmektedir. Örneğin; kariyer ve meslek sözcükleri inceleyecek olursak meslek sözcüğünün yerine kariyer sözcüğünün kullanıldığını görmekteyiz.

Kariyer sözcüğü Fransızca kökenli bir kelime olup, günümüzde sıkça kullanılan bir kelime haline gelmiştir. “Kariyer” sözcüğünün anlamı Türk Dil Kurumu sözlüğünde bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen başarı ve uzmanlık olarak yer almaktadır <http://www.tdk.gov.tr/> (Erişim Tarihi:08.02.2018). Kariyer sözcüğünün en yalın anlamı ise meslek veya iş anlamına gelmekte olup, “Meslek” sözcüğünün yerine de kullanılmaktadır. Örneğin; meslek seçimi demek yerine kariyer seçimi denilmektedir. Fakat literatürdeki tanımlara bakılacak olursa; kariyer sözcüğünün, meslek sözcüğüne göre daha geniş kapsamlı olduğu görülmektedir.

Bireylerin kariyer sahibi olmaları hem kendi refah düzeyleri açısından hem de toplumun gelişmesi açısından önemli bir faktördür. Günümüzde küreselleşmenin etkisi ile dünyanın farklı alanlarında bulunan iş gücü piyasalarındaki değişime bağlı olarak kariyer kavramı da değişime uğramaktadır.

Literatürde kariyer kavramı farklı açılardan da ele alınarak tanımlanmıştır;

Kariyer kavramının temelinde birey vardır ve kendine uygun mesleği seçen ve bu meslekte ilerleyen bireyler mutlu olmaktadır (Kula ve Adıgüzel, 2015, s. 292).

Kariyer bireyin kendini gerçekleştirmesi ve mesleğinde ilerlemesi ile ilgili yaptığı tüm faaliyetleri kapsar ve bireyin üniversite öğrenimi sürecinde planlanması gereken bir kavramdır (Akoğlu ve Dalkıranoglu, 2013, s. 49).

Bireylerin kariyerleri; kendini tanıma ve yapılan seçimlerden oluşmaktadır (Savickas vd., 2009, s. 4).

Kariyer, bireyin tüm hayatını etkileyen bireyin mesleğinde başarılı olmasına giden yol olarak tanımlanmaktadır (Akın ve Onat, 2015, s. 253).

Tanımlardan da anlaşıldığı üzere kariyer kavramı, bireyin tüm hayatını etkileyen ve bireyin seçimleri ile şekillenen bir olgudur. Günümüzde kariyer kavramı toplum açısından da önemli bir unsurdur. Bireyin kariyeri, toplumda saygınlık kazanması açısından önemli bir unsurdur çünkü seçtiği meslek onu temsil etmektedir.

Bireyin kariyer sahibi olma isteği altında saygınlık elde etmek ve kendini ispatlamak gibi kavramlarda vardır (Türkkahraman ve Şahin, 2010, s. 79).

Bu yüzden bireyin seçeceği meslek ve seçtiği alanda gelişimini sürdürerek elde edeceği kariyer tüm yaşamını etkilemektedir. Fakat günümüzde her alanda yaşanan değişim ve gelişim sebebi ile bireyler istedikleri ve hayal ettikleri mesleklere çok kolay bir şekilde ulaşamamaktadırlar. Özellikle teknolojik alanda yaşanan hızlı gelişim hem bireylerin kariyer seçimlerini hem de bireylerin sahip olması gereken yetkinlikleri değiştirmektedir. Özellikle bazı meslekler bireyler açısından değerlendirildiğinde hem çekiciliğini ve hem de geçerliliğini yitirmeye başlamıştır. Ayrıca örgütlerde iki çalışanın yapacağı işi, teknoloji yardımıyla tek bir çalışanın yapmasına bağlı olarak çalışan sayıları da eskiye göre artık daha az sayıda olup, daha nitelikli ve farklı özelliklere sahip çalışanlar aranmaktadır.

Özellikle genç bireyler kariyer seçim sürecinde de farklı engellerle karşılaşmaktadırlar. Bu engellerden bazıları; ebeveynlerinin baskısı yüzünden istemediği bir bölümde okumak zorunda olması, ekonomik sıkıntılar ve bu sıkıntılara bağlı olarak başka bir şehirde öğrenim görme imkanı olmaması ve yaşadığı şehirdeki üniversiteden istemediği bir bölüm seçmek zorunda kalması gibi örnekler verilebilir.

Tüm bu yaşanan zorlukların sonucu olarak; bireylerin hedefledikleri kariyerlere ulaşmaları daha da zorlaşarak, üstüne düşen sorumluluklar artmaktadır. Birey kariyer sahibi olması için, hedefini belirleyerek bu hedefe ulaşma yolunda çaba sarf etmesi

gerekmektedir. Bireyin elde ettiği kariyeri sürdürebilmesi yani elinde tutabilmesi ve kariyerinde başarılı olabilmesi için bireyin kendini sürekli geliştirmesi gerekmektedir.

Bu gelişim sayesinde birey değişen iş koşullarına daha hızlı bir şekilde adapte olabilmektedir.

Kariyer kavramına iki farklı açıdan bakıldığında; ilk olarak bireyin kendisi ile ilgili olan kısmı ön plandadır. İkinci bakış açısında ise bireyin seçeceği kariyerin ona sunduğu imkanlar ve seçilen mesleğin özellikleri vardır. Çünkü her mesleğin kendine özgü nitelikleri ve gereklilikleri vardır. Bu gereklilikleri bireyler yerine getirerek, o niteliklere sahip olmaları gerekmektedir. Örneğin; bazı bireyler özel hayatlarına daha çok zaman ayırmak isterler, fakat bazı meslekler daha çok mesai yapmayı gerektirebilir. Bu durumda bu meslek özel hayatına rahatça zaman ayırmak isteyen bireyler için uygun değildir veya birey çalışma hayatında terfi etmenin çok önemli olduğunu düşünebilir. Kariyer kavramının her zaman terfi gibi olumlu kavramlar ile algılanması yanlıştır aksine bireyin yaşadığı olumsuzluklar da kariyer kapsamındadır (M. Işık, 2017, s. 26-27). Bazı rgtlerde bireye sunulan terfi imkanları kısıtlı olabilmektedir. Bu durumda örgütlerin çalışanlarına karşı dürüst olmaları gerekmektedir. Bireyin beklentileri ve istekleri ile örgütün ona sağlayabileceği imkanlar örtüşmez ise ilerleyen zamanda çalışan ve örgüt arasındaki uyumsuzluk artabilir ve bu her iki taraf içinde olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilir.

Örgüt ve çalışanlar birbirlerine karşı dürüst olmalıdır. Bireyler, rgt içindeki kariyer hedeflerini açıkça ortaya koymalıdır. Örgütler ise bireylere gelişimleri hakkında dürüst bir şekilde geribildirim vermelidir. Geribildirim bireylerin kariyer gelişiminde önemli bir husustur (İrmış ve Bayrak, 2001, s. 185). Geribildirim, bir örgütün çalışanları için kılavuz niteliğindedir; bireylerin işlerinde uzmanlaşmalarına yardımcı olup, farkında bile olmadıkları eksiklerinin farkına varmalarını sağlamaktadır.

Literatürde bireyin kariyer hareketleri göz önünde bulundurularak kariyer kalıpları oluşturulmuştur: Brousseau vd., (1996, s. 5-6-7) tarafından yapılan çalışmada bireylerin kariyerleri ile ilgili davranışlarına göre gruplandırılan beş adet kariyer kalıbından bahsedilmektedir.

Doğrusal kariyer kalıbı: Bireyler rgtlerde hiyerarşik şekilde yukarıya doğru ilerlemektedirler (Baruch, 2004, s.70).

Bu yüzden bireylerin mücadeleci ve rekabetçi olma özelliğine sahip olmaları gerekmektedir. Bir fabrikada üretimden sorumlu şefin üretim müdürlüğüne terfi etmesi bu kariyere örnektir.

Uzman kariyer kalıbı: Bu kalıp, doğrusal kariyer kalıbından daha farklıdır. Doğrusal kariyer kalıbında bireyin seçtiği alanda kalma süresi değişkenlik gösterirken, uzman kariyer kalıbında birey hayatı boyunca bir alanda uzmanlaşmaktadır. Aynı zamanda doğrusal kariyer kalıbında birey pozisyonlar arası yukarıya doğru ilerlerken, uzman kariyer kalıbında yukarı doğru hareket çok azdır. Birey kariyerinin sonuna kadar aynı meslek alanında devam etmektedir.

Global kariyer kalıbı: Kapitalizme bağlı olarak değişen koşullar ve rekabetin artışı ile bireylerin kariyerleri coğrafi sınırların ötesine geçmektedir.

Bu yaklaşıma göre uzak bölgelerde çalışmasını örnek olarak verebiliriz. Örneğin; Hintli bir çalışanın ABD veya Avrupa ülkelerinde çalışmasına örnek olarak verebilir (Dikili, 2012, s. 480).

Spiral kariyer kalıbı: Birey aynı kariyerde 7 ila 10 yıl arası aktif olarak çalışır ve sonrasında benzer bir kariyere devam eder. Burada önemli olan kariyer alanlarının benzer yetkinlikler barındırmasıdır.

Yabancı dil öğretmeni olarak görev yapan bir bireyin belli bir süre sonra öğretmenliği bırakarak, turizm alanında tercüman olarak çalışması bu kariyer kalıbına bir örnektir.

Geçiş tipi kariyer kalıbı: Bireyin 3 veya 5 sene içerisinde sahip olduğu kariyer alanından çok daha farklı yetkinlikler gerektiren bir alana geçiş yaptığı kariyer kalıbıdır. Burada birey çok hızlı bir şekilde kariyer değiştirmektedir, ayrıca geçiş tipi kariyer kalıbındaki bireyler, yeniliğe açık, hızlı öğrenme ve uyum yeteneği yüksek olan kişilerdir.

Özel bir şirkette üretim bölümünde mühendis olarak görev yapan bir kişinin bu işinden ayrılarak, girişimcilik alanında kariyerine devam etmesi bu tip kariyer kalıbına örnek olarak gösterilir.

Günümüzde her alanda sürekli gelişim ve değişimin olması sebebiyle bireyler de değişime ayak uydurabilmek için kendilerini geliştirmeleri açısından yeni bilgiler öğrenmeleri önemli bir unsurdur.

Günümüzde yaşanan teknolojik gelişmelerden hem bireyler hem de örgütler etkilenmektedir. İletişime bağlı olarak bilgi alışverişi de hızlanmıştır (Taşlıyan, Bıyıkbeyi ve Demirbanka, 2017, s. 425).

Teknolojik gelişmeler sebebiyle iş hayatında bilgi, fikir ve yenilik gibi kavramların ön plana çıkmasıyla sürekli bir değişim yaşanmaktadır, bilgiye dayalı sermayenin değer kazandığı iş alanlarında da bireyler arası şiddetli rekabet yaşanmaktadır. Bu rekabet ortamında bireyler başarılı olmak için kendi çıkarlarını ön planda tutmak zorunda kalırlar. Buna bağlı olarak da çalışanın örgüte bağlılığı azalır. Bunun nedeni bireylerin yetkinlik ve becerilerine bağlı olarak kariyer yaşamları boyunca farklı alanlarda ve birden çok kariyer alternatiflerinin olması, çalışan ve örgüt ilişkilerini zayıflatarak, çalışanın örgüte olan bağlılığını azaltmaktadır. Bireylerin birbirlerinden bir adım daha önde olabilme rekabeti, işe giriş sürecinden başlayarak iş ortamında da artarak devam etmektedir.

Günümüz koşullarına bağlı olarak; iş yaşamında örgütlerin yapıları ve bireylerin çalışma şekilleri değişime uğramaktadır. Bu değişimden kariyer kavramı da etkilenmektedir. Bu durumun sonucunda yeni kariyer yaklaşımları ortaya çıkmıştır;

Sınırsız Kariyer Yaklaşımı: Bireyin tek bir örgüte bağlı kalmayarak çalışmasıdır.

Bird'e (1994, s. 341) göre, bilgi yaklaşımı, iş yaşamının doğasını iş deneyimlerinin oluşturduğunu ve sınırsız kariyer yaklaşımının bilgi yaratımı ile alakalı olduğunu özellikle uzmanların bulunduğu alanlarda organizasyonların özel ihtiyaçlarını ve bireylerin bilgi birikimlerini göz önünde bulundurarak bireyin örtük bilgilerinin nasıl ortaya çıkarılacağı ile ilgilidir.

Sınırsız kariyer yaklaşımında bireylerin kariyer fırsatları ve bireyin iş alanları sosyal ağlar aracılığıyla ve birikmiş yetkinlikleri ile şekillenmektedir (Defillippi, ve Arthur, 1994, s. 320).

Sınırsız kariyer kavramına bağlı olarak örgütler nitelikli çalışanlarını elde tutma konusunda sıkıntılar yaşamaktadırlar. Bir örgüte bağlı kalmadan çalışmak işinde uzman olan çalışanlara daha cazip gelmektedir. Bu yüzden örgütler de çalışanları ile ortak çıkarlar üzerinde uzlaşmaya gitmektedirler.

Örgütler çalışanlarını elde tutmak için onların kariyer planları ile ilgilenmelidirler ve kariyer planlarına ulaşmaları için yardımcı olup, hem örgütü hem de bireyi memnun edecek ortak bir noktada buluşmaları gerekmektedir (Suvacı ve Paşaoğlu Baş, 2018, s. 133).

İki Basamaklı (çift basamaklı) Kariyer Yaklaşımı: Bireyler terfi etmek amaçlı gerekli

eğitimleri alıp, kendilerini geliştirerek örgüt içinde var olduğu alandan çok daha farklı bir pozisyonda görev yapabilmektedirler.

Örneğin; üretimden sorumlu bir mühendisin yönetim ve organizasyon konusunda doktora yapıp, insan kaynakları alanına müdür olarak terfi etmesi.

Kamu sektöründe çalışan ve teknik konularda görev yapan bireyler kamu yönetimi gibi farklı alanlarda uzmanlaşmak amacı ile yüksek lisans ya da doktora gibi eğitimler almaktadırlar (Dikili, 2012, s. 478).

Bu durumda örgütler risk almaktadır. Çünkü teknik konularda başarılı olan bireylerin yöneticilik gibi hem teknik hem sosyal alanda yetenek gerektiren alanda başarılı olamama ihtimali göz önünde bulundurulması gereken hususlardan birisidir.

Portföy Kariyer Yaklaşımı: Bireyin işi tamamen kendi kontrolünde ve kendi koyduğu kurallardan oluşmaktadır. Birey sınırsız kariyer yaklaşımında olduğu gibi bir örgüte bağlı değildir.

Portföy kariyer yaklaşımı tarzında çalışan kişiler daha eğlenceli ve özgürlüğüne düşkün bireyler olup, kendi iş kurallarını kendilerinin koymanın daha avantajlı olduğunu düşünmektedirler. Ayrıca örgütlerde çalışanlara kıyasla, iş yaşamıyla özel yaşam arasındaki dengeyi daha rahat bir şekilde kurabilmektedirler (Cohen ve Mallon, 1999, s. 346).

Esnek Kariyer Yaklaşımı: Bireyler değişen iş koşullarına ayak uydurmak için sürekli yeni bilgiler ve konular öğrenerek yetkinliklerini geliştirmeleridir.

Kariyerlerinde esnek olan bireyler, işlerinden daha fazla doyum sağlayan ve kendi kariyerlerinin kontrolünü elinde tutan kişilerdir (Lyons, Schweitzer ve Ng, 2015, s. 379).

Günümüzde kariyerleri için gerekli olan parçaları bir mozaik gibi bir araya getirip deneyim kazanmaktadırlar bireylerin örgütteki konumlarına dikkat edilerek iyi bir şekilde yerleştirilmelidir (Vergiliel Tüz, 2003, s. 176).

Bireyin kariyer hareketliliği örgüt içinde veya farklı bir örgütte gerçekleşebilmektedir. Bu durumda kariyer mozaik yaklaşımı da örgüte bağlılığı azaltmaktadır.

Geleneksel kariyer yaklaşımında bireyin örgüt içinde sadece alanında uzmanlık sağlayarak ilerlemesi ve aynı alanlarda hareket etmesi ele alınmıştır. Yeni kariyer yaklaşımlarında ise bireyin örgüt içindeki hareket alanı hem yatay, hem dikey şekilde olduğu vurgulanmaktadır. Günümüzde geleneksel kariyer anlayışının önemini yitirmeye

başlaması ve yerini yeni kariyer yaklaşımlarına bırakmasının, çalışanların üzerindeki etkileri hala tartışılmaktadır.

Geleneksel kariyer yaklaşımı ve yeni kariyer yaklaşımının etkileri araştırmacıların iki gruba ayrılmasına neden olmuştur. Bir grup araştırmacı yeni kariyer yaklaşımları ile bireylerin özgüvenlerinin arttığını, daha kolay istihdam edildiklerini, öğrenmeye daha açık hale geldiklerini ve becerilerinin çok yönlü olarak gelişerek daha uyumlu hale geldiklerini öne sürüp, yeni yaklaşımların bireyler üzerinde olumlu etkiler yarattığını savunmaktadır.

Diğer grup ise; bireylerin sabit bir işe bağlı olmamalarından kaynaklanan bir güvensizlik sorunu yaşadıklarını, kendilerini geliştirme sürecindeki problemler yaşadıklarını öne sürerek, yeni yaklaşımların olumsuz noktalarına dikkat çekmektedirler (Seymen, 2004, s. 109).

2.1.2. Örgütsel kariyer yönetimi

Kariyer yönetim süreci iki farklı açıdan değerlendirilmektedir. Birinci kısım birey ile ilgili olan ve ikincisi örgüt ile ilgili olan kısımdır.

Kariyer yönetimi; örgüt çalışanlarının hedeflerine ulaşması için uygulama ve stratejileri kapsamaktadır (Yaprak, Hotamışlı ve Gerek, 2010, s. 418).

Örgütlerin ve çalışanların birbirinden farklı beklenti ve ihtiyaçları vardır. Örneğin; örgütler nitelikli iş gücü ve verimi ön planda tutar iken çalışanlar da beklentilerini karşılayacak imkanlar sunan işleri tercih etmektedirler. Bu imkanlar yüksek maaş, prestij, terfi olanakları olarak örneklendirilebilir.

Örgütlerde kariyer yönetimi personel bulmadan başlayarak, işe alıştırma ve terfi gibi süreçleri de kapsayarak, işin sonlandırılmasına kadar devam eden faaliyetleri de kapsamaktadır (Benligiray, 2016, s. 168).

Örgütlerde bireyler zaman zaman farklı konularda örgütün desteğine ihtiyaç duymaktadırlar. Yurt dışında burs ile eğitim, danışmanlık hizmetleri, örgüt ile oluşturulan kariyer planları, bu desteklere örnek olarak gösterilebilir.

Örgütlerdeki kariyer yönetiminde etkinlik ve verimliliğinin artırılması yanında çalışanların gelişim ve ilerlemelerini sağlayarak vasıflı eleman yetiştirilmeye çalışılmaktadır (Atay, 2006, s. 14).

Örgüt açısından kariyer yönetimi değerlendirildiğinde, çalışanların iş tatmini sağlanarak

personel devir hızını azaltmak: var olan personelin eğer gerekiyorsa eğitim ile uzmanlaşmasına, ilerlemesine yardımcı ve destek vererek elde tutmak önemlidir. Örgütlerde kariyer yönetimi bireylerin işe alım sürecinden itibaren başlayan bireyin işi konusunda daha başarılı ve uzmanlaşması için gerekli olan eğitim programları, ücret yönetimi, işe uyum gibi gereksinimleri kapsayan, bireyin işten ayrılmasına kadar devam eden uzun soluklu bir süreçtir.

Örgütün, çalışanlar için hazırladığı kariyer planlaması ile çalışanın kariyer planlamasının uyumlu olması önemlidir.

Bireyin kariyer planlamasındaki başarısı bireyin tatmin düzeyine bağlıdır bu durumda örgüt bireye kariyer alternatiflerini belirterek ona gerektiğinde bilgilendirme yaparak destek olmalıdır (Anafarta ve Özgenlik, 2001, s. 4).

Bu planlardaki hedeflerin birebir örtüşmesi zor olsa da ortak noktalarda buluşulması hem bireysel, hem örgütsel açıdan önemli olup bireylerin örgüte olan bağlılığını etkilemektedir. Bireylerin örgüte olan bağlılıkları onları motive edebilmektedir, motive olan bireyin işinden daha çok tatmin olmaktadır bu da bireyi başarıya götürmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007, s. 4).

Bireylerin hedefleri ve örgütün hedefleri birbirleriyle etkileşim halindedir. Örneğin; örgütün birey için hazırladığı kariyer planlaması, sadece terfi sistemine odaklı olarak oluşturulur ise çalışanda sürekli terfi olma beklentisi oluşur bu yüzden terfi etme olanağının, bireyin performansına bağlı olması önerilmektedir aksi takdirde çalışanlar, sürekli bir terfi beklentisi içinde bulunarak, iş doyumsuzluğu ve işlerinde başarısızlık yaşamaktadırlar.

Birey için oluşturulan kariyer planlaması aynı zamanda bireyi motive edebilmelidir. Kariyerinde yükselmeyi hedefleyen çalışanlar için kariyer patikasının çizilip, o şekilde kariyer hedefine ilerlemek örgütlerdeki bireylere fayda sağlamaktadır. Bu hedefler doğrultusunda bireyin yetkinlik ve becerilerinin arttırılması amacı ile gerekli eğitim süreci gibi imkanlar örgüt tarafından sağlanabilmektedir. Genellikle örgütler kariyer planlamasından, maliyeti yüksek olduğundan dolayı eğitim ve danışmanlık hizmetleri gibi maddi harcamalardan kaçınmalarına rağmen çalışanlara uygun yapılan kariyer planlaması örgütlere günümüzde rekabet avantajı sağlamaktadır. Buna bağlı olarak örgütlerde yeniliğe ayak uydurmak ve çalışanları elde tutmak amacı ile modern yaklaşım faaliyetlerini benimsemeye başlamaktadır.

Günümüzdeki koşullara bağlı olarak örgütlerdeki insan kaynakları yönetimine bağlı fonksiyonlar klasiklikten uzaklaşmıştır. Bu uygulamalar daha gelişime ayak uydurabilecek hale getirilmiştir (Özdemir, 2013, s. 270).

Örgütler tarafından benimsenen yeni yöntemler nitelikli çalışanları elde tutmaya yardımcı olurken, örgüt için de faydalı olmaktadır. Nitelikli ve yenilikçi çalışanlar örgütü başarıya taşımaktadır. Dönemin getirdiği yenilik ve değişimleri benimseyemeyip, uygulayamayan örgütler başarısız olmaktadır.

Kariyer yönetimine gereken önemin verilmemesi örgüt ortamında iletişim ve güvenliğin bozulmasına neden olmaktadır. Bu duruma bağlı olarak da çalışanlarda huzursuzluk yaratmaktadır (Tunçer, 2012, s. 228).

Kariyer yönetimi sürecinde bireyin amaçlarının, örgüt amaçları ile uyumlu hale getirilmesi önemlidir. Birebir örtüşmesi mümkün olmayan bu amaçların ortak bir noktada bir araya getirilerek örgüt, iş ve çalışan uyumunun sağlanması gerekmektedir.

Beklentilerin karşılanamaması sonucunda memnuniyetsizlik yaşanacaktır. Bu duruma bağlı olarak çalışan işten soğuyup, örgüte olan bağlılığı azalacaktır. Örgüt ise mevcut çalışan ile yollarını ayırarak beklentilerini karşılayabilecek başka çalışanlar arayacaktır. Son olarak örgütlerin ayakta kalabilmeleri ve rekabet avantajı elde ederek başarılı olmalarındaki en önemli nokta o örgütteki çalışanların memnuniyetleri ve örgüte olan bağlılıklarıdır.

2.1.3. Bireysel kariyer yönetimi

Kariyer yönetimi bireysel açıdan incelendiğinde, bireyin iş alanındaki fırsatlarını, kendi yeteneklerini fayda sağlamak amacı ile bir hedef koyarak ilerlediği uzun ve planlı bir süreçtir.

Bireylerin kariyer yönetim süreci kariyer alternatiflerini araştırma aşaması ile başlayarak, bireyin işe başlangıcı ile geliştirme faaliyetlerini de kapsamaktadır (Kanten, 2012, s. 201).

Günümüzde iş alanlarındaki değişime bağlı olarak, bireyler bu değişime ayak uydurabilmek için kendi yetkinliklerini geliştirmek zorunda kalmaktadırlar (Soysal ve Söylemez, 2014, s. 24-25).

Bireyin kariyer planı yapabilmesi ve hedefine ilerleyebilmesi için kendini iyi tanıması, yetenek, beceri ve bilgi birikiminin farkında olması ve eğer gerek görülürse kariyer

konusunda yol gösteren uzmanlardan yardım alarak ilerlemesi gerekmektedir (Öner, Onay ve Karakoç, 2016, s. 631).

Bireysel kariyer yönetimine etki eden faktörler incelendiğinde; araştırmacılar bireyin kariyer süreci psikoanalitik çalışmalar ile çözümlenmeye çalışmıştır. Bu çalışmalar sonucunda kariyer yönetimi sürecinde gençlik ve ergenlik dönemlerinin etkili olduğunu ayrıca bireyin kariyer seçimlerinin yaşamlarındaki kritik dönemlerden etkilendiğini, bireylerin 10 yaşından başlayarak 24 yaşına kadar devam eden eğitiminin, seçilen meslek üzerinde etkili olduğunu savunulmaktadır. Hatta çoğu zaman bireyin kişiliğinin oluşumunun çocukluk döneminde başladığını ve bu süreçte ailenin önemli bir etken olduğunu vurgulanmıştır. Ayrıca bireysel değerlerin, sosyal çevrenin ve bireyin kişiliğine bağlı olarak ortaya koyduğu davranışlara bağlı olarak bireysel kariyer yönetim sürecinin oluştuğunu savunulmaktadır (Osipow, 1968, s. 230).

2.1.3.1. *Bireyin kendini değerlendirmesi*

Birey kariyer seçim sürecinden önce kariyer alternatifleri hakkında araştırmalar yapar. Bu aşamada bireyin kendi kişilik özelliklerinin, yeteneklerinin, ilgi alanlarının farkında olması kendini tanıması ve gelecekte nerede olmak istediğini bilmesi önemlidir.

Bireyin etkili bir kariyer planı yapabilmesi açısından kendisinin ilgi alanları ve yeteneklerini değerlendirerek kendi özelliklerine en uygun hedefleri belirlemesi önemlidir (Mavisu, 2010, s. 24).

2.1.3.2. *Kariyer tercih sebebi*

Bireylerin üniversite öğrenimleri için bölüm seçmeleri kariyer tercihinin ilk adımıdır. Bu seçimin her bireye göre farklı sebepleri vardır. Öğrencilerin farklı kariyer değerlerine sahip olduklarından ve kendi değerlerine yoğunlaşmalarından dolayı bölüm ve kariyer seçme tercihleri farklılık göstermektedir (Karakaya vd., 2013, s. 92).

Bu durumda bireyin kariyeri için ön planda tuttuğu değerler ön plana çıkmaktadır.

Bireyler her zaman tercihlerini kendilerine uygun olarak yapamamaktadır. Lise öğreniminin başlamasıyla daha da keskin hatlarla belli olan alan seçimi aşaması ergenlik çağındaki gençleri strese sokmaktadır. Örneğin sayısal alana ilgisi olmayan bireyin, babası veya annesinin mühendis olması nedeniyle sayısal alanlı tercih yapması konusunda baskı görebilmektedir.

Anne babalar çoğu zaman kendi isteyip de seçemedikleri meslekler için de çocuklarına bazen farkında olmayarak baskı yaparak etki altına alabilmektedirler (Tanhan ve Yılmaz, 2017, s.41)

2.1.3.3. Bireysel hedef belirlenmesi

Bireyin kendine bir hedef belirlemesi gelecekteki kariyerleri hakkında karar verme sürecini kolaylaştıracaktır.

Laker, D. ve Laker, R. (2007, s. 138-139) çalışmasında öğrencilere beş yıl içerisinde nerede ve ne olmak istedikleri sorulmaktadır. Bireyin bu konular üzerinde derin düşünmesi bu sorulara cevap araması sıkıntılı bir süreç yaratmaktadır ama düşünmelerine bağlı olarak amaçlanan öğrencilere bugün yaptıklarının etkileri gelecekte nerede olacaklarını belirlediğini fark etmelerini sağlamaktır. İlk aşama olarak öğrencilere şu anda nerede ve eğitim olarak ne oldukları sorulmaktadır. İkinci aşamada, ise beş yıl içinde nerede olmak istediklerini tanımlamaları istenmektedir. Üçüncü aşamada, kısa ve uzun dönem amaçlar sorulmaktadır. Dördüncü aşamada, planlar ve bu planlar için gerekenlerin tanımlanması istenmektedir. Beşinci aşamada planların nasıl uygulanacağı tartışılmaktadır. Altıncı aşamada ise bu çalışmadan neler öğrenildiğinin özeti istenmektedir.

2.1.3.4. Kariyer tercihinde aile ve sosyal çevre

Bireyler kariyerleri hakkında karar verme süreçlerinde yakın ve uzak çevresinden etkilenmektedir. Özellikle anne ve babalarının mesleğinden ya da tavsiyelerinden etkilenerek hedefledikleri veya kendilerine uygun buldukları mesleklerden vazgeçerek çok farklı alanlara yönelebilmektedir. Özellikle anne veya baba mesleği, bireyin kariyer seçiminde genellikle baskı yaratan etmen olmaktadır. Çocuklarının kendi meslekleriyle aynı mesleği seçmesini isteyen ebeveynler bazen bilinçli bazen de bilinçsizce bireyi, ilgi alanlarıyla ve kişilik özellikleriyle örtüşmeyen mesleklere yöneltmektedir.

Şanlı ve Saraçlı (2015, s. 34) tarafından yapılan araştırmada öğrencilerin gelecek beklentileri üzerinde kişilik özelliklerinin yanı sıra aile fertlerinin birbirleri olan ilişkileri de etkilidir. Bireylerin kariyer tercihi sebebini aile ve sosyal çevrede etkilemektedir (Erme, 2014, s. 43).

Bireyler kariyer planlaması sürecinde birden çok faktörden etkilenmektedir; bireyin deneyimleri, öğrenim görülen alan, aile bireylerinin meslekleri, kültürel çevre ve kişilik özelliklerine bağlı istek ve beklentilerdir (Kula ve Adıgüzel, 2015, s. 312).

Bireylerin meslek seçiminde sadece aile faktörü etkili olmayıp, ülkenin koşulları ve kültürel özellikleri de etkili olmaktadır (Özcan ve Eranıl, 2018, s. 1293).

2.1.4. Kariyer planlaması

Kariyer planlama süreci, birey ve örgüt olarak iki açıdan incelenmektedir.

Bireysel kariyer planlaması sürecinde birey kariyer hedefine ulaşmak için nasıl bir yol izleyeceğini saptamaya çalışır. Aynı zamanda hedeflediği kariyer hakkında araştırma yaparak birey uzmanlaşmak istediği mesleğin artıları ve eksileri hakkında bilgi sahibi olmaktadır. Kariyer planlaması bireyin gerekli motivasyonu sağlayarak yetenek ve becerilerine göz önünde bulundurarak hedef ve değerleri ile uygun bir şekilde değerlendirme sürecidir (Kuzgun, 1986, s. 220).

Magnusson (1991) tarafından kariyer planlaması beş farklı aşamada gruplandırılmıştır.

Başlangıç aşaması: Birey bu aşamada harekete geçmektedir, karşılaşılan engeller yüzünden kararlarından vazgeçebilmektedir.

Keşfetme aşaması: Birey deneyim ve bilgi elde etmektedir.

Karar verme: Birey bu aşamada alternatiflerin arasından kendisi için en doğru karara odaklanmıştır.

Hazırlık aşaması: Birey odaklandığı amaç doğrultusunda gerekenleri uygulama sürecindedir. Bir hareket planı geliştirir ve önceden gerekli olan becerileri geliştirir.

Uygulama aşaması: Bu aşamada birey artık kariyer planını uygulamaya başlar aynı zamanda engellerle başa çıkabilme ve düşmanlarını tanıma gibi destek gelişimine yönelir ve geribildirim önem kazanmaktadır <https://eric.ed.gov/?id=ED404581> (Erişim Tarihi:06.03.2019).

Bireyler genellikle 18’li yaşları sırasında üniversite öğrenimleri başlamaktadır. Bu dönemden öncede bireylerin kafasında tam olarak şekillenmemiş kariyer hayalleri var olmasına rağmen, kariyer kararları öğrenimlerinin son senelerine doğru belirginleşmektedir. Bireyler üniversite dönemine kadar kariyerleri ile ilgili birçok plan yapmaktadır, bu planlarda bazen değişiklik olabilir ya da birey yaptığı planları değişiklik olmaksızın takip ederek devam edebilir. Günümüz şartlarında teknolojik değişmelere bağlı olarak bireyler kariyer planlama süreçlerinde, mecburi değişimler yaşamak zorunda kalabilmektedir. Arık ve Seyhan (2016, s. 2229)’a göre günümüzde bireyler, teknolojik değişimleri takip ederek, gelecekteki kariyer planlarını bu değişimler doğrultusunda yönlendirerek kendi yetenek ve donanımlarını geliştirerek,

geleceğe dair daha olumlu görüşlere sahip olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca bu değişimleri takip eden bireyler, gelecekteki işleri için daha nitelikli bir hale gelmektedir. Kariyer planlaması sürecinde olan öğrenciler de kariyer planlama süreçlerinde zaman zaman desteğe ihtiyaç duymaktadır. Gelecekte kariyerleri hakkında belirsizliklerin olmasına bağlı olarak kafa karışıklığı yaşamaları sebebi ile üniversite öğrencilerine kariyer merkezlerinde bu konu hakkında yardımcı olunmaktadır. Kariyer merkezleri ve kariyer danışmanlığı birimleri, öğrencilere yol göstermek açısından önemli birimlerdir. Türkiye'deki üniversitelerde kariyer merkezleri 1980 yılında hizmet vermeye başlamıştır, günümüzdeki hallerine ulaşmaları ise 1990 yıllarına dayanmaktadır (Özden, 2015, s. 130).

Eğitim alanında da öğrencilere kariyer seçim süreçlerinde onlara yardımcı olacak, kariyer hedeflerinin ve bu hedefe giden yolların belirlenerek, bu yolda ilerleme ve kendilerini geliştirme amaçlı faaliyetlere yönltilmeleri önem taşımaktadır. İlerleyen dönemlerde ise bireyler çeşitli sebeplerle kariyer kararlarında değişiklik yapma sürecine girebilmektedir. Bu dönemlerde öğrencilerin kariyerleri konusunda bilgi ve fikir edinebilmelerini sağlayan kariyer danışmanlık hizmetleri önemli bir unsurdur.

Bütün bunların yanında bireyin kendini tanıması, kişilik özelliklerinin farkında olması önemli olup, bu özelliklerin bireyin mesleği ile uyumu önemli bir noktadır. Özellikle kariyer planlaması aşamasındaki bireyler kendilerine uygun bir meslek hedefleyerek, bu hedefteki mesleğe ulaşmak için çaba sarf etmektedir. Bireyin kendine uygun mesleği seçerken göz önünde bulundurması gereken faktörlerden birisi bireyin kişilik özellikleridir. Bu özelliklerinin farkında olan bireyler kendilerine uygun mesleği daha kolay bir şekilde tespit edebilmektedir (Çetiner, 2014, s. 111).

Bireylerin kariyer planlama süreçleri kişilikleri yanı sıra kültürel çevre, cinsiyet gibi demografik faktörlerden de etkilenmektedir. Erkekler kariyer planlama konusunda kadınlara göre daha girişkenlerdir. Bunun nedeni toplumda işlerin cinsiyete göre gruplandırılmasıdır. Erkeklere uygun meslek sayısı kadınların tercih edebileceği meslek sayısına göre daha fazladır. Bu durumda kariyer seçerken kadınlar daha seçici davranmak zorunda kalmaktadır.

Germeijs ve Verschuere (2006, s. 450-451-452)' a göre bireyin kariyer seçim süreci 4 aşamadan oluşmaktadır.

İlk olarak bireyin harekete geçme aşamasında motivasyon ve farkında olma kavramları mevcuttur. Örneğin; bireyin üniversitede notları yüksek ise akademik alanda kariyer yapma konusunda teşvik edilir ise notlarının yüksek olması bireyde motivasyon yaratabilir. İkinci aşama olarak keşfetme aşamasıdır. Birey bu aşamada akademik alanda kariyer yapması için not ortalaması hariç hangi şartları sağlaması gerektiğini çevresinden araştırır Üçüncü aşamada ise birey, kariyeri hakkında kesin karar almaktadır. Birey bu aşamada kariyer alanı hakkında kesin karar alıp bu alan için gereklilikleri elde etme çabasıdadır. Örneğin; akademisyenlik için yabancı dilini geliştirmek gibi. Son aşamada ise bireyin aldığı kararın sonuçları görülmektedir; memnuniyet, kararlılık, alışma, başarı gibi. Örneğin; bu aşamada birey akademik alanda çalışmaya başlamıştır ve bu alanın olumlu ve olumsuz koşullarına karşı bir tutum geliştirmektedir.

Örgütlerde çalışanlar için oluşturulan kariyer planlaması ise bireyin motivasyonu, iş tatmini ve iş doyumu açısından önemlidir. Planlamanın başarılı olması için öncelikle bireyin güçlü ve zayıf yönleri saptanarak, zayıf olduğu alanlarda geliştirmelidir. Bu gelişimi birey kendi imkanları ile ya da örgüt yardımı ile gerçekleştirebilir. Örgütün kariyer planlamasını bireyin benimsemesi ve uygulaması bireyin işten memnuniyeti ve başarılı olması açısından önemlidir.

Örgütlerde nitelikli personel gereksinimi olan örgütler kendi elemanlarını kendi eğitim programları ile eğitim vererek geliştirmektedirler ve bu nitelikli elemanları elde tutmak için motive edici imkanlar sunmayı amaçlamaktadırlar (Deniz ve Ünal, 2007, s.109-110)

Kendi hedefinle tam olarak uyuşmadığını düşündüğü bir kariyer planını birey isteksiz bir şekilde uygulayacaktır. Bu yüzden kariyer planının, bireyi motive ederek iş tatmini sağlayan farklı faktörleri de kapsaması gerekmektedir.

Kariyer planlaması örgütün ve bireyin amaçlarının ortak noktada buluşmasını sağlamalıdır. Kariyer planlaması bireyin motivasyonunu artırıcı bir unsurdur buna bağlı olarak motivasyonu ve başarısı artan bireyler örgütlerdeki verimliliği de artırır.

Bireyler bazı zamanlarda kafalarındaki soru işaretleri yüzünden harekete geçme konusunda kararsız kalabilmektedir. Bu yüzden bu aşamada sektörde uzman olan kişilerin yardımına ihtiyaç duyabilmektedir. Son adımda ise bireyler finansal durumları için bir plan oluşturmaktadır, bazen hedeflenen kariyere ulaşmak bireyler için yüksek maliyetlere sebep olmaktadır (Taşlıyan, Arı ve Duzman, 2011, s. 235).

Günümüzde değişen iş koşullarına bağlı olarak çalışanın memnuniyetini sağlama ve örgüte olan bağlılığı artırma amacı ile örgütlerdeki insan kaynakları departmanı da çalışanların kariyerleri ve kariyer hedefleri ile yakından ilgilenmektedir.

Çalışmacı tarafından oluşturulan aşağıdaki tabloda (Tablo 2.1) kariyer planlaması ve ilgili literatürdeki çalışmalar belirtilmektedir.

Tablo 2.1. Bireysel Kariyer Planlaması

Araştırmada ilkökul döneminde kız öğrencilerde kariyer bilinci geliştiği fakat özel yeteneklere sahip olursa da tiyatro, konservatuar gibi alandaki meslekleri seçmek yerine avukatlık, mimarlık, öğretmenlik gibi mesleklerin tercih edildiği saptanmıştır (Aktın, 2017, s. 1628).
7 si vakıf 4 ü devlet, toplam 11 üniversite ile yapılan araştırmada üniversitelerde kariyer merkezlerinin, öğrencilerin kolaylıkla ulaşabilecekleri konumda olduğu fakat öğrenci sayısının yüksek olmasına karşılık birimlerin ve bu birimlerdeki çalışan sayısının daha az olduğu ortaya konulmuştur. Araştırmaya katılan katılımcıların üniversitelerindeki kariyer merkezlerinin daha fazla geliştirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir (Zeren vd., 2017, s. 560)
Kariyer planlamasının öğrenciler için; gelecekte seçmeyi düşündükleri meslek ile araştırma yaparak, güncel bilgilerden haberdar olduklarını, gelecekteki fırsatları gördüklerini, kendilerini tanıdıkları önemli bir süreç olduğunu vurgulamıştır (Çatır ve Karaçor, 2016, s. 217).
Kariyer planlama sürecinde birey artı ve eksilerini görüp, zayıf yönlerini geliştirmek amacı ile kendine kariyer için bir yol belirleyip, uygulamaktadır (Acar ve Özdaşlı, 2017, s. 312).
Öğrencilerin kariyer planlaması süreçleri, üniversitelere göre farklılık göstermektedir. Bu farklılıkların nedeni üniversitedeki eğitimin niteliği, kurum kültürü ve öğrencilerin demografik ve kişilik özellikleridir (Dinçer, Akova ve Kaya, 2013, s. 54).
Erkekler kadınlardan kariyer planı oluşturmada daha aktiftirler (Güldü ve Kart, 2017, s. 397).
Öğrencilerin kariyer planlama süreci ile ileride karşılaşacakları engeller ile başa çıkabilme güçlerinin arasında bir ilişki bulunmaktadır (Büyükyılmaz, Ercan ve Gökerik, 2016, s. 2074)
Yapılan araştırmada kız ve erkek öğrencilerin kariyer planlama süreçleri karşılaştırıldığında erkeklerin bu süreçte ülkede yaşanan değişimlerden, kız öğrencilerin ise eğitim sürecindeki kariyer geliştirme faaliyetlerinden etkilendiği saptanmıştır (Demir ve Çalık, 2017, s. 166)

2.1.5. Kariyer gelişimi

Yaşamları boyunca yaşanan değişim bireyleri, sürekli yeni bir şeyler öğrenmeye mecbur kılmaktadır. Bireyin sürekli öğrenmeye bağlı gelişimi ile ortaya çıkan Yaşam Boyu Gelişim Yaklaşımı bireylerin sürekli gelişim gösterdikleri ve bu gelişimleri kazandıktan sonra sürdürdükleri vurgulanmaktadır. Kariyer gelişimi de yaşam boyu gelişim kavramı gibi süreklilik göstermektedir ve bireyin gelişimine odaklıdır.

Yaşam boyu gelişim kuramı bireylerin yaşmalarını bütünsel bir şekilde ele alarak, hayat boyu gelişimine odaklanmaktadır (Eryılmaz, 2011, s. 63-64).

Bireyler, kariyer elde etme ve kariyerlerinde uzmanlaşma amacıyla bilgi birikimlerine her gün yeni bilgiler ve beceriler katarak kendilerini geliştirmektedir.

Bireyin kariyer gelişimi kariyer planlarını uygulamak için gerekli faaliyetleri ve uygulamaları kapsamaktadır (Müftüoğlu ve Erol, 2013, s. 39).

Bireylerin kariyer gelişimi bireyin sorumluluğunda kariyer planlama sürecinden başlayarak tüm deneyimlerini ve eğitimlerini içermektedir (Anafarta, 2001, s. 5).

Örgütlerde yeni kariyer yaklaşımları ile hem çalışan hem örgütün yararına kariyer gelişim süreçleri uygulanmaktadır (Aktaş, 2015, s. 34).

Ayrıca iş alanlarında da bilgi çağının ön plana çıkması ile yetkinlik kavramı önem kazanmaktadır. Çalışan yetkinliklerinin gelişimi ilk bakışta olumlu olarak algılansa da zaman zaman olumsuz sonuçları da beraberinde getirmektedir. Çalışanların yetkinliklerinin gelişmesine bağlı olarak çalışma ortamında bireylere çok fazla iş yükü verilip, bireylere aşırı sorumluluk yüklenmektedir. Aşırı sorumluluğun altında kalan bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığında bozulmalar meydana gelebilmektedir. Sağlığı bozulan bireylerin kariyer gelişimi de olumsuz şekilde etkilenmektedir.

Bireylerin psikolojik durumları kariyer gelişimleri ile ilgilidir. Kariyer gelişimi olumlu olan bireyler daha iyi bir psikolojiye sahip iken, kariyer gelişimi olumsuz olan bireylerin psikolojik durumları daha kötü bir haldedir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017, s. 243).

Gelişim faaliyetleri birey açısından ve örgütsel açıdan birbirleriyle uyumlu olmalıdır. Aksi takdirde bu faaliyetler başarısız olmaktadır. Koçluk, kariyer danışmanlığı ve rehberlik hizmetleri, eğitim programları örgütlerde kariyer geliştirme faaliyetlerinin başında gelmektedir. Bireylerin güçlü ve zayıf yönlerini bilmesi ve kendilerini geliştirmeleri önemlidir. Aynı zamanda bireylerin danışmanlar ve mentörler gibi alanında uzman kişiler tarafından da geribildirim almaları faydalı olacaktır.

Bireyler gelişim göstermek amacı ile klasik yöntemlerden farklı yöntemler arayışı içindeyken bu arayış sonucunda koçluk faaliyetleri ortaya çıkmıştır. Hem örgüt hem birey açısından önemli bir uygulama olan koçluk uygulaması, bireye doğrudan yol göstermek yerine kendi yollarını çizmelerine ve bulmalarına yardımcı olmaktadır (Aydın, 2007, s. 154).

Örgütler, çalışanların kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olarak, onların kariyer alanlarındaki gelişimlerine destek olmak amacı ile bazı faaliyetleri benimsemelidir.

Organizasyonların benimsediği kariyer geliştirme ile ilgili uygulamalar hem örgütün vizyonundan etkilenip, hem de bireylerin hedeflerini etkileyebilmektedir (Akın, 2005, s. 13).

Tunç ve Uygur (2001, s. 100-106)' a göre kariyer gelişimi amaçlı programlar örgütler tarafından çalışanların kariyerlerine yardımcı ve destek olma amaçlı uygulanan faaliyetlerdir. Bireyi işinde geliştirmek beceri ve yetkinliklerini arttırmak kariyer gelişiminin temel amaçlarındandır. Kariyer gelişimine yardımcı olan hususlar şu şekildedir; kariyer merkezleri, kariyer atölyeleri, yazılı kaynak ve kitaplar, kariyer rehberleri, kariyer danışmanlığı, koçluk, eğitim ve geliştirme programları ve özel gruplar için programlardır.

2.1.6. Bireysel kariyer değerleri

Her bireyin öncelikleri ve önemseydiği değerler farklıdır. Bu öncelikler bireyin çalışma hayatına da etki etmektedir. Bireyin meslek seçimini etkileyen bireysel kariyer değerleri, kişinin demografik özellikleri ve kişilik özelliklerinden oluştuğu için çok kolay çözümlenememektedir. Örneğin: bazı bireyler kariyerlerinin getirilerine daha çok odaklanırken kimi bireyler ise onlar için çalışma ortamlarındaki huzurun daha önemli olduğunu düşünmektedir. Bireyin öncelikli olarak göz önünde bulundurdukları değerlerin çok kolay tasvir edilememesi değerlerin birbirleri ile ilgili olmasından kaynaklanmaktadır (Adıgüzel, 2009, s. 290).

Bireylerin kariyer hareketliliği her ne kadar örgütün yapı ve özelliğine bağlı olarak değişim gösterse de bireyin kariyer değerleri ve gelecekteki iş beklentilerinden büyük ölçüde etkilenmektedir (Türkay ve Eryılmaz, 2010, s. 196). Gençler, bölüm seçiminde birden çok faktörden etkilenmektedir. Öğrencilerin bölüm tercihlerinde kimisi kendi özelliklerine uygun gördüğü alanı, bilinçli ve gelecekteki iş imkanları hakkında bilgi sahibi olarak seçtiklerini, bazıları ise bir planları olmadan sadece bir bölüm okumuş olmak için seçtiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca bazı öğrencilerin kendilerine uygun olan bölüm seçimi yapmak yerine aile fertlerinin eğitim durumlarına göre bölümlerini seçtikleri saptanmıştır. Bu duruma bağlı olarak öğrencilerin meslek seçimlerini etkileyen faktörler kesin çizgiler ile çizilip belirlenememektedir (Sarıkaya ve Khorshid, 2009, s. 418).

Toplum tarafından bazı mesleklerdeki saygınlığın, diğer mesleklere göre daha fazla algılanması yüzünden bireyin saygınlığı daha yüksek mesleği seçme konusunda baskı

altında kalmasıdır. Bu durumda da birey, ilgi duymadığı bir meslek alanını sırf toplum içinde yüksek bir saygınlık kazanma amacıyla tercih yapmak zorunda kalmaktadır. Kariyer seçiminin en önemli hususlarından biri, bireyin başarılı olacağına inandığı ve zevk aldığı alanlara yoğunlaşmasıdır, aksi takdirde birey iş yaşamında başarısız ve mutsuz olmaktadır.

Bireylerin kariyer değerleri de çevre faktörlerinden etkilenebilmektedir. Bireylerin öncelikleri aile, uzak akraba, arkadaş, öğretmenlerinden ve yaşadığı toplumsal çevrenin özellikleri ile şekillenebilmektedir (Batur, 2014, s. 105).

Bireyler kariyer konusunda karar verme sürecine geldiklerinde birden fazla kariyer değerinin arasından hangisini daha önemli olduğuna karar verememektedir. Bu durumda birey bu değerlerden en baskın olanı seçmektedir (Serin, Soran ve Kılıç, 2014, s. 216). Henüz kariyerlerine başlamamış bireyler ile kariyerlerine devam eden bireyler önem arz eden değerler farklılık göstermektedir. Çünkü kariyerlerine başlamış bireyler mesleklerin gerçekleriyle yüzleşmişlerdir ve kariyerleri hakkında daha somut düşüncelere sahiptirler.

Bu alanda Schien, (1970) kariyeri etkileyen değerleri gruplandırma amacı ile yaptığı çalışmada beş adet kariyer çapasından bahsetmektedir. Sonraki çalışmalarda ise üç değer daha eklenmiştir bunlar; otonomi, güvenlik, teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, hizmet veya bir olaya kendini adanmak, saf meydan okuma ve hayat tarzıdır. Schien' a göre bazı meslekler bu değerlerin birden fazlasına sahip olmayı gerektirmektedir. (Schien, 2007, s. 27)

Kariyer değerleri, dikey bireyci değerler ve yatay bireyci değerler olarak ikiye ayrılmaktadır. Dikey bireyci değerlere sahip kişiler, kariyerleri konusunda daha özgürlükçülerdir. Bu bireyler aşırı yarışmacı ve nevrotik özelliklere sahiptirler (Uçar ve Konal, 2017, s. 602). Bu kişiler grupça elde edilen bir başarıyı paylaşmaktan hoşlanmadıklarından ve sürekli ön planda olmayı sevdiklerinden dolayı iş arkadaşları ile anlaşmazlıklar yaşamaktadırlar.

Yatay bireyci değerler ise yüksek özgüvene bağlı olarak bireyin farklı olma durumu söz konusudur. Kişi kariyerini kendi değerleri doğrultusunda yönetmektedir. Bu bireyler örgütlerin değerlerini benimsemek istemezler (Seçer ve Çınar, 2011, s. 60).

Örneğin; başkaları ile çalışmanın başarısını olumsuz yönde etkilediğini düşünen bir bireyin grupça fikir üreterek çalışma değerini benimseyen bir örgüt ile çalışması mümkün olmayacaktır.

Tablo 2.2. Kariyer Değerleri

Öğrencilerin kariyer değerleri incelendiğinde ilk sırada özel yaşam ile ilgili kariyer değeri gelmektedir (Koca, 2010, s. 67).
Henüz iş yaşamı başlamamış bireylerin içinde kariyer değerlerinden özel yaşamın birinci sırada olduğu, sonrasında ise güvenlik ve istikrar şeklinde sıralandığı görülmektedir (Başol, Bilge ve Kuzgun 2012, s. 67).
Öğretmenler ve öğrenciler ile yapılan bir araştırmada ise öğretmenler için kariyer sevilen işi yapmak ve meslek için gereklilikler iken öğrenciler için ise toplumda değer kazanmak için bir statü aracı olarak algılamakta olduğu saptanmıştır (Tanhan ve Nurses, 2017, s. 82).
Turizm alanında yapılan bir araştırmada ise öğrencilerin bu bölümü seçme nedeni olarak: bölümün çekici olması, kişiye uygunluğu, iş olanakları ve bu iş olanaklarının toplum tarafından bilinilmesi olmak üzere sıralanmıştır (Şengel, Pamukçu ve Zengin, 2015, s. 133).
Öğrencilerin bireysel kariyer planlamalarında kişisel özelliklerin seçilecek mesleğe uygunluğu, mesleğin terfi imkanı ve geçerliliği, ülkedeki ekonomik ve politik gelişmeler gibi faktörlerin etkili olduğu ortaya çıkmıştır (Soysal ve Söylemez, 2014, s. 35).
Tıp Fakültesinde gerçekleştirilen araştırmada, öğrencilere göre meslek seçiminde en önemli ilk beş etmen sırayla insanlara yardım isteği, okulda başarılı olma, tıba ilgi duyma, hekimliğin saygın meslek olduğunu düşünme ve tıba yeteneği olduğunu düşünmektir (G. Genç, Kaya ve M. Genç 2007, s. 61) .
Sağlık yüksekokulu öğrencilerinden bir bölümü, bir an önce para kazanmaya başlamak ve evlenmek istediklerini belirterek, kariyer düşünmediklerini ifade etmiştir. Bazıları ise kariyer yapmanın yaşam tarzlarına uymadığını belirtmiştir. Öğrencilerden bir kısmı üniversitedeki eğitimin ve olanakların yetersiz olmasının kendilerini geliştirmelerine olanak tanımadığını belirtmiştir. Bazı öğrenciler ise kariyer alanlarına girebilmek için meslekî yeterlilik değil, torpil arandığını öne sürmüştür (Sağdıç ve Demirkaya, 2009, s. 244).
Hemşirelik öğrencileri ile yapılan çalışmada öğrencilerin yarısından fazlası hemşireliği ilk sırada tercih ettiklerini belirtmiştir. Hemşireliği seçmelerindeki en büyük faktörün işsiz kalmama garantisi olduğunu ayrıca hem kız hem de erkek öğrencilerin bölüm değiştirmeyi düşünmeme oranlarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğrencilerin meslek seçiminde en önemli etken olarak ifade ettikleri “Hemşirelik insanların gözünde saygın bir meslektir” ifadesinin oranı her iki cinsiyette düşük olarak saptanmıştır (İnce ve Khorshid, 2015, s. 169).
Muhasebe meslek yüksekokullarında yapılan bir başka araştırmada ise öğrencilerin muhasebe alanını seçmelerine etki eden faktörler olarak iyi bir kazanç ve yüksek statü elde etmenin önemli olduğu ortaya konulmuştur. Bireylerin kariyer değerleri üniversitede öğrenim gördükleri bölümlere göre farklılaşabildiği gibi üniversitelerin devlet ya da vakıf üniversitesi olmalarına göre de değişiklik gösterdiği yapılan araştırmada ortaya çıkmıştır (Dinç, 2008, s. 103).
Devlet üniversitesindeki öğrencilerin önem verdiği unsurlar; özel yaşam, güvenlik ve yönetsel yetkinlikler iken vakıf üniversitesindeki öğrencilerin öncelikleri; özel yaşam, girişimcilik ve yönetsel yetkinlikler olarak saptanmıştır (Başol, Duyan ve Etçi, 2015, s. 69).

Çalışmacı tarafından oluşturulan yukarıdaki tabloda (Tablo 2.2) literatürdeki kariyer değerleri ile ilgili çalışmalar belirtilmektedir.

2.1.7. Bireysel kariyerde karar verme süreci

Bireyler günlük yaşantılarında birçok kez seçim yapmak zorunda kalmaktadır. Karar verme aşamasındaki, karar verilecek konunun önemine göre daha uzamakta veya kısalmaktadır. Karalar’a (2004, s. 17) göre, bireyler karar vermekten kaçınmaktadır. Bunun nedeni verilen kararların olumsuz sonuçları ve karar vermenin bireye yüklediği sorumluluktur. Bireyler bazı konularda daha hızlı karar verebilirken, bazı konularda fazlaca kararsızlık yaşamaktadır. Özellikle bireyler için önemli konularda karar verme

süreci daha sıkıntılı bir hal almaktadır. Kariyer seçimi süreci de bireyin tüm hayatını ve geleceğini etkileyen bir süreç olmasından dolayı zaman zaman sıkıntılı bir hal almaktadır. Karar verme sürecinde bireyler bütünsel olarak düşünülmelidir. Sadece hedeflenen mesleklerin getirilerine odaklanılmamalı ayrıca birey bu süreçte en çok kendi yetenek, yetkinlik, ilgi alanlarına, değerlerine ve kişilik özelliklerine odaklanmalı ve bu faktörleri göz önünde bulundurarak bir karar almalıdır. Bireyler çoğunlukla hedefledikleri mesleklerin çekiciliğine kapılarak bu faktörleri göz ardı edebilmektedir.

Birey kendisi için en uygun kararını verirken yetkinliklere odaklanmalı ve bu yetkinlikleri geliştirecek faaliyetlere odaklanılmalıdır (Ulaş ve Yıldırım, 2016, s. 87)

Üniversite öğreniminin başlangıcında meslek seçimi konusundaki kararları daha belirginleşmemiş olan bireyler, öğrenim sürecinde bu kararları daha belirginleştirmeye çalışmaktadır. Bireyler, bu öğrenim sürecindeki standart bilgilerin yanı sıra kendi kariyer hedefleri doğrultusunda da kendini geliştirmesi gerekmektedir.

Ergenlik çağındaki öğrencilerin kariyerleri konusunda karar vermelerini etkileyen birden çok faktör bulunmaktadır. Karar verme aşamasında olan bireyler ilk olarak kendilerini direkt ilgilendiren faktörlerden etkilenmektedir. Bunlar bireylerin istek, beklenti, kişilik özellikleridir. Bireyler ikinci olarak da sosyal ve kültürel çevrelerin etkilenmektedir. Kariyer seçme aşamasında bireyler, sosyal çevrelerini oluşturan aile, akraba, arkadaş ve öğretmenlerinden etkilenmektedir.

Yılmaz vd., (2012, s. 20) tarafından yapılan araştırmaya göre öğrencilerin kariyer tercihleri cinsiyete, öğrenim görülen bölüme, ileride hangi alanda kariyer planlaması yaptıklarına göre farklılık göstermektedir. Kız öğrencilerin sosyal kariyer tercihleri erkek öğrencilere göre daha ön plandadır aynı zamanda bireylerin öğrenim gördükleri bölümlerin sayısal ya da sözel alan olması da bireyin sosyal kariyer tercihleri üzerinde etkili olmaktadır. Örneğin; mühendislik ve sosyoloji bölümü öğrencileri karşılaştırıldığında, sosyal kariyer tercihleri sosyoloji bölümündeki öğrencilerde daha ön plandadır.

Öğrencinin kişilik özelliklerinin yanı sıra bireyin yetkinlikleri, yetenekleri, kültürel ortamı, sosyal çevresindeki kişiler, geçmiş deneyimleri, bireyin benlik kavramı ve tercih edilecek işin niteliği (iş bulma olanağı, maaş beklentileri, statü ve saygınlık) karar verme sürecinde etkili olan bazı faktörlerdir. Faktörlerin karmaşık ve sayıca fazla olması bireyin geleceği hakkında kaygısını da arttırmaktadır. Özellikle hızla gelişen teknoloji ve küreselleşmenin etkilerinin sık görülmesi bireyin seçeceği meslek hakkında

kararsızlık yaşamasına neden olmaktadır. Bazı meslek alanlarının teknoloji nedeniyle çekiciliğini kaybetmesi ve ileride işsizlik sıkıntısının yaşanabilme olasılığı bireyin gerçekten istediği meslek alanlarından uzaklaşmasına neden olmaktadır.

Santos ve Ferreira (2012, s. 172-173) öğrencileri bazı kişilik özelliklerini ve karar verme süreçlerini incelemiştir; Birinci gruptaki öğrencilerde anksiyete, dışsallık, kararsızlık ve endişeli davranışlar az görülmektedir. Bunun yanı sıra benlik algıları yüksektir. İkinci gruptaki öğrenciler ise; mesleki kimlik eksikliği olan kendi kariyer kararlarını kendileri alamamalarına rağmen kendileri hakkında pozitif düşünceye sahip olan öğrencilerdir. Hayatlarının kendi kontrolünde olmadığını düşünmektedir.

Üçüncü gruptakiler ise aşırı anksiyete ve kronik kararsızlık yaşamaktadırlar ve dış faktörlerden fazla etkilenmektedir, bu bireyler için kariyer seçimi zor bir süreçtir.

Aşağıda araştırmacı tarafından oluşturulan tabloda (Tablo 2.3) karar verme süreci ile ilgili literatür çalışmaları belirtilmektedir.

Tablo 2.3. Karar Verme

Bireylerin kariyer seçimlerinde kendilerine güven faktörü, bireylerin öz farkındalıkları, değerler ve istekler özellikle toplumsal anlamdaki gereksinimler ön plandadır (Coetzee ve Schreuder (2002, s. 58).
Kariyere karar verme süreci ve kariyer seçiminde akılcı olmayan inançların (mükemmeliyetçilik, dışsal kontrol, yanlış çıkarımlar, genellemeler ve özsaygı) ilişkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda dışsal kontrolünün karar verme sürecinde etkili olduğu saptanmıştır. Bu durumda bireylerin karar verme sürecinde en fazla dış çevre faktörlerinden etkilenmektedir (Bacanlı, (2012, s. 90)
Genç bireylerin kariyerleri konusundaki kararları, psikolojik durumları ve kariyer danışmanlık hizmetlerinden bu süreçte ne kadar yararlandıkları saptanmaya çalışılmıştır. Araştırmada dört adet farklı grup ortaya çıkmıştır. Gruplarda gözlenen kariyer danışmanlığından faydalanan bireyler dahi karar verme konusunda daha rahat ve sakinler (Multon vd., 2007, s. 82).
Gelecekteki kariyer konusunda karar verme konusunda sıkıntı yaşayan kız öğrencilerin, erkek öğrencilere göre kariyer danışmanlığı hizmetlerine daha olumlu bir tutum içerisinde olduklarını savunmaktadır (Balın ve Hirschi (2010, s. 71)
Bireylerin kariyer danışmanlık hizmetlerinden daha verimli olarak faydalanmaları için sunulan kariyer planları standart olarak değil, öğrencilerin özellikleri göz önünde bulundurularak hazırlanmalıdır. Çünkü her öğrencinin farklı özellikleri mevcuttur. Öğrencilerin yaş ve çevreye uyum düzeyleri önemli kriterlerdir (Hirschi, 2010, s. 11-12).
Yapılan seçimlerin genellikle çevresel ve kişilik faktörlerden etkilenmektedir, ancak bireylerin kişilik faktörlerinin kariyer seçim sürecinde daha baskın olduğu ortaya konulmuştur (Chengalvala ve Rentala, 2017, s. 53).
Kariyer karar sürecinde bireyin anne, baba, yakın arkadaş, öğretmen ve sosyal medyadan etkilendiği ortaya konulmuştur (Bright vd., 2005, s.25)

2.1.8. Kariyer engelleri

Bireyler kariyer süreçleri boyunca bazı engellemeler ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu sorunların yaygınlaşması ve herkes tarafından bilinir hale gelmesi ile kariyer yönetimi sürecindeki bireyler endişe duymaktadır. Kariyer seçme sürecindeki bireyler bu engellerden çekinerek, kariyer planlarında değişiklik yapabilmektedir.

Geçmişten bu güne devam eden ve günümüzde de en sık yaşanan bu engellerden bazıları; bireylerin, cinsiyete bağlı olarak yaşadığı engellerdir. Kadın çalışanların üst düzey yöneticiliklere ilerlemelerinin engellenmesi, eşit olmayan ücretlendirme, mobbing gibi sorunlardır. Bu sorunların gün geçtikçe artarak gündeme gelmesi ve herkes tarafından bilinir olması, kariyerleri konusunda karar vererek, gelecek için bir kariyer seçim yapması gereken kız öğrencilerin de endişe duymasına yol açmaktadır.

Karataş'a (2013, s. 14) göre, kadınlar piyasadaki iş olanaklarından ve fırsatlarından erkekler kadar yararlanamamaktadır. Kadınların günümüzde çalışma oranlarının arttığı fakat sadece ücret ve statü bakımından düşük işlerde çalışabilmelerinin sebebi hala cinsiyet ayrımcılığının olmasıdır. Amil'e göre (2015, s. 21-22) çalışan kadınların performanslarının düşük olması öne sürülerek erkeklerden daha çok kariyer engeli ile karşılaşmaktadırlar. Kadınların iş hayatlarından başka sorumluluklarının olması ve üstlenmeleri gereken rolleri olduğundan sadece işlerine odaklanamayacakları yargısına bağlı olarak üst düzeydeki işler için engellenmektedir.

Kadınların kariyer engellerinden birisi ise cam tavan sendromudur.

Cam tavan sendromu: bir örgütte kadınların üst düzeylere ilerlemesinin engellenmesi ve eşit ücretlendirmenin yapılmaması durumudur, başka bir deyişle kadın çalışanların, erkek çalışanların gerisinde kalmalarıdır. Bu durumun Cam tavan sendromu olarak adlandırılmasının nedeni, kesin bir şekilde anlaşılır olmamasından kaynaklanmaktadır. Bir örgütte cam tavan sendromundan bahsedebilmek için araştırmacıların örgütün bünyesinde kaç adet kadın çalışanın olduğu ve bu kadın çalışanlardan kaç tanesinin yönetici pozisyonunda olduğunu ve ücret sistemi gibi faktörleri incelemesi gerekmektedir.

Çalışan kadınların iş haricindeki sorumluluklarının erkeklere göre fazla olmasına dayandırılarak üst düzey görevlere yükselmeleri engellenmektedir. Bu duruma bağlı olarak kadınlarda cam tavan sendromu algısı daha fazladır (Öztürk ve Bilkay, 2016, s. 100).

Kadın çalışanların üst düzey yöneticiliklere tercih edilmeme sebebi iş ve aile yaşamındaki dengeleri sağlayamaması olarak gösterilse de bir çok kadın çalışan kariyeri için aile yaşamından fedakarlık yaptığı görülmektedir. Cinsiyete bağlı engellemelerin artmasına bağlı olarak işten soğuma, işten ayrılmalar ve örgüte olan bağlılığın azalması artmaktadır.

Kadın çalışanlar yaşadığı bir başka sorun ise; iş yaşamlarında hemcinsleri tarafından da engellerle karşılaşmaktadır. Bu durum ise “Kraliçe Arı Sendromu” olarak adlandırılmaktadır.

Zel’e (2002, s. 42) göre, Kraliçe Arı Sendromunda var olan durumlar şöyle açıklanmaktadır. Kadınlar da aynı erkekler gibi davranışlar sergileyip bu davranışları kadınlara karşı kullanmaktadır. Diğer kadın çalışanlardan oluşabilecek rekabet ortamını ortadan kaldırmak ve ayrımcılığı görmezden gelmek olarak tanımlanmaktadır.

Bu durumun yaşanmasını engellemek örgütlerin insan kaynakları departmanının sorumluluğundadır. Araştırmalara bakıldığında bu sorunların örgütlerin yönetimlerinden kaynaklı olduğu görülmektedir.

Kariyer engelleri bireylerin iş tatmini ve doyumunu azaltmaktadır. Bu durumun yönetim biçiminden kaynaklanıp, yönetsel fonksiyonların bu durumu engelleyecek şekilde düzenlenmesi kariyer engellerini azaltabilir (İnandı, Tunç ve Uslu, 2013, s. 230).

Ayrıca Bulut ve Kızıldağ (2017, s. 100)’ a göre yıllardır süren ve bir türlü önlenemeyen cinsiyet ayrımcılığı kavramı ancak işletmelerin üst yönetim tarafından alınan kararlar ve stratejileri tüm departmanların benimseyip uygulaması ile önlenebilmektedir. Aksi takdirde her meslek alanında cinsiyet ayrımcılığı devam edecektir.

Cinsiyete bağlı olarak yaşanan kariyer sorunlardan birisi de çift kariyerli eşler sendromudur. Kariyer sahibi kadınların kariyerlerinin, eşlerinin kariyerinin gerisinde kalması ile oluşmaktadır. Bunun nedeni; kadınların kariyerlerinden hariç evde de çocuklarla ve evdeki işlerle ilgilenmek gibi sorumluluklarının olmasıdır. Ev yaşantısındaki sorumlulukların sadece kadına ait olması, kadının iş yaşantısına yeterince zaman ayıramaması, çok uzun saatler mesaiye kalamama gibi durumlar kadınların sorun yaşamasına neden olmaktadır. Bu engellerin yok edilmesi için, hem kadınların hem erkeklerin sorumlulukları paylaşmaları en iyi çözüm yolu olarak görülmektedir. İş ve ev yaşantısındaki dengeyi sağlayan bireyler, toplumun düzeni, gelişmesi ve kalkınması açısından da önemli bir faktördür (Türkkahraman ve Şahin, 2010, s. 85).

Meslek yaşamında karşılaşılan cinsiyet ayrımcılığına dayanan sorunlar toplum tarafından kabul edilen basmakalıp görüşlerin kolay kolay değiştirilememesinden kaynaklanmaktadır. Günümüzde de var olmaya devam eden meslek çeşitlerini cinsiyet farklılığına dayalı şekilde gruplandırmak ve kadın çalışanların kariyer alanlarının kısıtlanması ve üst düzey pozisyonlara terfilerinin erkek çalışanlar tarafından engellenmesi şeklinde görülmektedir. Arlı'ya (2013, s. 298) göre, cinsiyet ayrımcılığının sebeplerinden birisi günümüzde halen azalarak da olsa cinsiyet önyargısının devam etmesidir, cinsiyet önyargısı meslek alanlarında olduğu sürece cinsiyet ayrımcılığının yaşanacağını belirtilmektedir. Örgütlerdeki imkanlardan kadın ve erkeklerin eşit oranda yararlanabilmesi için cinsiyete bağlı önyargıların yok edilmesi gerekmektedir.

Bireylerin hayallerinde olan kariyer alanlarından uzaklaşmalarının bir diğer sebebi ise; işlevsel olmayan kariyer inançlarıdır. E. Işık'a (2013, s. 372) göre, öğrencilerin hayal ettikleri mesleklere ulaşmak için çabalarının boşuna olduğuna inanmakta olup, gelecekleri ile ilgili olumsuz düşüncelere sahiptirler.

Kariyer inançları bireyler üzerinde etkili olmaya lise dönemlerinde başlamaktadır. Bu inançlar bireyin kariyeri hakkında karar verme sürecini etkilemektedir. Kariyer inançlarını şekillendiren faktörler; cinsiyet, eğitimdeki başarı durumu, akılcı olmayan inançlar, ailenin gelir durumu ve bireyin meslekteki olgunluğudur (Ulu, 2007, s. 126).

Bu sorunların günümüzde sıkça söz konusu olması gelecekteki mesleklerine karar verme aşamasında olan bireyler üzerinde iki farklı şekilde etki yaratabilmektedir.

İlk olarak; birey, idealindeki kariyer hakkında karamsarlığa düşebilir ve bu sorunları yaşamaktan çekinerek, kararını değiştirebilir. İkinci olarak ise; birey yaşayabilme ihtimali olan engellerin ve sorunların farkındadır ve bu sorunların üstesinden gelebilmek için mücadele eder. Kariyerleri ile ilgili sorunlar hakkında bilinçlenen birey bu sorunlar ile karşılaştıklarında mesleğinden vazgeçmek ya da soğumak yerine bu sorunlarla mücadele etmeyi tercih eder. Bireyin hangi tutumu sergileyeceği, bireyin kişilik özellikleri ile de yakından ilgilidir.

Çalışmacı tarafından oluşturulan aşağıdaki tabloda (Tablo 2.4) kariyer engelleri ile ilgili literatür çalışmaları belirtilmiştir.

Tablo 2.4. Kariyer Engelleri

Kadın öğretmenler ile yapılan araştırmada geçmişten bugüne süregelen cinsiyet ayrımcılığının önlenememesinden ötürü bu duruma bağlı sorunları benimseyerek yaşamaya başladıklarını belirtmişlerdir (İnandı ve Tunç, 2012, s. 216).
Kadın öğretmenler ile yaptığı araştırmada orta düzeyde kariyer engeli yaşamalarına neden olan sebepler olarak; ailevi neden, eğitim durumu, cinsiyet, çalışma saati ve yaş iken, az olarak kariyer engeli yaşamalarına neden olan sebepler ise; toplumsal yapı, ekonomik ve okul ortamı olarak saptanmıştır (Gündüz, 2010, s. 146).
Her iş alanında var olan cam tavan sendromu daha çok geleneksellikten uzak daha modern yaklaşımları benimsemiş örgütlerde cam tavan sendromuna rastlanmamaktadır (Gül ve Oktay, 2009, s. 434).
Bankacılık sektöründe erkek üst düzey yönetici sayısının, kadın üst yönetici sayısından fazla olmasının nedenini üst yöneticilik gibi pozisyonların fazla mesai gerektirmesi ve kadınların iş yerindeki sorumlulukların dışında, başka sorumluluklarının da olması ve yeterince işlerine vakit ayıramadıkları olarak belirlenmiştir (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014, s.18)
Örgütlerde cinsiyet ayrımcılığının en çok yapıldığı temizlik departmanı iken en az cinsiyet ayrımcılığının görüldüğü birim, ofis departmanı olduğu ortaya çıkmıştır (Tekin ve Keskin 2017, s. 313).
Turizm sektöründe yapılan bir araştırmada sektörde kadın çalışan sayısının artmasına rağmen üst düzeydeki kadın yönetici sayısı halen az olduğu görülmüştür (Tükeltürk Aydın ve Şahin Perçin 2008, s. 125).
Akademisyen kadınların özel ve iş yaşamında denge kurar iken akademisyen mesleğindeki erkeklere göre daha çok zorlandıklarını ortaya koymuşlardır. Diğer mesleklerde olduğu gibi akademisyenlikte de bu tür sorunlar mevcuttur (Küçükşen ve Kaya, 2016, s. 672).
Öğrencilerin kariyer inançlarının, yaş faktörü ile olan ilişkisini üst sınıflara doğru bireylerin kariyerleri hakkında daha sık düşünerek, kariyer sıkıntılarının daha arttığını ve buna bağlı olarak olumsuz kariyer inançlarının da arttığı saptanmıştır (Akkoç, 2012, s. 64).
Örgütlerde kadın yönetici sayısının artmasına rağmen günümüzde halen kadın çalışanlar, örgütlerde eşit olmayan ücretlendirme ve erkeklere terfi önceliği tanınması gibi engellemelerle karşılaşmaktadır (Öğüt, 2006, s. 74).

2.2. Kişilik

Bireyler yaşamlarında her gün farklı olaylarla karşılaşmaktadır. Bu olaylara bireyler birbirinden farklı tepkiler göstermektedir. Bu durumun nedeni bireylerin farklı kişilik özelliklerine sahip olmaları ve bu özelliklerin bireye özgüdür olmasıdır.

Günlük yaşantımızda bireylerin tavır ve tutumları dikkatimizi çeker bu tavır ve tutumlar: heyecanlı, soğukkanlı, arkadaş canlısı, mesafeli, neşeli, karamsar, yardımsever gibi örnekler verilebilir. Kişilik kavramından bahsedebilmemiz için bu özelliklerin sürekli olması gerekmektedir. Örneğin; her birey yaşadığı tatsız ve olumsuz olaylar karşısında zaman zaman geçici olarak depresif davranabilir, bu davranışlar yaşanan tatsız olay nedenli olabilir ve geçicidir. Bu durumda bireyin depresif kişilik özelliğine sahip olduğu söylenemez.

Kişiliğin oluşumunda bireyin bedensel ve beyinsel fonksiyonları etkilidir. Kişilik ise bireylerin duygularını, hislerini ve tutumlarını oluşturmaktadır (Corr ve Matthews, 2009, s. 13).

Kişilik bireyin değişmeyen kendine özgü, tutarlı tüm tutum ve özelliklerini kapsamaktadır (Özkalp ve Kirel, 2016, s. 72). Tanımdan da yola çıkarak, bireyin kişiliğinin sürekli ve sabit olduğunu söyleyebiliriz. Yaşa bağlı olarak aslında kişilik özellikleri değişmez, sadece özellikler farklı yönlere doğru değişir. Örneğin; kıskanç kişilik özelliğine sahip bir birey çocukken kardeşini kıskanır iken, yetişkinlik çağında farklı sebeplerden ötürü iş ya da okul arkadaşlarını kıskanabilmektedir başka bir deyişle, bireyin kıskançlık özelliği değişmeyerek, sadece yön değişmektedir.

Bireylerin kişilik özelliklerinin oluşumunda aile fertlerinin davranışları örnek alınmaktadır. Bireyin ailesindeki fertlerin eğitim seviyesi, mesleği ve gelir durumu bireyin kişilik özelliklerinin oluşumunda etkili olmaktadır. Bunların yanında bireyin hayatı boyunca yaşadığı olumlu ya da olumsuz deneyimler bireylerin daha sessiz sakin ya da daha agresif olmalarına neden olabilmektedir. Yaşanan kötü olaylar sonucunda bireylerin hayata küstükleri ve içlerine kapandıkları da görülmektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013, s. 5-6).

Kişilik tiplerine göre bireyler aslında kendilerini olduğundan daha farklı biriymiş gibi gösterebilmektedir. Örneğin; kendine çok güvenen, diğer kişilerin olumlu ya da olumsuz eleştirisi ile ilgilenmiyor gibi davranan bir bireyin aslında içten içe bu eleştirileri çok fazla dikkate alabildiği durumlara rastlanmaktadır. Bu yüzden bireyin kişilik özelliklerinin dışarıdan bakılarak kesin olarak tespit edilmesi ve sınırlarının çizilmesi zordur.

Kişilik kavramı bireyin hem özel hem de iş yaşantısında önemli bir kavramdır. Bireyin vereceği kararlar, kişilik özellikleriyle uyumlu olmalıdır. Bu yüzden bireyin kendini tanıması ve kişilik özelliklerinin farkında olması önemlidir.

Kişilik kavramında bireyin genetik özelliklerinin etkisinin yanı sıra sosyalleşmenin ve sosyal çevrenin etkisinin olduğunu, küçük yaşlarda asosyal olan bireylerin ileriki yıllarda bireyin kişilik özelliklerinde ve psikolojik durumunda sıkıntı oluştuğu vurgulanmaktadır. Bu durumda bireylerin kişilik özellikleri genetik özellikleri ve dış çevrelerinin bir sentezidir (Özdemir vd., 2012, s. 587).

Bireyin içinde yaşadığı sosyal çevre, kişiye belli inançlar, kanaatler kazandırıp, onlara belirli davranış kalıpları kazandırmaktadır. Buna bağlı olarak bireyler belli tepkileri de öğrenmektedirler. (Aytaç ve İlhan, 2007, s.118) .

Bahadır'a (2002, s. 60) göre, bireylerin ergenlik döneminde kişilik özellikleri daimi olarak kesinleşmeye başladığından dolayı birey için duygusal açıdan karmaşık olan bir süreçtir. Bireylerin tam olarak kendi özelliklerinin farkında olamadıkları bu dönemde özgüven eksikliği, içe kapanıklık ve stres gibi sorunlar görülebilmektedir

Kişiliğin oluşumunu etkileyen faktörler vardır. Bunlardan ilki kalıtsal özelliklerdir. Bireyin boyu, kilosu, göz rengi gibi doğuştan getirdiği genetik faktörlerdir. Bireyin dış görünüşü aynı zamanda bireyin psikolojisini de etkilemektedir.

Bireylerin fiziksel özellikleri yani doğuştan getirdiği biyolojik özelliklerinin de kişilik oluşumunda etkisi vardır. Örneğin; çok konuşmayan ve asık suratlı olarak görünen bireylerin genelde sert ve sinirli mizaca sahip oldukları düşüncesi vardır. Diğer bireyler o kişiye çok fazla yakınlık göstermekten çekinirler.

Kalıtsal özelliklerin yanında kişinin yaşadığı sosyal ve kültürel çevre de kişiliğe etki etmektedir. Bireyin kişilik özellikleri, ailesi, arkadaşları ve öğretmenlerinden oluşan yakın çevresi tarafından da şekillendirilmektedir. Ayrıca yaşadığı ve büyüdüğü çevrenin özellikleri de bireyin davranışları ve düşünceleri üzerinde etkili olmaktadır.

Kişilik ve kariyer kavramı ile ilgili, literatürde geçmişten bugüne bir çok araştırma mevcuttur. Bu durumun nedeni ise kişilik özelliklerinin, bireylerin kariyer seçimi aşamasından başlayarak, iş yaşamlarındaki başarı, performans ve iş tatmini gibi birden çok faktörü etkilemektedir. Bireylerin tercihleri kamu sektörü, özel sektör veya kendi işini kurma yani girişimcilikten yana olabilir. Bu tercihleri bireyin kişilik özellikleriyle alakalıdır.

Örneğin; üstlerinden emir almayı sevmeyen bireyler kendi işlerini kurmaya daha meyillilerdir veya bu durumun tam tersi olarak birey iş disiplini ve başarısını bir otoriteden emir alarak sağlıyor olabilir, bu seçenekler bireyin kişilik özelliklerine göre farklılık göstermektedir. Aynı zamanda bireylerin iş tatmini ile de kişilik özellikleri ilişkilidir. Bireyin duygusal esnekliği ve hayata bakış açısı, iş tatmini ile ilişkilidir (Lounsbury vd., 2003, s. 293).

Bireyin kişilik özelliklerinin gelişiminde bireyin çalışma hayatı ve mesleğinin özelliği önemli bir faktördür. Örneğin; hizmet sektöründe yer alan bireyin kişilik özellikleri

sunduğu hizmetin kalitesini etkilemektedir. Bireyin müşterilerle kurduğu iletişimin kalitesi, dikkat çektiğinde rahatsızlık hissetmeyen, kalabalık ortamlarda kendini rahat hisseden, insan canlısı, sohbet etmekten hoşlanan bireyler hizmet sektöründe daha başarılı olmaktadır. Bu duruma bağlı olarak da bireyin dışadönüklük, sorumluluk, yeniliğe açık olma ve uyumluluk gibi kişilik özellikleri ile ilişkili olduğu bulunmuştur (Serçeoğlu, 2013, s. 5269).

Bireylerin kariyer yönetimleri sürecinde kendi kişilik özelliklerinin farkında olmaları onlara yarar sağlamaktadır. Kendilerini tanıyan ve özelliklerinin farkında olan bireyler kariyer planlama sürecinden itibaren kendilerine uygun kariyer için kendilerini geliştirir. Bireyin, kariyer planlaması sürecinde kişilik özelliklerinin farkına varması ve kendini tanıması için bireylerin kariyer danışmanlık hizmetlerinden ya da kişilik özelliklerini belirleme amaçlı oluşturulan kişilik testlerinden yararlanabilmektedir.

Bireylerin kişilik özellikleri ile seçilecek kariyerin özelliklerinin uyumlu olması bireyin kendi ile barışık ve başarılı bir birey olmasına yardımcı olmaktadır. Bazı meslek alanlarında bireyleri belli başlı kişilik özelliklerinin olması gerekmektedir. Örneğin; hizmet sektöründe kariyer yapmayı planlayan bir bireyin ilk olarak iletişimi ve empati kabiliyetinin yüksek olması gerekmektedir.

Bireyin kişiliği çalıştığı örgüt açısından da önemlidir. Bireyin örgüte ve işine uyumu örgütün başarısını da etkilemektedir. Taşdemir, Keskin ve Aktekin (2016, s. 425)'e göre, örgütün işe alım sürecinde bireyi, işe uygunluğuna ve kişilik özelliklerine göre değerlendirmesi gerekmektedir. Örgüt içindeki rutin işler sürekli gelişime ve yeniliğe açık bireyler için sıkıcı gelebilmektedir. Bu tip kişiliğe sahip bireylere yeni şeyler öğrenebilecekleri tek düzeden uzak işler daha uygundur.

Aksi durumda ise yenilikten ve değişikliklerden çok hoşlanmayan bireyler için ise, durağan ve rutin işler daha uygun olup, bireyler kişilik özellikleri ile uyumlu işlerde daha başarılı oldukları gözlemlenmektedir.

Bireylerin karar verme ve davranışlarındaki kişilik özelliklerinin etkisini araştırma amaçlı birçok kişilik modeli kullanılmıştır. Bu kişilik modelleri ile bireye uygun kariyer saptanmaya çalışılmıştır. Bireylerin hangi alanda kariyerlerine başlamaları ve sürdürmeleri gerektiğini kişilik özellikleri ile ortaya konmaya çalışılmıştır.

Bireyin kişilik özellikleri yanı sıra kültürel çevre ve alt kültürlerin ve ülkelerin sosyo-ekonomik koşullarına da bakılarak kişilik ve meslek ilişkisinin incelenmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır (Kamaşak ve Bulutlar, 2010, s. 125).

Çalışmacı tarafından oluşturulan aşağıdaki tabloda (Tablo 2.5) kişilik ile ilgili literatür çalışmaları belirtilmiştir.

Tablo 2.5. Kişilik

Canlıların fiziksel özellikleri ile ilgili bir örnek mevcuttur; Doberman cinsi köpeklerin, diğer büyük ırk köpeklerle aynı özellikleri taşımasına rağmen dış görünüşündeki ürkütücülükten ve sert ifadelerinden dolayı sokakta insanlar bu cins köpeklere rastladığında ürkerek onlara yakınlık gösteremezler. Bu durum insanlar tarafından dış görünüşe karşı oluşturulmuş bir önyargıya örnektir (Hazar, 2006, s. 126).
Bireyin mesleği ve kişilik özelliklerinin uyumlu olması bireyin mutluluğunu ve başarısını etkilemektedir. Bu uyumdan bahsedebilmek için öncelikle bireyin kendini tanıması ve kişilik özelliklerinin farkında olması gerekmektedir (Dursun, Kaya ve İstar, 2015, s. 65).
Finans sektöründe yapılan bir araştırmada bireyin iş performansı ile cinsiyet, duygusal dengesizlik, geçimlilik ve sorumluluk faktörleri etkileşim halinde olduğu saptanmıştır (Yelboğa, 2006, s. 208).
Kendi işini kurmak isteyen bireylerin; gelişime açık, risk alabilme, doğru ve hızlı karar verebilme, başarı odaklı olma, fırsatları ve tehditleri algılayabilme gibi özelliklere sahip olmaları gerekmektedir (Bozkurt, 2006, s. 108).
Bireyin girişimcilik özelliği bireyin sorumluluk gibi kişilik özellikleri ile ilişkili bulunmuştur (Çetin ve Varoğlu, 2009, s. 63).
Holland, (1966,1973) tarafından geliştirilen kişilik tipi modelinde; 6 adet kişilik tipinden bahsedilmektedir Gerçekçi tip, araştırmacı tip, artistik tip, sosyal tip, girişimci tip ve geleneksel tip olmak üzere psikolojik özelliklerine göre gruplandırılmıştır. Örneğin; girişimci tipler, enerjileri ve özgüvenleri yüksek, ilgi odağı olmaktan hoşlanan tiplerdir (Costa, McCrae ve Holland, 1984, s. 391).
Müzik öğretmenlerinin beş faktör kişilik özellikleri ve Holland'ın kişilik tipi modeli ile yapılan araştırmada artistik tip özellikleri tahmin edildiği gibi yüksek çıkarken, bu bölümde başarılı olmak için gereken araştırmacı kişilik özelliği düşük çıkmıştır (Çevik ve Perkmen 2010, s. 27).
Gerçekçi tiplerin; sosyal, girişimcilik, araştırmacılık ve güzel sanatlara daha yatkın oldukları saptanmıştır. Bu araştırma sonucunda dikkat çeken nokta gerçekçi tiplerin genelde mekanik ve alanlara daha meraklı ve makineler ile çalışmaya yatkın oldukları beklenirken güzel sanatlar alanında çalışmaya yatkın olmalarıdır (Aljojo, (2016, s. 220).

2.2.1. Kişilik özellikleri

Bu kısımda bireylerin kişilik tip ve özelliklerinden bahsedilmektedir.

2.2.1.1. İçsel ve dışsal kendilik kontrolü

Birey açısından kontrol odağı kavramı çevresinde yaşanan olayların sonuçları kendi kontrollerinde ve ya kontrolleri dışında geliştiğine inanması ile ilgilidir (Kızanlıklılı ve Konaklıoğlu, 2016, s. 176).

Bireyin kendilik kontrolünün içsel ya da dışsal oluşu örgütteki iş yaşamına da etki etmektedir. Dışsal kendilik kontrolü olan bireyler başarısız olduklarında bu

başarısızlığın nedenini dışsal faktörlerin sebep olduğunu savunurlar. Örneğin; ekip ile oluşturulan bir projenin başarısız olması durumunda suçun ekip arkadaşları yüzünden olduğunu söylerler ve hiçbir zaman yaşanan olumsuzlukların sorumluluğunu üstlerine almazlar.

İçsel kendilik kontrolü olan bireylerde ise başarısızlık gibi yaşanan olumsuz durumlarda hatayı kendilerinde aramaktadır. Bireyler zayıf yönlerinin farkındadır. Bu yüzden bu kişilik özelliğine sahip kişiler dışsal kendilik kontrolü özelliğine sahip bireylerden daha başarılılardır. Çünkü sürekli kendilerini geliştirme ve zayıf yönlerini geliştirmeye meyillilerdir. Ajzen, (2002, s. 680) kişilerin bireysel kontrollerinin iki önemli faktörü vardır; bireylerin zorluklar ve engellerle mücadele edebilme durumuna bağlı olan kendine güven seviyesi ve bireyin davranışlarının kendisinin kontrol edilebilme durumudur.

2.2.1.2. Proaktif Kişilik

Proaktif kişilik özelliği taşıyan bireyler kendilerine hedefler koyar, başarılı ya da başarısız olduklarında bu durumun kendi sorumluluklarında olduklarını bilir.

Yolcu ve Çakmak (2017, s. 435) tarafından yapılan araştırmada iş yaşamında bireylerin proaktif kişilik ve hareketleri incelemiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre bu davranışı sergileyen bireyler emir almadan kendi kararlarını alabilmektedir. Aynı zamanda proaktif kişilik özelliği sergileyen bireylerin, iş hayatlarında psikolojik güçlenme de yaşadıkları ortaya konulmuştur.

Bu tip kişilik özelliklerine sahip bireylerin ve meslek seçimleriyle ilgili bir başka araştırmada ise Boyar ve Güngörmüş (2016, s. 64) muhasebe ve finans alanında çalışan proaktif kişilik özelliğine sahip bireyler sonuç odaklı oldukları ve başarı yönelimli çalıştıkları için kariyer memnuniyetleri daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu araştırma sonucuna dayanarak proaktif kişilik özelliklerine sahip bireyler muhasebe ve finans gibi sonuca ve sistematikliğe bağlı mesleklerden daha çok iş doyumunu sağladıkları söylenebilir.

Çelik ve Topçuoğlu (2017, s. 1232) tarafından yapılan araştırmada Türk kültüründe ailelerin, öğrencilerin akademik başarılarını arttırmak için daha çok dışsal motivasyon faktörlerinin kullanıldığını bu yüzden bireylerin çok fazla içsel motivasyon faktörlerini geliştiremediklerini bu yüzden proaktif kişilik özelliklerinin arka planda kalarak gelişemediği ortaya konulmuştur.

2.2.1.3. *Makyavelist kişilik*

Makyavelist kişiler sadece kendi çıkarlarını gözeten kişilerdir. Bu durumda ahlak ve değerleri göz ardı ederek davranmaktadır. Bu kişilik özelliğine sahip kişilerin ikna kabiliyeti ve bencillikleri çok yüksektir. Kendi çıkarları doğrultusunda diğer bireyleri kolayca etki altına alabilmektedir.

Öğrencilerin makyavelist değerleri incelenen araştırmada öğrencilerin makyavelist değerlerden daha çok yetiştikleri kültürün değerlerini ön planda tuttukları ortaya konulmuştur (Kara, 2016, s. 137).

Kadınlar, erkeklere göre etik değerleri daha çok önemsedikleri ve buna bağlı olarak, kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre daha az makyavelist davranışlar sergilediği saptanmıştır (Ayan, Ünsar ve Kahraman, 2013, s. 119).

Kadınlara toplum tarafından da yüklenen kalıplaşmış davranış şekillerinden ötürü kadınlar gündelik hayatlarındaki gibi iş hayatlarında daha özverili ve daha sorumluluk sahibidirler. Bu yüzden çalışma ortamlarında da makyavelist kişilik özellikleri kadınlarda, erkeklere göre daha az görülmektedir.

2.2.1.4. *Narsist kişilik*

Narsist kişiler kendilerini dünyanın merkezinde görerek diğer bireyleri gereksiz olarak görmektedir. Bu kişilik tipindeki bireyler kendi çıkarları doğrultusunda diğer kişilerin güçsüz yönlerini ve zaaflarını kullanır. Bu kişiler her konuda kendilerinin en iyi olduğunu savunur, övülmekten hoşlanırken eleştirilmek hoşlanmaz ve hatalı olduklarını kabul etmez, kendilerine göre her zaman doğrudur.

Bu bireyler başkalarını umursamaz gibi görünseler de içten içe hep diğer kişiler tarafından bir beğenilme ve takdir gereksinimi duymaktadır. Bu durumda aslında onların kendilerine güveni olmayan bireyler olduğunu göstermektedir. Herkes başarılı olduğunda övülmek ister ama narsist kişilerde bu durum çok ileri düzeydedir. Narsist kişilik özelliklerinin uç noktada olduğu bireylerde narsistlik bir kişilik bozukluğu olarak sayılmaktadır ve bu duruma patolojik narsizim adı verilmektedir (Karaaziz ve Atak, 2013, s. 47).

Narsist kişiler iş hayatında iş arkadaşlarıyla da sorunlar yaşamaktadır. Örgütlerde ekip ile birlikte yürütülmesi gereken işlerde zorlanmaktadır.

Cihangiroğlu vd., (2014, s. 183-184; 2015, s. 15) narsist kişilik özelliğine sahip bireylerin kuruma olan bağlılığı da daha azdır ayrıca tıp fakültesi öğrencileri ile yapılan

araştırmada birinci, ikinci ve üçüncü sınıf öğrencilerinde narsist kişilik özeliği daha fazla olup, dördüncü sınıf öğrencilerinde en az olarak görülmektedir. Aynı zamanda narsist davranışların ortaya çıkmasının nedeninin uzun eğitim hayatının sonucu olarak öğrencilerin yorgun ve yılgın oldukları dönemlere denk geldiği saptanmıştır.

2.2.1.5. *A tipi kişilik ve B tipi kişilik*

A tipi kişiliğe sahip bireyler, aceleci, rekabetçi, hırslı, daima endişeli, sıklıkla agresif, hareketli ve telaşlı tiplerdir.

B tipi kişiliğe sahip bireyler ise soğukkanlı, daha az rekabetçi, uyumlu, sakin ve daha az kaygılıdır.

Bireylerin gelir seviyesi ve ikamet ettikleri bölgelere göre A ve B tipi kişilik özelliklerini inceleyen araştırmada üst ve alt gelir düzeyindeki bireylerin orta gelir düzeyindekilere göre daha fazla A tipi kişilik özellikleri sergiledikleri ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda il ve ilçe gibi yerleşim alanlarında ikamet eden bireyler, köyde yaşayan bireylere göre daha fazla A tipi kişilik özelliği sergilemektedir (Durna, 2005, s. 289).

2.2.1.6. *Stres*

Bireyler yaşamları boyunca farklı stres kaynaklarından ötürü stres yaşamaktadır. Fakat bazı bireyler önemsiz konularda bile diğer bireylere nazaran yaşamları boyunca daha çok stres yaşamaktadır. Bu yüzden o bireylerde stres bir kişilik özelliği olarak gösterilmektedir. Bireyin çokça stres yaşaması onun özel ve iş hayatına da tesir etmektedir. Bu durumda bireylere stres düzeyi daha düşük olan meslekleri tercih etmeleri önerilmektedir.

Bireyin işe başladığı ilk dönemlerde yaşadığı stresin kaynağı, dışsal, işe bağlı ve içsel olabilmektedir. İşinde stres yaşayan bireyler işten uzaklaşma, işe gelmeme, işe odaklanamama ve işte başarısız olma gibi olumsuz durumlar yaşayabilmektedir (Gümüştekin ve Gültekin, 2009, s. 147).

2.2.1.7. *Risk alma*

Bazı meslekler bireylerin daha fazla risk alma özelliğine sahip olmasını gerektirmektedir. Özellikle çabuk ve doğru karar verebilmeyi gerektiren mesleklerde riskler mevcuttur. Örneğin: girişimcilik alanında bireylerin ölçülü olarak risk alma özelliği taşıması gerekmektedir. Risk almayı sevmeyen bireyler, riski yüksek bir meslek

alanında aşırı kaygı ve stres yaşayıp, başarısız olmaktadır. Bireyin risk alma düzeyi kişilik özellikleri ile ilişkilidir.

Bireyin algıladığı risk, bireyin anksiyete düzeyi ile pozitif ilişkili bulunurken, bireyin kendine olan güveni ile negatif ilişkili olduğu saptanmıştır (Schaninger, 1976, s. 100).

Ergenlik çağındaki bireylerin risk alma düzeyi bireylerin dışadönüklük özellikleri ile ilişkili bulunmuştur (Gullone ve Moore , 2000, s. 405).

2.2.1.8. Duygusal zeka

Duygusal zeka; bireyin yaşamındaki olayları yorumlaması, sorunların çözülmesi, performansını yönetebilmesi, ideallerine ulaşabilmesi, bireylerle empati kurabilmesi gibi faktörleri kapsamaktadır.

Duygusal zeka, bireylerin hem özel hem de iş yaşamlarında önemlidir. Kişilerle iyi iletişim kurabilmek ve empati becerilerinin gelişimi bireylerin yaşamlarında başarılı olmalarına yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda bireylere duygusal zeka farkındalığı, kazandırmak ve duygularını yönetebilmeleri konusunda eğitim verilmesi bireylere olumlu katkılar sağlamaktadır (Oğan ve Toy, 2017, s. 459).

Onay ve Uğur (2011, s. 31) Duygusal zekanın alt boyutlarını; bireyin öz benlik farkındalığı, empati, sosyal beceriler, kişinin kendini motive etmesi ve kendi duygularını yönetebilmesi olarak belirtilmiştir. Özellikle sağlık hizmetinde görev yapan bireylerin empati sağlayabilme ve karşındaki ile iyi iletişim kurabilme becerisi gerekmektedir. Bu duruma bağlı olarak bireylerin duygusal zeka seviyelerini geliştirmeleri gerekmektedir. Çünkü duygusal zekası gelişmiş bireylerde empati kurabilme ve sorunlara daha kolay çözüm üretebilme hızı daha fazladır. Bu durumda sağlık sektöründe görev alan bireyler hasta ve hasta yakınları ile daha iyi iletişim kurabilmektedir.

Udayar vd., (2018, s. 10) bireylerin duygusal zekalarının kariyer seçim süreçlerinde yaşadığı sıkıntılarla ilişkilidir. Duygusal zekası yüksek olan bireylerin kariyer seçim sürecinde daha az sıkıntı yaşamaktadır çünkü kendilerini iyi tanırlar ve ideallere sahiptirler. Duygusal zeka ve bireyin aile ortamı ilişkilidir. Sevgi, hoşgörü ve şefkat ile büyüyen bireylerin duygusal zeka öğelerinin daha gelişmiş olduğu saptanmıştır. Duygusal zekanın oluşumu çocukluk döneminde başlamaktadır. Bu yüzden aile ortamı ve aile fertlerinin birbirlerine ve çocuğa olan yaklaşımı bireyin diğer bireylerle empati ve iletişim kurma gibi yeteneklerini etkilemektedir (Erdoğan, 2008, s. 74).

Özdemir ve Dilekmen (2016, s. 106) duygusal zekanın bireylerin tüm yaşamını etkilediği ortaya konulmuştur. Özellikle öğretmenlik mesleğinde iletişimin, kişilerin duygu ve düşüncelerini anlayabilmenin ve örnek davranışlar sergileyebilmenin gerekli görüldüğünden duygusal zekanın önemli bir husus olmaktadır.

2.2.2. Goldberg beş faktör kişilik modeli

Kariyer ve Beş faktör kişilik özellikleri (duygusal kararlılık, dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk ve gelişime açıklık) ilişkisini araştıran farklı çalışmalar yapılmıştır.

Kişilik ve bireyin mesleği uyumlu olmalıdır fakat bireyler zaman zaman mesleğin getirilerinin çekiciliğine kapılarak, toplumda itibar kazanma amacı ile kendi kişilik özelliklerine uygun olmayan mesleklere yönelebilmektedirler buna bağlı olarak da iş doyumsuzluğu ve işinde başarısız olma gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır (Aytaç, 2001, s. 119).

Bireylerin tercihleri kamu sektörü, özel sektör veya kendi işini kurma yani girişimcilikten yana olabilir bu tercihi bireyin kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ve deneyime açıklık ile ilgisi bulunmuştur. (İyem ve Erol, 2013, s. 145).

Üniversite öğrencilerinin meslek seçim sürecinde kendi kişilik özelliklerine uygun meslekleri seçmeleri önemlidir. Aynı zamanda gelişime açık kişilik özelliğine sahip bireylerin gelecekte daha başarılı olacakları beklenmektedir (Ahmetoğulları ve Güneş, 2017, s. 37).

Bireylerin kendileri için doğru kariyer seçimi yapabilmesi için fiziksel ve ruhsal açıdan kendilerini iyi hissetmeleri gerekmektedir. Yapılan araştırmalarda, öğrencilerin öznel iyi oluş halleri de, gelecekteki kariyer konusunda olumlu ya da olumsuz düşüncelerine neden olmaktadır.

2.2.2.1. Duygusal kararlılık

Beş faktör kişilik özelliklerinden olarak duygusal kararlılık aynı zamanda duygusal tutarlılık olarak da adlandırılmaktadır. Duygusal kararlılık, bireyin daha az olumsuz duyguya sahip olması ve daha az gerginlik yaşamasıdır. Bireyin duygusal kararlılığı iş tatmini ve iş başarısına etki etmektedir. Duygusal kararlılığa sahip bireyler duygusal kararsızlığa sahip bireylere göre daha olumlu, sakin ve strese karşı dirençleri daha fazladır. Chaturvedi ve Chander (2010) bireyin duygusal kararlılık özelliğini; empati, duygular, öfke düzeyi gibi kavramların oluşturduğunu ve bu kavramların bir bütün

olduğunu öne sürmektedir <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3105556/> (Erişim Tarihi:01.08.2019).

Yapılan araştırmalara bakıldığında, cinsiyet ve duygusal kararlılık konusu üzerinde çalışılmıştır. Bireylerin duygusal kararlılık düzeyleri incelenirken, duygusal zeka kavramında da önemli bir faktördür.

Hemşirelik bölümünde okuyan öğrenciler için önemli kişilik özelliklerinde birisi de empati kurmaktır hastaların duygularını anlayarak ve ona göre davranışlar geliştirerek, problem çözmeleri bu bölümdeki bireylere iş yaşamlarında gerekli olmaktadır (Karabulutlu, Yılmaz ve Yurttaş, 2011, s. 78). Özellikle sağlık alanında çalışanların daha sakin ve strese karşı dirençli olmaları gerekmektedir. Bireyler zaman zaman duygusal kararlılıklarını kontrol edememektedirler. Bunun nedeni bireyi sadece çalıştığı ortam etkilememektedir. Çalıştığı ortamın yanı sıra bireyi dış görünüşü, kendine olan özgüveni ve geçmiş deneyimleri etkilemektedir. Duygusal kararsızlık yaşayan bireyler nevrotik davranışlar sergileyen, aşırı sinirli, kendini ve davranışları kontrol edemeyen, aşırı stres ve kaygı yaşayan bireylerdir.

Öztürk, Kara ve Körük (2015, s. 745) duygusal kararsızlık yaşayan ve nevrotik kişilik özelliği gösteren bireyler kendilerine güvensiz özellikle dış görünüşleri ile problemleri olan sıkça duygusal kararsızlık yaşayıp kariyerlerinde iletişim sıkıntısı yaşayan bireylerdir.

Nevrotik kişilik özelliğe sahip bireyler, dışa dönük bireyler kadar iyi bir iletişim becerisine sahip olmadıkları için meslekleri hakkında bilgi toplama aşaması dahi onların kişilik özelliklerine göre planlanmalıdır (Atlı, 2017, s. 165).

2.2.2.2. Dışadönüklük

Bireyin sosyal çevresi ile iletişim becerisi ve kendini ifade edebilme halidir. Bireyin iş yaşantısında çalışma arkadaşları ve yönetici ile olumlu ilişkiler kurabilmesi açısından önemli bir kişilik özelliğidir.

Bireylerin dışadönüklük düzeyleri demografik ve çevre faktörlerine, hayattaki deneyimlerine göre değişimler gösterebilmektedir. Bireylerin genç yaşlarda daha yeni şeyler öğrenmeye ve başkaları ile paylaşma daha heveslidir (Kandler, 2012, s. 5).

Bireylerin kendilerini psikolojik iyi hissetmeleri ve bireyin olumlu düşünmesi ile dışadönük özellikleri ilişkilidir (Doğan, 2013, s. 61).

Bazı bireyler daha sosyal ve paylaşımcı iken bazı bireyler daha içe kapanık ve sessizlerdir. Dışadönük bireyler konuşmayı seven, gün içinde yaşadıkları olayları çevresine anlatan ve sosyal ortamlarda ilgi çekmeyi seven ve konuşmayı başlatan bireylerdir. İçedönük bireyler ise dışadönük bireylerin tam tersine insanlarla fazla konuşmayan, paylaşmayan ve sosyal ortamlardan vakit geçirmekten çok yalnız başına vakit geçirmekten zevk alan bireylerdir.

İçe dönük bireyler daha çok aile bireyleri ve çok az sayıda yakın arkadaşları ile vakit geçirir iken, dışa dönük bireyler yeni bireylerle tanışırlar ve çokça sayıda arkadaşla sahiptir. Bunun sebebi ise dışadönük bireyleri davranışa sevk eden motivasyon kaynağı dış çevre faktörleri iken içedönük davranış gösteren bireylerin öznel faktörleri motivasyon kaynağıdır (Sharp, 1987, s. 12-13).

Bu durumda bireyin dışadönük ve içe dönük olması bireyin iletişimi açısından önemli bir husustur. İletişim ve empati yeteneği bireyin seçeceği meslek açısından da önem arz etmektedir.

Bireylerin kişilik özellikleri onların iletişim biçimlerini de etkilemektedir. Bazı bireyler günlük hayatlarında yaşadıklarını diğer kişilerle paylaşmaktan daha çok hoşlanırken bazı kişiler bu durumu tercih etmeyebilir. Dışadönük özelliğe sahip bireyler kendileriyle barışık bireylerdir. Bu kişiler sık sık arkadaş toplantıları yaparak diğer bireyler ile duygularını paylaşımcı bir tutum sergilemektedir. İçe dönük bireyler ise bu durumun tam karşıtıdır. Bu bireylerin kendilerine güvenleri daha düşüktür, bu kişiler insanlara fazla güvenmez ve insanlarla fazla vakit geçirmekten hoşlanmaz, bu yüzden sosyalleşmek yerine duyguları belli etmezler ve fazla konuşmazlar.

Kırdök ve Korkmaz (2018, s. 500) çevresi ile sosyal ilişkileri yoğun olan ve öz farkındalıkları gelişmiş bireyler kariyer seçim sürecinde daha az sıkıntı yaşamaktadırlar. Bireylerin dışadönüklük ve içe kapanıklık gibi kişilik özelliklerine göre meslek seçimi yapmaları gerekmektedir.

2.2.2.3. Sorumluluk

Birey, yaşamı boyunca çeşitli konularda karar verme zorunda kalmaktadır ve bireyin kariyeri konusunda yapacağı seçimde beraberinde bir takım sorumlulukları beraberinde getirmektedir.

Bireylerin hem kendilerine hem de çevrelerine karşı bir takım sorumlulukları ve görevleri vardır. Bireylerin kendileri için olan sorumluluklara bireysel sorumluluk,

toplum için olanlara ise sosyal sorumluluk denilmektedir. Bireyin düzenli ve disiplin olması ile birlikte başarılı olmak içi daha çok çaba sarfetmesidir.

Bireylerin, bireysel sorumluluk düzeyleri onların iş ve özel yaşantısında etkili olmaktadır. Sorumlu bireyler aynı zamanda planlı ve düzenli kişilerdir. Kendilerine verilen işleri en iyi şekilde planlı düzenli ve sistematik şekilde yapmaktadır. Bu kişiler sorumluluklarının her zaman farkında olup, sürekli çabalayan kişilerdir.

Bireyin kariyer süreci kendi sorumluluğundadır. Bu durumda bireyin yaptığı seçimlerin olumlu ve olumsuz sonuçlarının sorumluluğunun kendisinin üstlenmesi demektir.

Bireyin kariyer yönetimi sürecinde tüm sorumluluk kendisine ait olmaktadır. (Özen, 2011, s. 94).

Özellikle öğrenim hayatında sorumluluk sahibi olmak bireylerin başarılarını büyük ölçüde etkilediği saptanmıştır (Sıgı ve Gürbüz, 2011, s. 42).

Demirci, Erol ve Zeren (2015, s. 36) yaptığı araştırmaya göre işletme bölümü öğrencilerinin muhasebe alanında meslek seçimi yapması ile sorumluluk düzeylerinin ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta ise; muhasebe mesleğini seçen bireyler sorumluluk sahibi olmalıdır diye genelleme yapılmadan önce muhasebeciliğin de kamu ya da serbest şekilde yapıldığından farklı özellikleri olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

2.2.2.4. Uyumluluk

Bireyin uyumluluk düzeyi hem gündelik yaşantısındaki sosyal çevresini oluşturan bireylerle anlaşma ve olumlu ilişkiler geliştirerek sağlıklı iletişim kurması açısından, hem de iş yaşantısı açısından önemlidir. Çünkü iş yeri ortamında bireyin iş arkadaşları ile işbirliği yaparak çalışabilmesine ve performansına etki etmektedir. Yapılan araştırmada bireylerin bilişsel esneklik düzeyleri ile uyum özelliği ilişkili bulunmuştur bilişsel esnekliği yüksek olan bireyler sorunlar karşısında çözüm yolları arayan alternatif çözümleri değerlendiren ve çevredeki değişime çabuk uyum sağlamaya meyilli kişilerdir (Öz, 2012, s. 87). Bu durumda bireyin uyumluluk düzeyi, bireylerin sorunlar karşısında nasıl davranacağına ve pratik bir şekilde çözüm yolları bulması ile ilişkilidir.

2.2.2.5. Gelişime açıklık

Bireyin yeniliğe ve gelişime açıklığını kapsamaktadır. Gelişime açık olan bireyler aynı zamanda daha çabuk uyum sağlayarak daha hızlı öğrenmektedir.

Gelişime açık bireyler yeni fikir ve deneyimlere açıktır ve yeni şeyler denemekten hoşlanırlar kariyer konusunda alternatifleri araştırmayı yeni meslekleri keşfetmeyi sevip, yeniliğe karşı ilgi duymaktadırlar (Kırdök ve Kayadibi, 2018, s. 85).

Gelişime açık bireyler sürekli yeni şeyler öğrenmeyi ve öğrendikleri yeni şeyleri hayatlarında uygulamayı sever aynı zamanda bulundukları koşullara daha çabuk uyum sağlar.

Bilgin, (2017, s. 951-952) tarafından yapılan araştırmada gelişime açıklık arttıkça bilişsel esneklik düzeyinin de arttığı saptanmıştır. Bununla birlikte bilişsel esneklik azaldıkça bireyin duygusal kararsızlığı artmaktadır. Bunun nedenini şu şekilde açıklayabiliriz; bilişsel esnekliği yüksek olan bireyler kaygı düzeyi daha düşük bireylerdir. Aynı zamanda yaratıcılardır sorunlara daha kolay çözüm bularak sorunların daha çabuk üstesinden gelir.

Günümüzde yeni fikirlerin ve inovasyon kavramının değer kazandığı iş yaşamında gelişime açık kişilik özelliği gösteren bireyler, örgütler tarafından işe alınmaktadır. Örgütlerin, bireye inovasyon kavramını, tanıtmaya ve destekleme konusunda yardımcı olarak onları yeni fikirler düşünmeye sevk ettiklerinde örgütte oluşan yenilikçi ortamdan rekabet avantajı sağlayabilmektedir (Kavas, 2017, s. 148).

2.2.3. Demografik faktörler ve kariyer

2.2.3.1. Yaş

Bireyler yaş faktörüne bağlı olarak farklı evrelerden geçmektedir. Bireylerin istek, beklenti ve ihtiyaçları da değişim göstermektedir. Bu değişimler bireyin kariyer sürecine de yansımaktadır. Özellikle yaşa bağlı kuşak değişimleri ile birlikte kariyer seçimleri ve kariyer beklentileri geçmişten günümüze farklılaşarak devam etmektedir. Örneğin; 1965-1979 doğumlu bireyler daha klasik çalıştıkları örgüte daha bağlı ve işlerine sadık, sürekli iş değiştirmeye sıcak bakmadıkları saptanırken, 1980-1999 doğumlu bireyler kariyerlerinden geleneksellikten daha uzak daha özgür ve sınırlandırılmaktan hoşlanmadıkları için ötürü sınırsız kariyer yaklaşımına daha yakın oldukları saptanmıştır (Göktaş, 2017, s. 388).

Araştırmacılar bireylerin kariyerlerinin başlangıçlarından önce ve sonra farklı aşamalardan geçtiklerini ortaya koyup ve bu aşamaları gruplandırmışlardır. Bu durumda bireylerin kariyerlerinin de bir hayat döngüsüne sahip olduğu bahsedilmektedir.

Tunç ve Uygur (2001, s. 10-11-12)' a göre bireyin kariyerinin başlangıcından, bitişine kadar süregelen dönemler aşağıdaki şekilde aşamalara ayrılmaktadır;

İş öncesi dönem: Bireyler bu dönemde eğitim almaktadır ve kendilerine uygun bir kariyer arayışı içindedirler ve öğrenmeye heveslilerdir.

İşe giriş dönemi: Birey bir işte çalışmaya başlamıştır. Bu dönemde birey işi öğrenme evresindedir aynı zamanda sorumluluklar da artmaktadır. İşe giriş döneminde birey zaman zaman seçtiği mesleğin olumsuzlukları ile yüzleşerek hayal ettiği gibi olmadığını fark edebilmektedir.

Kariyerde ilerleme aşaması: Bireyin 30-45 yaş aralığını kapsayan dönemdir. Aynı ya da farklı bir örgütte iş değişiklikleri yaptığı bir dönemdir, bu dönemde birey başarı ve saygınlığı ön planda tutmaktadır.

Kariyerini koruma aşaması: Bu aşamada bireyin işteki performansında düşüşler meydana gelmektedir ve kariyerini kaybetme endişesi yaşamaktadır. Özellikle emeklilik döneminin yaklaşması ile bireyde endişeler baş göstermeye başlar. Yaşı ilerleyen birey, işini daha genç bir çalışana kaptırma konusunda endişe duymaktadır ve işini korumacı bir tutum sergilemektedir. Bireyler, ilerleme aşamasındaki gibi kolay kariyerlerinde değişiklik yapamamaktadır, artık kariyerleri konusunda daha temkinli davranmak zorunda kalmaktadır. Veldhoven ve Dorenbosch (2008, s. 124) bireylerin yaşı ilerledikçe, kariyer fırsatları azalmaktadır. İlerleyen yaşa bağlı olarak işi aksatma yaratıcılıkta azalma gibi nedenlerle bireyin kariyer fırsatları da sınırlanmaktadır.

Emeklilik aşaması: Bir anda kariyer süreçleri sonlanan bireyler bu dönemde boşlukta kalma ve kendilerini değersiz hissetme gibi durumlara bağlı olarak depresyon yaşayarak yardım almak zorunda kalabilmektedir.

Buyens vd., (2009, s. 111) bireylerin emeklilik aşamasını belirleyen faktörlerin ilk sırasında yaş faktörü görülmektedir daha sonra ise cinsiyet ve eğitim seviyesi yer almaktadır ayrıca kadınların erkeklerden daha erken emekli olmayı tercih ettikleri saptanmıştır.

Bireyin yaşına bağlı olarak her aşamada farklı gereksinimleri oluşmaktadır. Örneğin; kariyerde ilerleme aşamasındaki birey, saygı ve statü arayışında olmasına bağlı olarak memnun kalmadığında kolayca iş değiştirebilirken, emeklilik aşaması yaklaşırken sadece var olan kariyerini elde tutma çabasıdır.

Post vd., (2012, s.104) tahmini emeklilik yaşı gelire bağılı olarak değışmektedir aynı zamanda bireylerin kariyerlerinin orta ya da sonuncu evresindeki tahmini emeklilik yaşları farklı faktörlerden etkilenmektedir. Örneğin; kariyerin orta aşamasında bireylerin tahmini emeklilik yaşı sadece gelir faktöründen etkilenir iken, kariyerin son aşamalarında bireyin finansal birikimi ve emekli maaşı gibi faktörler de etkili olmaktadır.

2.2.3.2. Cinsiyet

Geçmişten günümüze kadar uzanan süreçte bireylerin cinsiyete bağılı oluşan farklılıkları ile ilgili bir çok araştırma yapılmıştır. Bireylerin verdiği kararlar, olaylara karşı sergiledikleri farklı tutumların sebebi çoğu zaman kalıtsal özellikler ve cinsiyete çoğu zamanda toplumsal kalıplara bağılı olduğu saptanmıştır. Günlük yaşamda kadın ve erkek düşünce yapılarının ve değerlerinin birbirinden çok farklılık göstermektedir. Aynı zamanda bu farklılıklar bireylerin günlük yaşantılarına etki ettiği kadar iş yaşantılarına ve kariyer kararlarına da etki etmektedir.

Bireysel kariyer yönetiminde, beş faktör kişilik özelliklerini farklı meslek alanlarında cinsiyet açısından inceleyen araştırmalar şu şekildedir;

Kılıç, Keklik ve Çalış (2012, s. 433) işletme bölümünde yapılan araştırmada ise; erkek öğrenciler kız öğrencilere göre daha yeniliğe açık ve daha dışadönüktür. Bir benzer araştırma ise sporcuların katılımı ile Tatar, (2009, s. 77) tarafından yapılmıştır ve kadın sporcuların erkek sporculardan daha analitik şekilde düşündüğü ve yeniliklere daha açık olduğu ortaya konulmuştur.

Uyguç, (2003, s. 39) tarafından yapılan bir diğer araştırmada ise eğitim fakültesinde öğrenim gören kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha eşitlikçi olup, yardımsever, sosyal ve sorumluluk sahibi olduğunu ortaya koymuştur. Bu özelliklerin ön planda olması öğrencilerin bölümleri ile de örtüşmektedir. Cinsiyet faktörüne bağılı olan bu değer farklılıklarının kariyer yönetim sürecinde de etkili olacağını söylemek mümkündür.

Kariyer tercihi ve bireysel hedef belirleme süreçlerinde, bireylerin öğrenim gördükleri bölüm ve kişilik özellikleri incelendiğinde; farklı bölümlerdeki öğrenciler ile yapılan araştırma sonuçları farklılaşmaktadır. Ayrıca aynı bölümdeki öğrencilerin kişilik özellikleri de cinsiyete göre incelendiğinde farklılık göstermektedir. Bu durum çoğu

zaman kız öğrencilerin kendilerini daha rahat hissedecekleri çalışma ortamına sahip meslekleri hayal ettiklerinden kaynaklanmaktadır.

Öğrencilerin tercih ettiği bölümler ve cinsiyet ilişkisini saptamak amaçlı öğrenciler ile yapılan bir başka araştırmada kişilik özelliklerinin ve cinsiyet faktörünün meslek seçiminde etkili olduğu ortaya konulmuştur. Kız öğrencilerin daha çok edebiyat ve siyasal bilgiler gibi sözel bölümleri tercih ederken erkek öğrencilerin ise sayısal alanlardaki iktisadi ve idari bilimler ve tıp fakültesini tercih etmişlerdir (Aliyev, 2008, s. 78). Kız öğrenciler kendi benliklerini, erkek öğrencilerden daha iyi tanımakta olup, kariyer değerleri daha belirgindir ve kariyerleri hakkındaki kararları daha kolay ve kendilerine uygun olarak vermektedir (Bayram, Gürsakal ve Aytaç, 2012, s. 187).

Kadınların uyumluluk düzeyleri erkeklere göre daha fazladır bu durum kadınsı duygulara bağlanabilmektedir. Aynı zamanda kadınların duygusal dengesizlik durumlarının erkeklerden fazla olmasının sebebinin toplum, aile ve iş baskılarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Toplum baskısı ve kalıplaşmış düşüncelerle ile kadınların erkeksileştirildiği görülmektedir (Orhan, 2016, s. 86).

Yapılan araştırmada öğrencilerin cinsiyet farklılığına göre kendi işini kurma oranları incelendiğinde erkek öğrencilerde kendi işini kurma ilk sırada yer alırken kız öğrenciler de ise ikinci sırada yer almaktadır.

Bu sonuçlara göre cinsiyet ayrımcılığının yavaş yavaş girişimcilik alanında azaldığını ve bir takım önyargıların aşıldığı görülmektedir (Arslan, 2002, s. 11).

Öğrencilerin girişimcilik ve cinsiyet ile ilgili yapılan araştırmada erkek öğrencilerin girişimcilik özelliği, kız öğrencilerden daha fazla olduğu saptanmıştır (Doğaner ve Altunoğlu, 2010, s. 109).

Kariyer iyimserliği ve kariyer uyumu ile ilgili yapılan araştırmada ise cinsiyet ayrımcılığı yapmayan toplumlarda bireylerin kariyerleri hakkında daha olumlu düşüncelere sahip olup, kariyerlerine daha hızlı bir şekilde uyum sağladıkları saptanmıştır (Siyez ve Belkıs, 2016, s. 282).

Literatürdeki cinsiyet ve kişilik özelliklerini ilişkili bulan araştırmaların aksine Kaplan vd., (2017, s. 141) spor öğrencileri ile yapılan araştırmada kişilik tiplerinin ve özelliklerinin kadın ya da erkek olduklarına göre farklılaşmadığı ortaya konulmuştur.

2.2.3.3. Aile ve çevre

Bireyin yetiştirilmesinde aile faktörü en önemli faktörlerden birisidir. Anne ve babalarını veya büyük kardeşlerini rol model alan çocuk, onlara benzer davranış ve tutum sergilemektedirler. Bu yüzden aile fertleri bireyin kişilik oluşumu üzerinde biyolojik faktörlerden sonra gelen en etkili faktörlerden birisidir.

Bireyin kariyer seçimi konusunda da aile fertlerinin meslekleri bireyi doğrudan etkilemektedir. Anne ve babanın eğitim durumu ve meslekleri ve mesleklerinde başarılı olup olmama durumları bireyin kariyer seçiminde etkili bir rol oynamaktadır.

İrmiş ve Barutçu (2012, s. 21-22) öğrencilerin anne ve babalarının mesleklerinden etkilendiği ve kendi kariyer planlarını onlarınkine benzer şekilde planladıkları saptanmıştır. Ailesinde kendi işini kuran aile fertlerinin olması bireyi kendi işini kurma konusunda cesaretlendirdiği ortaya konulmuştur.

Yapılan araştırmada ebeveynlerin %47,5 oranında gerekmedikçe çocuklarının meslek seçimlerine etki etmediği, %43,6 sınıfın mesleki kararı çocukları ile birlikte aldığı, %5'lik kısımda kararlarda tamamen ebeveynlerin etkili olduğu ve %3'lük kısımda ise bireyin aldığı kararlarda ebeveynlerin hiçbir şekilde etkili olmadığı saptanmıştır.

Bates, (2015, s. 67-68-69-70) aile fertlerinin bireyin kariyeri üzerinde etkilerini incelemiştir. Ebeveynlik stili, ebeveynlerin davranış biçimleri bireylerin kariyer seçimlerini doğrudan etkilemektedir. Ebeveynlerin eğitim seviyelerinin yüksek olması durumunda, çocuklarının kariyeri hakkında onlarla konuştukların da çocukların kariyer kararlarını etkileyerek kararlarını değiştirmeye daha meyilli oldukları saptanmıştır. Cinsiyet açısından incelendiğin de ise, kız çocuklarının erkek çocuklarına göre ebeveynlerinden daha çok etkilendiği ve kariyer kararlarını ebeveynlerinin istekleri doğrultusunda değiştirdikleri saptanmıştır. Bireyler bulundukları çevrenin kültürel değerleri de onların kişiliğine etki etmektedir. Bulunduğu çevrenin gelenek, görenek, örf ve adetleri bireyin davranış ve düşüncelerini şekillendirmektedir. Geleneksel yaklaşıma göre özellikle çocukluk dönemlerinde bulundukları çevrenin özellikleri bireyin kişiliklerinin oluşumunda daha etkili olduğu savunulmaktadır. Bir benzer araştırma sonucu da Owen vd., (2012, s. 147) tarafından yapılmıştır ve kız ve erkek öğrencilerin bölüm seçme süreci değerlendirildiğinde, kız öğrencilerin sosyal çevrelerinden ve ailelerinden daha çok etkilendiği saptanmıştır.

Öztürk, (2017, s. 163) bireyin çocukluğundan itibaren kariyer değerlerinde ve kariyer tercihlerinde büyüdüğü ve yaşadığı sosyal çevrenin etkisi önemlidir. İlkokul yaşamı ile

birey, öğretmen ve arkadaşlarından etkilenmeye başlar. Üniversite yaşamında ise değerler belirginleşir.

Toplum içindeki bireycilik veya toplulukçu değerlere önem verilmesi bireyin davranışlarını etkilemektedir. Bazı toplumlarda bireycilik daha ön planda olup bireyler sadece kendi amaç ve faydaları doğrultusunda davranmaktadır. Toplulukçu değerlerin ön planda olduğu toplumlarda ise çoğulluğun çıkarları daha ön plandadır. Bireyin yetiştiği toplum da kişilik gelişiminde önemli olup, davranışları şekillendirmektedir (Yeşilyaprak, 1993, s. 9).

2.2.3.4. Gelir

Bireyler, yaşamlarını devam ettirebilmeleri için gelire ihtiyaç duymaktadır. Bireylerin harcamaları gelirlerine göre şekillenmektedir. Aynı zamanda seçilecek mesleğin getirileri değerlendirildiğinde gelir faktörünün önemi, bireylerin harcama ve gelir durumlarına göre değişmektedir.

Kandemir, Benli ve Uslu (2017, s. 1054) tarafından yapılan araştırmada üniversite öğrenimlerinde gelir seviyesi daha düşük olan öğrenciler derslerinde daha başarılıdır ve okuldan bir an önce mezun olarak çalışma hayatına atılarak, para kazanma isteğine sahip oldukları ortaya konulmuştur. Bu durumda gelir seviyesinin düşük olması ve para faktörü bireyleri ders çalışmaya sevk eden motivasyon kaynağı olmaktadır. Bu durumda bireylerin motivasyon kaynakları ihtiyaçlarına göre şekillenmektedir.

Ayrıca Y kuşağından (1980-1995) oluşan öğrenci grubu ile yapılan araştırmada ise gelir seviyesinin öğrencilerin kaygı derecesi ile ilişkili olduğu saptanmıştır. Gelir seviyesi düştükçe, öğrenciler gelecek kariyerleri hakkında daha çok endişe duymaktadır. Gelir kaygısının yüksek olması bireylerin çok kez kariyer kararını değiştirmesi sonucunda bireyler sıkıntı yaşayabilmektedir (Özler, Mercan ve Yeni, 2016, s. 159).

Süer, Baklacı ve Kocaer (2017, s. 536) bireylerin para hakkındaki görüşleri kariyerlerini etkilediğini belirtmiştir. Paranın güç ve prestiji simgelediğini düşünen ve para konusunda kaygı düzeyi yüksek olan bireyler ise mesleklerinde eğitimi ve gelişimi daha geri planda tutarak, yüksek ücretin daha önemli olduğu düşünmektedir. Parasal konuda güvensizlik yaşamayan bireyler ise kariyer seçimlerinde eğitim ve gelişimi daha çok önemseyip, yüksek maaş faktörünü daha geri planda tutmaktadır. Beş faktör kişilik özellikleri ve bireylerin demografik faktörlerinin birbirleri ile ilişkisi ele alınarak literatür çalışmaları, çalışmacı tarafından aşağıdaki Tablo 2.6' da özetlenmiştir.

Tablo 2.6. Demografik faktörler ile beş faktör kişilik özelliklerinin incelenmesi

	Duygusal Kararlılık	Dışadönüklük	Gelişime Açıklık	Uyumluluk	Sorumluluk
Yaş	-Öğrencilerin yaş faktörüne bağlı olarak meslek seçimi aşamasında kolayca çevrelerinin etkisi altında kalmamaktadırlar bunun nedeni yaşa bağlı olarak olgunlaşmalarıdır (Sarıkaya ve Khorshid, 2009). -19-25 yaş grubunda yer alan bireylerin ve 26-45 yaş aralığında olan kadınların öznel iyi oluşları daha yüksektir (Eryılmaz ve Ercan, 2011).	-Yaş faktörü ve yaşa bağlı pozitif etkilerin dışadönüklük ile ilişkili olduğu saptanmıştır (Mcrocze ve Kolarz,1998). - Yaşı ilerleyen bireylerde dışadönüklük seviyesi daha düşüktür (Costa vd.,1986).	-Yeni fikirlere açık olma hem kadınlar da hem erkekler de gençlik döneminde negatif eğitim iken, üniversite yıllarında pozitif eğitim göstermektedir (Soto vd., 2011). -Yaşı genç bireyler daha gelişime açık bulunmuştur (Bergeman vd., 1993).	-Bireylerin yaşları arttıkça uyumluluk puanları da artmıştır (Bulut, 2017). -Dördüncü sınıf öğrencilerinin sosyal uyum düzeyi birinci sınıf öğrencilerinden daha fazla olduğu saptanmıştır (Tanrıdağ, 1994).	- 26-45 yaşları arasındaki bireylerin sorumluluk düzeyleri öznel iyi oluş hallerinde etkili bulunmuştur bu durum bireylerin yaşa bağlı dönemsel etkilere bağlanmıştır (Eryılmaz ve Ercan, 2011).
Cinsiyet	- Kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha olgun tercih yaptıkları ortaya konulmuştur (Özyürek ve Atıcı, 2002). - Kadınların erkeklere göre daha fazla duygusal dengesizlik yaşadığı ortaya konulmuştur (Orhan, 2016).	- Kız öğrenciler, erkek öğrencilere göre daha dışadönüktür (Serinkan ve Barutçu, 2006). -Kadınlar, erkeklere göre daha dışadönüktür (Gökdeniz ve Merdan, 2011). - Kızlar, erkeklere göre daha dışadönüktür (Allık vd.,2004).	-Erkeklerin kadınlara göre daha gelişime açıktır (Tathioğlu, 2014). - Kızlar erkeklere göre daha gelişime açıktır (Kwon ve Song, 2011). -Erkekler gelişime daha açıktır (Chapman vd.,2007).	-Kız öğrenciler erkeklerden daha uyumludur (Allık vd., 2004). - Kadınların erkeklere göre daha uyumlu olduğu saptanmıştır (Orhan, 2016).	-Cinsiyet ve sorumluluk arasında anlam bulunamamıştır (Tathioğlu, 2014). - Kızlar erkeklere göre daha fazla sorumluluk sahibidir (Bayram , Gürsakal ve Aytaç, 2012). -Kadınlar daha uyumludur (Goodwin ve Gotlib, 2004)

Tablo 2.6. (Devam) *Demografik faktörler ile beş faktör kişilik özelliklerinin ilişkisinin incelenmesi*

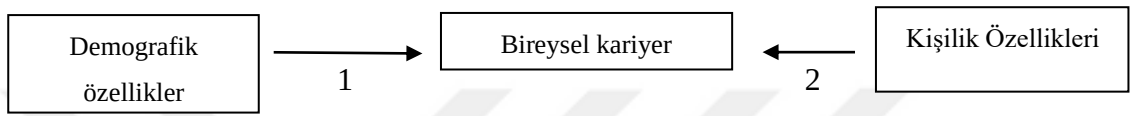
	Duygusal Kararlılık	Dışadönüklük	Gelişime Açıklık	Uyumluluk	Sorumluluk
Eğitim	- Sağlık meslekleri grubunda yer alanların İktisadi ve İdari Bilimler alanında yer alan meslek gruplarına göre nevrotizm puanlarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Tunç ve Aliyev, 2015)	-Üniversite eğitiminin kişilere çevresiyle iyi ilişkiler kurabilme becerisini kazandırdığı saptanmıştır (Dündar, 2009).	-Lisanslı spor yapanlar, lisanssız spor yapanlara göre daha gelişime açık bulunmuştur (Eraslan, 2015).	- Sağlık bölümündeki öğrencilerin dışadönüklük ve uyumluluk puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır (Lievens vd., 2002).	- Akademik başarıda bilgiyi kullanma ve sorumluluk özelliği anlamıdır (Bitlisli vd, 2013). -Sayısal derslerde sorumluluk düzeyi yüksek olan öğrencilerin daha başarılıdır (Abdioğlu, Kılıç ve Çalış, 2015)
Gelir	-Ailenin gelir seviyesi arttıkça öğrencilerin duygusal denge özellikleri artmaktadır (Keleş ve Çakır, 2016).	- Öğrencilerin gelir seviyesi ve dışadönüklük kişilik özelliğinin bir ilişkisi saptanmamıştır. (Tunç ve Aliyev, 2015). -Yapılan araştırmada gelir seviyesi arttıkça öğrencilerin sosyal fobi puanları düşmektedir (Gültekin ve Dereboy, 2011).		-Bireylerin uyum ve gelir düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır (Öz, 2012).	
Sosyal Çevre	-Bireyin kişilik yapısının yanı sıra, yaşadığı sosyo –kültürel çevrenin de stres gibi olumsuz durumları tetiklediği saptanmıştır (Aydın ve İmamoğlu, 2001).	-Aile içinde ebeveynlerin tutumları bireylerin dışadönüklük özelliklerini etkilemektedir (Tunç ve Kaygas, 2016).			- Bireyin anne ve babasının tutumları kişinin sorumluluk özelliğiyle anlamlı bulunmamıştır (Tathioğlu, 2014).

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma yöntemi, evren ve örneklem, veri toplama tekniği ve analizi hakkında bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırmada bireylerin demografik faktörleri, kişilik özellikleri ve bireysel kariyer yönetimi süreci ele alınarak bireylerin tutumları incelenmektedir. Hipotez ve sonuçları bölümünde hipotezler detaylı olarak incelenecektir.



Şekil 3.1. Araştırma Modeli

H₁: Öğrencilerin cinsiyeti ve kariyer tercihinde sosyal çevre istatistiksel açıdan anlamlıdır.

H₂: Öğrencilerin cinsiyeti ve bireysel hedef belirlenmesi istatistiksel açıdan anlamlıdır.

H₃: Öğrencilerin cinsiyeti ve kariyer tercihinde aile çevresi istatistiksel açıdan anlamlıdır.

H₄: Öğrencilerin yaşı ve bireyin kendini değerlendirmesi istatistiksel açıdan anlamlıdır.

H₅: Öğrencilerin yaşı ve kariyer tercihinde sosyal çevre istatistiksel açıdan anlamlıdır.

H₆: Öğrencilerin yaşı ve kariyer tercihinde aile çevresi istatistiksel açıdan anlamlıdır.

H₇: Öğrencilerin dışadönüklük özelliği ve bireysel kariyer yönetim süreçleri istatistiksel açıdan anlamlıdır.

H₈: Öğrencilerin uyum özelliği ve bireysel kariyer yönetim süreçleri istatistiksel açıdan anlamlıdır.

H₉: Öğrencilerin sorumluluk özelliği ve bireysel kariyer yönetim süreçleri istatistiksel açıdan anlamlıdır.

H₁₀: Öğrencilerin gelişime açıklık özelliği ve bireysel kariyer yönetim süreçleri istatistiksel açıdan anlamlıdır.

H₁₁: Öğrencilerin duygusal kararlılık özelliği ve bireysel kariyer yönetim süreçleri istatistiksel açıdan anlamlıdır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın katılımcılarını Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenim gören 3.ve 4. sınıf öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmada 3. ve 4. sınıf öğrencilerinin tümüne ulaşılmaya çalışılmıştır. Fakat toplam 267 kişiye ulaşılabilmekmiştir. 9 kişinin anketin sadece bir bölümünü cevaplandığı ve 1 kişinin de tüm sorulara aynı cevabı vermiş olmasından ötürü değerlendirilmeye dahil edilmemiştir. Bu durumda 257 kişinin cevapları değerlendirilmiştir. Anketler fakültedeki derslerin öğretim görevlilerine rica edilerek yüz yüze öğrencilere dağıtılarak ve yine derslerin öğretim görevlilerine rica edilerek derslerdeki öğrencilerle e- anket linki paylaşarak elde edilmiştir. Anketler tamamen gönüllülük ilkesine dayandırılarak uygulanmıştır.

3.3. Veri Toplama Tekniği ve Aracı

Anket toplam 3 bölümden oluşmaktadır. Çalışmada hazır anketler kullanılmıştır. Birinci ve ikinci bölümde Erme (2014) 'nin “Bireysel Kariyer Yönetimini Etkileyen Faktörler: İşletme Öğrencilerinin Kariyer Tercihleri Üzerine Bir Araştırma” çalışması için hazırlanmış anket soruları kendisinin izni alınarak kullanılmıştır. Bu bölümlerde bireylerin demografik faktörleri ve bireysel kariyer yönetim süreçleri ile ilgili sorular yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise izni alınarak Goldberg (1993) tarafından oluşturulan 5 faktör kişilik testi kullanılmıştır. Bu bölümde ise bireyin dışadönüklük, duygusal kararlılık, uyum, sorumluluk ve gelişime açıklıktan oluşan kişilik özellikleri ile ilgili sorular yer almaktadır. Anketi öğrencilere uygulamadan önce uzman akademisyenlerden oluşan bir grup ile fikirleri alınıp, pilot çalışması uygulanmıştır. Bazı sorular anketten çıkarılarak bazılarının ise üzerinde değişiklikler yapılarak anket son haline getirilmiştir. Bu duruma bağlı olarak 50 sorudan oluşan ikinci bölümde 7 anket sorusu çıkarılıp, 3 soru üzerinde de değişiklikler yapılmıştır. 50 sorudan oluşan üçüncü bölümde ise yine aynı şekilde 7 soru anketten çıkarılırken, 3 soru üzerinde değişiklikler yapılmıştır. Birinci bölüm seçmeli ve kısa cevaplı sorulardan oluşurken, ikinci ve üçüncü bölümde 5 ‘li likert ölçeği kullanılmıştır. Tamamen katılıyorum(5), katılıyorum(4), ne katılıyorum ne katılmıyorum(3), katılmıyorum(2), hiç katılmıyorum(1) olarak puanlandırılmıştır.

3.4. Veri Analizi

Araştırmada nicel analiz türlerinden frekans, güvenilirlik, faktör, korelasyon analizi ve regresyon analizleri uygulanmıştır. SPSS 15.0 programı ile gerçekleştirilmiştir.

4. BULGULAR VE YORUM

Bulgular ve yorum bölümünde, demografik bulgular, faktör analizi, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi, ve regresyon analizi yer almaktadır. Sonuç kısmında da, yapılan analizler değerlendirilmiş ve önerilerde bulunulmuştur.

4.1. Giriş

Araştırmada veri dağılımlarını belirlemek için frekans analizi, anketin içindeki soruların tutarlılıkları için güvenilirlik analizi, faktör yüklerini belirlemek amacı ile faktör analizi, ve faktörlerin ilişkisini incelemek için korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır.

4.2. Demografik Bulgular

Araştırmada frekans analizi ile katılımcıların demografik özellikleri ortaya konulmuştur.

Tablo 4.1. Demografik Bulgular

Cinsiyet	Kişi sayısı	%
Kız	132	51,4
Erkek	125	48,6
Toplam	257	100
Yaş		
20 yas ve altı	28	11,0
21-24 yaş	219	85,9
25 yas ve üstü	8	3,1
Toplam	255	100,0
Öğrencinin bölümü		
İşletme	128	49,8
İktisat	58	22,6
Çalışma ekonomisi	51	19,8
Maliye	20	7,8
Toplam	257	100,0
Bitirilen Lise		
Düz lise	58	22,8
Anadolu lisesi	159	62,6
İmam Hatip lisesi	3	1,2
Meslek lisesi	24	9,4
Diğer	10	3,9
Toplam	254	100

Tablo 4.1. (Devam) *Demografik Bulgular*

	Kişi sayısı	%
Bitirilen ilkokul yerleşim yeri		
Köy	7	2,7
Belde	12	4,7
İlçe	73	28,5
İl	75	29,3
Büyükşehir	89	34,8
Toplam	256	100,0
Anne mesleği		
Eğitim	10	4,0
Çalışmıyor	176	71,0
Esnaf	4	1,6
Serbest Meslek	6	2,4
Sağlık	6	2,4
Hizmet	12	4,8
Güvenlik	1	,4
Emekli	12	4,8
Kamu sektörü	6	2,4
İşçi	4	1,6
Toplam	248	100
Hayal edilen bölümde okuma durumu		
Evet	70	27,3
Hayır	186	72,7
Toplam	256	100,0
Çalışma durumu		
Evet	41	16,0
Hayır	216	84,0
Toplam	257	100,0

Tablo 4.1. (Devam) *Demografik Bulgular*

Çalışma Şekli	Kişi sayısı	%
Part time	23	56,1
Dönemsel	10	24,4
Tam zamanlı	3	7,3
Diğer	5	12,2
Toplam	41	100,0
Baba mesleği		
Esnaf	18	7,4
Güvenlik	7	2,9
Ulaşım	16	6,6
Emekli	58	23,8
Üretim	1	,4
Eğitim	11	4,5
Tarım	11	4,5
Askeriye	3	1,2
Sağlık	1	,4
Hizmet sektörü	11	4,5
Serbest meslek	29	11,9
Kamu sektörü	22	9,0
Özel sektör	9	3,7
Finans	4	1,6
İşçi	26	10,7
Mühendis	3	1,2
Çalışmıyor	3	1,2
Teknik eleman	11	4,5
Toplam	244	100,0
Burs		
Evet	172	66,9
Hayır	85	33,1
Toplam	257	100,0

Tablo 4.1. (Devam) *Demografik Bulgular*

Burs Miktarı	Kişi sayısı	%
0-1000	160	93,0
1000-2000	6	3,5
2000-3000	2	1,2
3000- +	4	2,3
Toplam	172	100,0
Harcama Miktarı		
0-1000	173	67,8
1000-2000	71	27,8
2000-3000	11	4,3
Toplam	255	100,0
Gelecekte çalışmak istenilen sektör		
Kamu sektörü	87	34,0
Özel sektör	45	17,6
Kendi işi	30	11,7
Kararsız	94	36,7
Toplam	256	100,0

Yukarıdaki tablolarda görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğrencilerin %51,4' ü kız, % 48,6'sı ise erkeklerden oluşmaktadır. Bireylerin %85,9'u ise 21 ve 24 yaş aralığındadır. Bölüm açısından bakıldığında; öğrencilerin %49,8'i işletme, %22,6'sı iktisat , %19,8'i çalışma ekonomisi, %7,8'i maliye bölümündendir Öğrencilerin lise türünden mezuniyetleri incelendiğinde % 62,6'sı Anadolu lisesi, %22,8 'i ise düz liseden mezun oldukları görülmektedir. Öğrencilerin %34'ü kamu sektöründe, %17,6'sı özel sektör, %11,7 'si kendi işinde çalışmak istediğini belirtir iken, %36,7'si ise gelecekte çalışmak istedikleri sektör konusunda kararsız olduklarını belirtmiştir.

4.3. Güvenilirlik Analizi

Anket sorularının iç tutarlılığını incelemek için güvenilirlik analizinden yararlanılmıştır.

Tablo 4.2. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik kat sayısı	N	Madde sayısı
0,891	257	93

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere güvenilirlik katsayısı 0,891 olarak saptanmıştır.

4.4. Faktör Analizi

Faktör analizinden önce verilerin normal dağılımları incelenmiştir. Veriler normal dağıldığı için verilerin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. İlk olarak kariyer bölümünün sonrasında ise kişilik bölümünün faktör analizi uygulanmıştır.

4.4.1. Bireysel kariyer yönetimi faktör analizi

Tablo 4.3. Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett's Testi 1

Kaiser-Meyer –Olkin Yeterlilik Ölçüsü		0,722
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki Kare değeri	3569,399
	df	1225
	Anlamlılık(sig)	,000

Tablo 4.4. Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett's Testi 2

Kaiser-Meyer –Olkin Yeterlilik Ölçüsü		0,810
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki Kare değeri	2980,218
	df	253
	Anlamlılık(sig)	,000

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere uygulanan faktör analizi sonrasında Kaiser-Meyer-Olkin değeri 0,722 (Tablo 4.3) iken 0,810 (Tablo 4.4) olarak yükselmiştir ve Bartlett testinin anlamlılık değeri 0,000 olarak anlamlı çıkmıştır. Kaiser Meyer Olkin analizi uyguladıktan sonra faktör yükleri ve varyanslar incelenmiştir.0,5 den küçük değerli sorular elenmiştir. Bunun sonucunda yeni değerli Kaiser- Meyer Olkin ve Bartlett's testi tabloları elde edilmiştir..

Tablo 4.5. Açıklanan Toplam Varyans 1

Bile- şen sayısı	Başlangıç Özdeğerleri			Faktör Sayılabilecek Değerler			Döndürme işlemi sonrasında elde edilen değerler		
	Top- lam	Var- yans yüzdesi	Kümüla- tif yüzde	Top- lam	Var- yans yüzdesi	Kümüla- tif yüzde	Top- lam	Var- yans yüzdesi	Kümüla- tif yüzde
1	5,914	25,713	25,713	5,914	25,713	25,713	4,172	18,138	18,138
2	3,330	14,479	40,192	3,330	14,479	40,192	3,355	14,585	32,723
3	3,195	13,893	54,085	3,195	13,893	54,085	2,753	11,972	44,695
4	1,588	6,903	60,988	1,588	6,903	60,988	2,732	11,879	56,574
5	1,215	5,281	66,269	1,215	5,281	66,269	2,230	9,695	66,269
6	1,045	4,544	70,813						
7	,794	3,451	74,264						
8	,774	3,366	77,631						
9	,621	2,702	80,332						
10	,571	2,484	82,816						
11	,490	2,129	84,945						
12	,434	1,885	86,830						
13	,420	1,826	88,656						
14	,393	1,710	90,365						
15	,350	1,520	91,885						
16	,318	1,384	93,269						
17	,288	1,252	94,521						
18	,279	1,214	95,735						
19	,243	1,059	96,793						
20	,224	,974	97,767						
21	,206	,894	98,661						
22	,166	,721	99,382						
23	,142	,618	100,000						

Yukarıdaki tabloya göre ifadeler 5 faktörde toplanmıştır. Faktörler toplam varyansın %66,269 unu açıklamaktadır. Birinci faktör %18,138, ikinci faktör %14,585, üçüncü faktör %11,972, dördüncü faktör %11,879 ve beşinci faktör % 9,695 şeklinde sıralanmaktadır. Daha sonra döndürme işlemi uygulanarak ifade ağırlıklarının 0,30 ‘dan yüksek olmasına dikkat edilerek, ifadelerin binişik olup olmadığı incelenmiştir

Tablo 4.6. Dönüştürülmüş Bileşen Matris 1

	Bileşenler				
	1	2	3	4	5
Seçtiğim meslek yönünden içim rahat.	,806	-,003	,115	,069	,056
Seçtiğim kariyer alanı bireysel beklentilerime cevap veriyor.	,817	-,010	,110	,101	-,060
Kariyerimle ilgili planımı yaptım.	,760	,032	-,021	,066	,231
Seçtiğim kariyer yolunda başarılı olacağıma inanı- yorum.	,723	,082	-,032	,217	,254
Seçtiğim kariyer yolu ilgi alanlarıma uygundur.	,847	,026	,073	,232	,014
Seçtiğim kariyer yolu yeteneklerime uygundur.	,797	,039	,057	,210	,010
Kariyer hedeflerimle çalışacağım kurum,kuruluş ya da işletmenin kariyer planının uyum içinde olması benim için önemlidir.	,266	,226	-,001	,563	,151
Yetkinliklerimin farkında olmam doğru kariyer he- deflerine yönelmemde etkilidir.	,358	,102	-,017	,747	,033
Kariyer hedeflerimi belir- lemem , amaçlarıma ulaş- mama yardımcı olur.	,197	,097	-,038	,867	,082
Kariyer hedeflerimi belir- lemem ,doğru kariyer kararını vermeme yardım- cı olur.	,104	,131	-,027	,821	-,058
Annem kariyerimin oluş- masında etkilidir.	,108	,079	,262	,073	,853
Babam kariyerimin oluş- masında etkilidir.	,167	,030	,213	,079	,848
Kardeşlerim kariyerimin oluşmasında etkilidir.	,088	,008	,470	-,002	,649
Akrabalarım kariyerimin oluşmasında etkilidir.	,050	,009	,793	-,077	,161
Öğretmenlerim kariyeri- min oluşmasında etkilidir.	,008	,120	,509	-,049	,322
Arkadaşlarım kariyerimin oluşmasında etkilidir.	,162	,126	,812	,052	,180

Tablo 4.6. (Devam) *Dönüştürülmüş Bileşen Matris 1*

Aile dostlarımız kariyerimin oluşmasında etkilidir.	,035	,039	,843	,024	,110
Mesleğin güvenli bir geleceğinin olması tercih sebebidir.	-,002	,780	,107	,182	-,001
Mesleğin sunduğu özel sağlık hizmetleri tercih sebebidir.	-,121	,788	,159	,075	-,018
Mesleğin sunduğu sosyal imkanlar tercih sebebidir.	-,013	,697	,199	,274	,068
İş bulma olasılığının yüksek olması kariyerimde tercih sebebidir.	-,066	,560	,150	,359	-,071
Mesleğin prestiji kariyerimde tercih sebebidir.	,171	,745	-,091	-,046	,120
Mesleğin sosyal statüsü kariyerimde tercih sebebidir.	,167	,795	-,128	-,020	,067

Faktör 1: Bireyin Kendini Değerlendirmesi

İfadeler: -Seçtiğim meslek yönünden içim rahat, -seçtiğim kariyer alanı bireysel beklentilerime cevap veriyor, -kariyerimle ilgili planımı yaptım, -seçtiğim kariyer yolunda başarılı olacağıma inanıyorum, -seçtiğim kariyer yolu ilgi alanlarıma uygundur, -seçtiğim kariyer yolu yeteneklerime uygundur.

Faktör 2: Kariyer Tercih Sebebi

İfadeler: -Mesleğin güvenli bir geleceğinin olması tercih sebebidir, -mesleğin sunduğu özel sağlık hizmetleri tercih sebebidir, -mesleğin sunduğu sosyal imkanlar tercih sebebidir, -iş bulma olasılığının yüksek olması kariyerimde tercih sebebidir, -mesleğin prestiji kariyerimde tercih sebebidir, -mesleğin sosyal statüsü kariyerimde tercih sebebidir.

Faktör 3: Kariyer Tercihinde Sosyal Çevre

İfadeler: -Akrabalarım kariyerimin oluşmasında etkilidir, - öğretmenlerim kariyerimin oluşmasında etkilidir, -arkadaşlarım kariyerimin oluşmasında etkilidir, -aile dostlarımız kariyerimin oluşmasında etkilidir.

Faktör 4: Bireysel Hedeflerin Belirlenmesi

İfadeler: -Kariyer hedeflerimle çalışacağım kurum, kuruluş ya da işletmenin kariyer planının uyum içinde olması benim için önemlidir, -yetkinliklerimin farkında olmam doğru kariyer hedeflerine yönelmemde etkilidir, -kariyer hedeflerimi belirlemem, amaçlarıma ulaşmama yardımcı olur, -kariyer hedeflerimi belirlemem, doğru kariyer kararını vermeme yardımcı olur.

Faktör 5: Kariyer Tercihinde Aile Faktörü

İfadeler: -Annem kariyerimin oluşmasında etkilidir, -babam kariyerimin oluşmasında etkilidir, -kardeşlerim kariyerimin oluşmasında etkilidir.

4.4.2. Kişilik faktör analizi

Tablo 4.7. *Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett's Testi 3*

Kaiser-Meyer –Olkin Yeterlilik Ölçüsü		0,781
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki Kare değeri	3222,623
	df	903
	Anlamlılık(sig)	,000

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere Kaiser Meyer Olkin (KMO) yeterlilik ölçüsü başlangıçta 0,781 olup, Bartlett testinin anlamlılık değeri 0,000 olarak çıkmıştır.

Tablo 4.8. *Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett's Testi 4*

Kaiser-Meyer –Olkin Yeterlilik Ölçüsü		0,791
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki Kare değeri	1546,461
	df	253
	Anlamlılık(sig)	,000

Faktör analizi sonucunda dönüştürülmüş bileşen tablosundan 0,5 den küçük ve birbirine yakın değerli sorular elenmiştir. Bunun sonucunda yukarıdaki yeni tabloda görüldüğü gibi Kaiser Meyer Olkin (KMO) yeterlilik ölçüsü 0,791 olup, Bartlett testinin anlamlılık değeri ise 0,000 olarak çıkmıştır.

Tablo 4.9. Açıklanan Toplam Varyans 2

Bileşen sayısı	Başlangıç Özdeğerleri			Faktör Sayılabilecek Değerler			Döndürme işlemi sonrasında elde edilen değerler		
	Toplam	Varyans yüzdesi	Kümülatif yüzdesi	Toplam	Varyans yüzdesi	Kümülatif yüzdesi	Toplam	Varyans yüzdesi	Kümülatif yüzdesi
1	4,774	20,757	20,757	4,774	20,757	20,757	3,397	14,770	14,770
2	2,799	12,169	32,925	2,799	12,169	32,925	3,146	13,676	28,446
3	1,943	8,447	41,372	1,943	8,447	41,372	2,271	9,872	38,319
4	1,719	7,472	48,844	1,719	7,472	48,844	1,877	8,161	46,480
5	1,317	5,724	54,569	1,317	5,724	54,569	1,860	8,088	54,569
6	1,064	4,627	59,195						
7	,907	3,942	63,137						
8	,812	3,531	66,668						
9	,771	3,353	70,020						
10	,737	3,204	73,224						
11	,698	3,034	76,258						
12	,640	2,782	79,040						
13	,600	2,608	81,648						
14	,566	2,460	84,109						
15	,558	2,425	86,534						
16	,537	2,335	88,869						
17	,478	2,077	90,946						
18	,429	1,865	92,811						
19	,419	1,822	94,633						
20	,367	1,596	96,229						
21	,302	1,315	97,544						
22	,299	1,302	98,845						
23	,266	1,155	100,000						

Yukarıdaki tabloya göre ifadeler 5 faktörde toplanmıştır. Faktörler toplam varyansın %54,569' unu açıklamaktadır. Birinci faktör %14,770, ikinci faktör %13,676, üçüncü faktör %9,872, dördüncü faktör %8,161 ve beşinci faktör % 8,088 şeklinde sıralanmaktadır. Daha sonra döndürme işlemi uygulanarak ifade ağırlıklarının 0,30 'dan yüksek olmasına dikkat edilerek, ifadelerin binişik olup olmadığı incelenmiştir.

Tablo 4.10. *Dönüştürülmüş Bileşen Matris 2*

	Bileşenler				
	1	2	3	4	5
Fazla konuşmam.	-,028	,761	-,006	,151	,083
İnsanların arasında kendimi rahat hissedirim.	,265	,621	-,081	-,182	-,059
Arka planda kalmayı tercih ederim.	,312	,614	-,189	-,053	-,131
Konuşmayı genelde ben başlatırım.	-,146	,661	,014	,133	-,166
Söyleyecek çok şeyim yoktur.	,297	,575	-,163	-,027	-,112
Toplantılarda bir çok farklı insanla konuşurum.	,173	,519	,041	-,290	-,256
Yabancıların arasında genelde sessizimdir.	,373	,667	,098	-,072	,049
İnsanlarla ilgilenirim.	-,057	-,322	,507	-,023	-,121
Diğer insanların problemleriyle pek ilgilenmem.	-,130	-,096	,737	-,065	,010
Yumuşak kalpliyim.	,192	,121	,614	,185	-,101
Başkalarına zaman ayırı- rım.	-,062	,064	,656	,185	,165
Başkalarının duygularını hissedirim.	,063	-,082	,669	,154	,224
Her zaman tedbirliyimdir.	-,086	,122	,067	,743	,118
Detaylara dikkat ederim.	,071	-,171	,079	,609	,090
Bir plan takip ederim.	,050	,005	,192	,734	,049
Her şeye endişelenirim.	,650	,125	-,017	,223	-,282
Moralim çabuk bozulur.	,748	,240	,157	-,063	-,122
Ruh halim çok sık değişir.	,761	,123	,067	-,018	,170
Ruhsal dengem sık bozulur.	,848	,062	-,045	-,114	,049
Çabuk rahatsız olurum.	,724	,154	-,158	,068	-,026
Geniş bir hayal gücüne sahibim.	,183	-,084	,151	-,068	,717
Mükemmel fikirlerim vardır.	-,165	-,110	-,062	,228	,654
Yeni fikirlerle doluyumdur.	-,084	-,068	,066	,155	,727

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere ifade ağırlıkları belirlenmiştir ve 5 faktör altında toplanmıştır.

Faktör 1: Duygusal kararlılık

İfadeler: -Her şeye endişelenirim, -moralim çabuk bozulur, -ruh halim çok sık değişir, -ruhsal dengem sık bozulur, -çabuk rahatsız olurum.

Faktör 2: Dışadönüklük

İfadeler: -Fazla konuşmam, -insanların arasında kendimi rahat hissedirim, -arka planda kalmayı tercih ederim, -konuşmayı genelde ben başlatırım,-söyleyecek çok şeyim yoktur, -toplantılarda bir çok farklı insanla konuşurum, -yabancıların arasında genelde sessizimdir.

Faktör 3: Uyum

İfadeler: -İnsanlarla ilgilenirim, -diğer insanların problemleriyle pek ilgilenmem, -yumuşak kalpliyim, -başkalarına zaman ayırırım, -başkalarının duygularını hissedirim.

Faktör 4: Sorumluluk

İfadeler: -Her zaman tedbirliyimdir, -detaylara dikkat ederim, -bir plan takip ederim.

Faktör 5: Gelişime Açıklık

İfadeler: -Geniş bir hayal gücüne sahibim, -mükemmel fikirlerim vardır,-yeni fikirlerle doluyumdur.

4.5. Korelasyon Analizi

Tablo 4.42 de görüldüğü üzere dışadönüklük ve uyum arasında ($r = -0,207$ ve $p < 0,01$) dışadönüklük ve gelişime açıklık arasında($r = -0,237$ ve $p < 0,01$) dışadönüklük ve bireyin kendini değerlendirmesi arasında($r = -0,287$ ve $p < 0,01$) zayıf düzeyde negatif bir ilişki saptanmıştır. Dışadönüklük ve duygusal kararlılık arasında($r = 0,450$ ve $p < 0,01$) orta düzeyde pozitif bir ilişki saptanmıştır.

Uyum ve sorumluluk arasında ($r = 0,249$ ve $p < 0,01$) uyum ve gelişime açıklık arasında ($r = 0,202$ ve $p < 0,01$) pozitif ve zayıf düzeyde bir ilişki saptanır iken, uyum ve kariyer tercih sebebi arasında($r = 0,181$ ve $p < 0,01$) ,uyum ile kariyer tercihi ve sosyal çevre arasında ($r = 0,153$ ve $p < 0,01$), uyum ve bireysel hedef arasında ($r = 0,162$ ve $p < 0,01$) pozitif ve göz ardı edilebilecek bir ilişki saptanmıştır.

sorumluluk ve gelişime açıklık arasında($r = 0,251$ ve $p < 0,01$), sorumluluk ve kariyer tercih sebebi arasında ($r = 0,205$ ve $p < 0,01$) Sorumluluk ve bireyin kendini değerlendirmesi arasında ($r = 0,317$ ve $p < 0,01$), sorumluluk ve bireysel hedef arasında($r = 0,247$ ve $p < 0,01$) pozitif ve zayıf bir ilişki saptanır iken, sorumluluk ile kariyer tercihi ve sosyal çevre arasında($r = 0,167$ ve $p < 0,01$), sorumluluk ve kariyer tercihi ve aile arasında ($r = 0,158$ ve $p < 0,01$), pozitif ve göz ardı edilebilecek bir ilişki saptanmıştır.

Duygusal kararlılık ve bireyin kendini değerlendirmesi arasında ($r = -0,237$ ve $p < 0,01$), duygusal kararlılık ve bireysel hedef arasında ($r = -0,163$ ve $p < 0,01$) duygusal kararlılık ve yaş arasında ($r = -0,164$ ve $p < 0,01$), duygusal kararlılık ve cinsiyet arasında ($r = -0,166$ ve $p < 0,01$) negatif ve göz ardı edilebilecek bir ilişki saptanmıştır.

Gelişime açıklık ve kariyer tercih sebebi arasında ($r = 0,23$ ve $p < 0,01$), gelişime açıklık ve bireyin kendini değerlendirmesi arasında ($r = 0,269$ ve $p < 0,01$), gelişime açıklık ve bireysel hedef belirlenmesi arasında ($r = 0,245$ ve $p < 0,01$) pozitif ve zayıf bir ilişki saptanır iken, gelişime açıklık ile kariyer tercihi ve aile çevresi arasında ($r = 0,186$ ve $p < 0,01$), gelişime açıklık ve yaş arasında ($r = 0,175$ ve $p < 0,01$), gelişime açıklık ve cinsiyet arasında

($r = 0,133$ ve $p < 0,01$), pozitif ve göz ardı edilebilecek bir ilişki saptanmıştır.

Kariyer tercih sebebi ile tercih ve sosyal çevre arasında ($r = 0,148$ ve $p < 0,01$), kariyer tercih sebebi ile kariyer tercihi ve aile çevresi arasında ($r = 0,135$ ve $p < 0,01$) göz ardı edilebilecek bir ilişki saptanmıştır. Kariyer tercih sebebi ve cinsiyet arasında ($r = -0,194$ ve $p < 0,01$) negatif ve göz ardı edilebilecek bir ilişki saptanır iken, kariyer tercih sebebi ve bireysel hedef arasında ($r = 0,325$ ve $p < 0,01$) pozitif ve zayıf bir ilişki saptanmıştır.

Bireyin kendini değerlendirmesi ile kariyer tercihi ve sosyal çevre arasında ($r = 0,162$ ve $p < 0,01$), bireyin kendini değerlendirmesi ile kariyer tercihi ve aile çevresi arasında ($r = 0,261$ ve $p < 0,01$), pozitif ve zayıf bir ilişki saptanır iken, bireyin kendini değerlendirmesi ve bireysel hedef arasında ($r = 0,439$ ve $p < 0,01$) pozitif ve orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

Kariyer tercihi ve sosyal çevre ile yaş arasında ($r = 0,124$ ve $p < 0,01$), kariyer tercihi ve sosyal çevre ile kariyer tercihi ve aile çevresi arasında ($r = 0,532$ ve $p < 0,01$) pozitif ve orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

Bireysel hedef ile tercih ve aile arasında ($r = 0,130$ ve $p < 0,01$) pozitif ve göz ardı edilebilecek bir ilişki saptanmıştır.

Aşağıdaki korelasyon analizi tablosunda da görüldüğü üzere beş faktör kişilik özelliklerinden; uyum, sorumluluk ve gelişime açıklığın bireyin kariyer yönetim süreçleri üzerinde etkili olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.11. Korelasyon Analizi

	D	U	S	DK	GA	KTS	BKD	TVSÇ	BH	TVAÇ	Y	C
Dışadönüklük (D)	1											
Uyum (U)	-,207(**)	1										
Sorumluluk (S)	-,066	,249(**)	1									
Duygusal Kararlılık (DK)	,450(**)	-,035	,036	1								
Gelişime Açıklık (GA)	-,237(**)	,202(**)	,251(**)	-,073	1							
Kariyer Tercih Sebebi (KTS)	-,082	,181(**)	,205(**)	,027	,223(**)	1						
Bireyin Kendini Değerlendirmesi (BKD)	-,287(**)	,113	,317(**)	-,237(**)	,269(**)	,047	1					
Tercih ve Sosyal Çevre(TVSÇ)	-,015	,153(*)	,167(**)	,043	,076	,148(*)	,162(**)	1				
Bireysel Hedef (BH)	-,107	,162(**)	,247(**)	-,163(**)	,245(**)	,325(**)	,439(**)	,041	1			
Tercih ve Aile Çevresi (TVAÇ)	-,042	,075	,158(*)	,013	,186(**)	,135(*)	,261(**)	,532(**)	,130(*)	1		
Yaş(Y)	-,057	,018	,045	-,164(**)	,175(**)	-,035	,099	,124(*)	,031	,057	1	
Cinsiyet(C)	-,078	-,158(*)	-,057	-,166(**)	,133(*)	-,194(**)	,076	-,067	,012	-,010	,144(*)	1

4.6. Hipotez ve Sonuçları

Bu bölümde bireyin demografik faktörleri cinsiyet ve yaş ile kariyer yönetim süreçlerinin ilişkisi analiz edilmektedir.

H₁: Öğrencilerin cinsiyeti ve kariyer tercihinde sosyal çevre istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Tablo 4.12. *Cinsiyet ve Kariyer Tercihinde Sosyal Çevre*

Model		Karelerin toplamı	df	Karelerin ortalaması	F	Sig.
1	Regression	1,148	1	1,148	1,158	,283(a)
	Residual	252,916	255	,992		
	Toplam	254,065	256			

Sig değeri 0,05' den büyük olduğundan H₁ hipotezi reddedilmektedir.

H₂: Öğrencilerin cinsiyeti ve bireysel hedef belirlenmesi istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Tablo 4.13. *Cinsiyet ve Bireysel Hedef Belirlenmesi*

Model		Karelerin toplamı	df	Karelerin ortalaması	F	Sig.
1	Regression	,017	1	,017	,038	,846(a)
	Residual	116,420	255	,457		
	Toplam	116,438	256			

Sig değeri 0,05' den büyük olduğundan H₂ hipotezi reddedilmektedir.

H₃: Öğrencilerin cinsiyeti ve kariyer tercihinde aile çevresi istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Tablo 4.14. *Cinsiyet ve Kariyer Tercihinde Aile Çevresi*

Model		Karelerin toplamı	df	Karelerin ortalaması	F	Sig.
1	Regression	,033	1	,033	,025	,874(a)
	Residual	334,385	255	1,311		
	Toplam	334,419	256			

Sig değeri 0,05' den büyük olduğundan H₃ hipotezi reddedilmektedir.

H₄: Öğrencilerin yaşı ve bireyin kendini değerlendirmesi istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Tablo 4.15. Yaş ve Bireyin Kendini Değerlendirmesi

Model		Karelerin toplamı	df	Karelerin ortalaması	F	Sig.
1	Regression	,336	1	,336	2,496	,115(a)
	Residual	34,095	253	,135		
	Toplam	34,431	254			

Sig değeri 0,05' den büyük olduğundan H₄ hipotezi reddedilmektedir.

H₅: Öğrencilerin yaşı ve kariyer tercihinde sosyal çevre istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Tablo 4.16. Yaş ve Kariyer Tercihinde Sosyal Çevre

Model		Karelerin toplamı	df	Karelerin ortalaması	F	Sig.
1	Regression	,529	1	,529	3,944	,048(a)
	Residual	33,903	253	,134		
	Toplam	34,431	254			

Sig değeri 0,05' den küçük olduğundan H₅ hipotezi kabul edilmektedir.

H₆: Öğrencilerin yaşı ve kariyer tercihinde aile çevresi istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Tablo 4.17. Yaş ve Kariyer Tercihinde Aile Çevresi

Model		Karelerin toplamı	df	Karelerin ortalaması	F	Sig.
	Regression	,112	1	,112	,827	,364(a)
	Residual	34,319	253	,136		
	Toplam	34,431	254			

Sig değeri 0,05' den büyük olduğundan H₆ hipotezi reddedilmektedir.

H₇: Öğrencilerin dışadönüklük özelliği ve bireysel kariyer yönetim süreçleri istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Tablo 4.18. Dışadönüklük ve Kariyer Yönetimi

Dışadönüklük	Karelerin toplamı	df	Karelerin ortalaması	F	Sig.
Kariyer tercih sebebi	,879 128,426 129,304	1 255 256	,879 ,504	1,744	,188(a)
Bireyin kendini değerlendirmesi	14,997 166,919 181,916	1 255 256	14,997 ,655	22,910	,000(a)
Kariyer tercihinde sosyal çevre	,057 254,008 254,065	1 255 256	,057 ,996	,057	,811(a)
Bireysel Hedef	1,330 115,108 116,438	1 255 256	1,330 ,451	2,945	,087(a)
Kariyer tercihinde aile çevresi	,596 333,822 334,419	1 255 256	,596 1,309	,455	,500(a)

H₇ hipotezi reddedilmektedir.

H₈: Öğrencilerin uyum özelliği ve bireysel kariyer yönetim süreçleri istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Tablo 4.19. Uyum ve Kariyer Yönetimi

Uyum	Karelerin toplamı	df	Karelerin ortalaması	F	Sig.
Kariyer Tercih Sebebi	4,247 125,057 129,304	1 255 256	4,247 ,490	8,660	,004(a)
Bireyin kendini değerlendirmesi	2,311 179,605 181,916	1 255 256	2,311 ,704	3,281	,071(a)
Kariyer tercihinde sosyal çevre	5,946 248,119 254,065	1 255 256	5,946 ,973	6,111	,014(a)
Bireysel Hedef	3,041 113,397 116,438	1 255 256	3,041 ,445	6,839	,009(a)
Kariyer tercihinde aile çevresi	1,896 332,523 334,419	1 255 256	1,896 1,304	1,454	,229(a)

H₈ hipotezi kabul edilmektedir.

H₉: Öğrencilerin sorumluluk özelliği ve bireysel kariyer yönetim süreçleri istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Tablo 4.20. Sorumluluk ve Kariyer Yönetimi

Sorumluluk	Karelerin toplamı	df	Karelerin ortalaması	F	Sig.
Kariyer Tercih Sebebi	5,451 123,853 129,304	1 255 256	5,451 ,486	11,223	,001(a)
Bireyin kendini değerlendirmesi	15,490 166,425 181,916	1 255 256	15,490 ,653	23,735	,000(a)
Kariyer tercihinde sosyal çevre	7,082 246,983 254,065	1 255 256	7,082 ,969	7,312	,007(a)
Bireysel Hedef	7,112 109,326 116,438	1 255 256	7,112 ,429	16,589	,000(a)
Kariyer tercihinde aile çevresi	8,330 326,088 334,419	1 255 256	8,330 1,279	6,514	,011(a)

Sig. değerlerinin tümü 0,05' den küçük olduğundan H₉ hipotezi kabul edilmektedir.

H₁₀: Öğrencilerin gelişime açıklık özelliği ve bireysel kariyer yönetim süreçleri istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Tablo 4.21. Gelişime Açıklık ve Kariyer Yönetimi

Gelişime Açıklık	Karelerin toplamı	df	Karelerin ortalaması	F	Sig.
Kariyer Tercih Sebebi	6,422 122,882 129,304	1 255 256	6,422 ,482	13,326	,000(a)
Bireyin kendini değerlendirmesi	13,148 168,768 181,916	1 255 256	13,148 ,662	19,866	,000(a)
Kariyer tercihinde sosyal çevre	1,487 252,578 254,065	1 255 256	1,487 ,991	1,501	,222(a)
Bireysel Hedef	6,995 109,443 116,438	1 255 256	6,995 ,429	16,298	,000(a)
Kariyer tercihinde aile çevresi	11,585 322,833 334,419	1 255 256	11,585 1,266	9,151	,003(a)

Kariyer tercihinde sosyal çevre ifadesi hariç diğer Sig. değerleri 0,05' den küçük olduğundan H₁₀ hipotezi kabul edilmektedir.

H₁₁: Öğrencilerin duygusal kararlılık özelliği ve bireysel kariyer yönetim süreçleri istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Tablo 4.22. Duygusal Kararlılık ve Kariyer Yönetimi

Duygusal Kararlılık	Karelerin toplamı	df	Karelerin ortalaması	F	Sig.
Kariyer Tercih Sebebi	,093 129,211 129,304	1 255 256	,093 ,507	,183	,669(a)
Bireyin kendini değerlendirmesi	10,215 171,701 181,916	1 255 256	10,215 ,673	15,170	,000(a)
Kariyer tercihinde sosyal çevre	,462 253,602 254,065	1 255 256	,462 ,995	,465	,496(a)
Bireysel Hedef	3,093 113,344 116,438	1 255 256	3,093 ,444	6,960	,009(a)
Kariyer tercihinde aile çevresi	,053 334,366 334,419	1 255 256	,053 1,311	,040	,841(a)

H₁₁ hipotezi reddedilmektedir.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Kariyer kavramı günümüzde bireyin meslek sahibi olmasının yanı sıra bireyin kendini gerçekleştirme de demektir. Özellikle genç bireylerin hangi mesleği, hangi hususları göz önünde bulundurarak seçecekleri konusunda yaşadıkları kararsızlık bireyleri olumsuz etkilemektedir. Kişilik kavramı çok kolay çözümlenebilen bir kavram olmadığından literatürde birçok kişilik testi ve envanteri mevcuttur. Bunlardan birisi; Goldberg, (1993) tarafından ortaya konulan “Beş Faktör Kişilik Özellikleri” adlı çalışmasıdır. Bireylerin kişilik özelliklerinin, kariyer yönetimi süreçlerine etkisi geçmişten günümüze dek süregelen ve araştırılan bir konu olmaktadır.

Öğrenim görülen bölümden mezuniyetten sonra kariyer seçimi yapılabilecek alternatif alanların fazla olması kariyer planları olmayan öğrencilerin meslek konusunda karar

vermesini zorlaştırmaktadır. Araştırmanın ilk katkısı; önceden yapılan literatür çalışmalarına bakıldığında; beş faktör kişilik özellikleri ile kariyer kavramı veya bireyin demografik faktörleri ile kariyer kavramı incelenmiştir. Bu çalışmada ise beş faktör kişilik, kariyer kavramı ve demografik faktörleri hepsi birlikte ele alınmıştır.

Araştırmanın ikinci katkısı ise; literatürde yapılan çalışmalarda kişilik özellikleri ve kariyer yönetimi incelenirken kariyer kavramı detaylandırılmamıştır. Bu çalışmada her bir kişilik özelliği ile kariyer tercih sebebi, bireyin kendini değerlendirmesi, tercih sebebi ve sosyal çevre, bireysel hedef belirlenmesi, tercih sebebi ve aile çevresi kavramları tek tek incelenmiştir.

Araştırmada bireylerin demografi faktörlerinden cinsiyet ve yaş bireyin kişilik özellikleri ve bu kişilik özelliklerinin kariyer yönetimi üzerindeki etkileri incelenerek aşağıdaki bulgulara rastlanmıştır;

-Öğrencilerin cinsiyeti ve kariyer yönetim süreçleri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Akkoç (2012) yaptığı çalışmada öğrencilerin cinsiyeti ve kariyer seçimi konusunda bir ilişkiye rastlanmamıştır. Yılmaz vd., (2012) öğrencilerin cinsiyet ve kariyer yönetim süreçleri, öğrenim görülen bölüme göre farklılık göstermektedir. Tatar (2009) bireyin cinsiyete bağlı özelliklerinin farklılığını bireyin uzmanlaştığı branşlardan ayrı düşünölemeyeceğini vurgulamaktadır. Bu durumun sebebi bazı bölümlerde kariyer alternatiflerine bağlı olarak kariyer seçimi cinsiyete göre farklılık gösterirken, bazı bölümlerde farklılık göstermemektedir.

-Öğrencilerin yaşı ve bireysel kariyer yönetimi süreçleri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Karakaya vd., (2013) tarafından yapılan bir çalışmada ise öğrencilerin yaşı ile kariyerleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmeyerek benzer bir sonuca ulaşılmıştır. Hirschi (2010) tarafından yapılan çalışmada bireylerin yaşı ve kariyer istekleri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Flores vd., (2006) tarafından farklı bölgelerden ve kültürel değerlere sahip, farklı yaştaki bireylerle yapılan çalışmada da benzer bir sonuca ulaşılmıştır. Bunun sebebi bireylerin kariyer seçiminde yaştan çok problem çözme ve kendine güven gibi hususlara önem vermesinden kaynaklanmaktadır.

-Uyum, sorumluluk ve gelişime açıklık özellikleri bireysel kariyer yönetimi ile anlamlı bulunur iken; dışadönüklük ve duygusal kararlılık özellikleri bir ilişki saptanmamıştır.

Temeloğlu ve Aksu (2016) tarafından yapılan çalışmada sorumluluk, uyum ve gelişime açıklık özelliği bireyin öğrenim gördüğü alanda daha çok kariyer yapmak

istememesi ile ilişkili olarak saptanmıştır. Bu durumun sebebi; öğrenim görülen her bölümün kendine özgü nitelikleri ve gereklilikleri olmasıdır.

Özen (2011) bireyin sorumluluk özelliği ile kariyer seçiminin ilgili olduğunu savunmaktadır. Bunun nedeni bireyin kariyer seçimlerinin artı ve eksi sonuçlarını üstlenmeleridir. Ahmetoğulları ve Güneş (2017) gelişime açıklık özelliğinin bireyin kariyeri ile ilişkili olduğunu saptamıştır. Bunun sebebi; öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümden mezun olduktan sonra bölümleri ile ilgili kariyer yapmaya hevesli olup, bu bölümün sunacağı iş imkanları konusunda umutlu olmalarıdır.

Bireysel kariyer yönetimi, bireyin lise döneminden başlayarak, üniversite öğrenimi ve üniversiteden mezuniyet sonrasına kadar devam eden uzun soluklu bir süreçtir. Lise döneminde yapılan kariyer planlarının üniversite bölüm seçme sürecine gelindiğinde bireyin isteğine bağlı olarak ya da olmayarak değişim göstermektedir.

İşletme bölümü öğrencilerinin %69,3'ü, iktisat öğrencilerinin %75,9' u, çalışma ekonomisi öğrencilerinin %76,5'i maliye bölümü öğrencilerinin %75,0 'i hayalini kurmadıkları bölümde öğrenim gördüklerini belirtmiştir. Öğrencilerin %36,7'si ise çalışmak istedikleri sektör konusunda kararsız olduklarını belirtmişlerdir. Öğrencilerin hayal etmedikleri bir bölümde öğrenim görüyor olmaları ve o bölümden mezun olacak olmaları ileride çalışmak istedikleri sektör konusunda kararsızlık yaşamalarına neden olmaktadır. Ayrıca yapılan çalışmalar sonucunda beş faktör kişilik özelliklerinden; uyum, sorumluluk ve gelişime açıklığın bireyin kariyer yönetiminin üzerinde etkili olduğu saptanmıştır.

Bireylerin kişilik özelliklerine uygun meslek seçimi yapmaları mutlu ve başarılı olmaları bakımından önemli bir husustur. Mesleğin sadece getirilerine odaklanarak, ilgi alanlarını, yeteneklerini ve kişilik özelliklerini göz ardı eden bireyler zamanla kariyer seçimlerinden ötürü mutsuz olup, başarısızlık yaşamaktadırlar. Meslek seçimi sürecinde anne, babaların ve öğretmenlerin genç bireylere kendilerine en uygun mesleği seçim sürecinde destek olmaları gerekmektedir.

Bireylerin kariyer planları ve hedefleri, bireyin kontrolü dışındaki çevresel nedenlere bağlı olarak değişebileceği gibi, bireyin yaş, cinsiyet, ilgili alanına, yeteneğine, kişilik özelliklerine bağlı olarak da değişime uğrayan bir süreçtir. Kişilik kavramı ise; bireyin genetik özelliklerinin yanı sıra bireyin dış çevresinin özellikleri ile de şekillenebilmektedir. Buna bağlı olarak; bu çalışmada İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesindeki işletme, iktisat, çalışma ekonomisi ve maliye bölümü öğrencileri ile

alışılmıştır. Gelecekteki literatür çalışmalarında farklı örgüt kültürlerine sahip öğrencilerin kişilik özelliklerinin, kariyer yönetimi üzerindeki etkisi araştırılarak, bu alana ışık tutabilecek daha kapsamlı çalışmalar yapılabilir.



KAYNAKÇA

- Abdioğlu, H., Kılıç, R. ve Çalış, N. (2015). Öğrencilerin Ders Başarısı Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Etkisi: Üniversite Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. Yakındoğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8 (1), 83-109.
- Acar, R. ve Özdaşlı, K. (2017). Bireysel Kariyer Planlama Yapmanın Öğrenci Başarısı Üzerindeki Etkisi: SBMYO Öğrenci Üzerine Bir Araştırma. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9 (21).
- <http://dergipark.gov.tr/makusobed>. (Erişim Tarihi:18.01.2018)
- Adıgüzel, O. (2009). Schem'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), 277-292.
- Adıgüzel, O ve Erdoğan, A. (2014). Anne Roe ve Holland'ın Kişilik Kuramları ile Shein'in Kariyer Değerlerinin İçerik Analizi Yöntemiyle Değerlendirilmesi. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 6 (3), 15-25.
- Ahmetoğulları, K. ve Güneş, M. (2017). Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin Mesleğin Geleceğine Bakış Açılarına Etkisi: Hilvan Myo Örneği. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9 (21).
- <http://dergipark.gov.tr/makusobed/issue/31480>. (Erişim Tarihi:16.01.2018)
- Ajzen, I. (2002). Perceived Behavioral Control, Self-Efficacy, Locus of Control, and the Theory of Planned Behavior. Journal of Applied Social Psychology, 32 (4), 665-683.
- Akın, A. (2005). "Takım Kariyer Modeli" İle Proje Takımlarında Kariyer Geliştirme. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (25), 1-18.
- Akın, O. ve Onat, O.K. (2015). Muhasebe Eğitimi Alan Öğrencilerin Bölüm Seçimini Etkileyen Faktörler: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde Bir Araştırma.Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi (ODÜSOBİAD), 5 (13), 243-254.
- Akkoç, F. (2012). Lise Öğrencilerinin Mesleki Kararsızlıkları İle Kariyer İnançları Arasındaki İlişki. Buca Eğitim Fakültesi Dergisi, (32), 49-70.
- Akoğlu, M.K. ve Dalkıranoglu, T. (2013). Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13 (1), 41-52.
- Aktaş, K. (2015). Genel Anlamda Kariyer ve Kariyer Sorunları. Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi, (1), 26-36.

- Aktın, K. (2017). 6. Sınıf Kız Çocuklarında Kariyer Bilinci Üzerine Bir Araştırma. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25 (4), 1619-1634.
- Aliyev, P. (2008). Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri ve Cinsiyet Rollerinin Üniversite Alan Seçimi ile İlişkisinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aljojo, N. (2016). Choosing a Career Based Personality Matching: A Case Study of King Abdulaziz University. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 7 (2), 215-221.
- Allık, J., Laidra, K., Realo, A., Pullman, H. (2004). Personality Development from 12 to 18 Years of Age: Changes in Mean Levels and Structure of Traits. *European Journal of Personality*, 18 (6), 445-462.
- Amil, O. (2015). Çalışanların Algılanan Kariyer Engelleri İle Algılanan Performansları Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 5 (9), 9-25.
- Anafarta, N. (2001). Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 1 (2), 2-17.
- Anafarta, N. ve Özgenlik, S. (2001). Örgütsel Kariyer Planlamaya ilişkin Bir Yöntem Önerisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (8), 1-15
- Arık, N. ve Seyhan, B. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlamasında Teknoloji Bilgisi ve Gelecek Beklentilerinin Rolü. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5 (7), 2218- 2231.
- Arlı, E. (2013). Deniz Turizm Sektöründe Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cinsiyet Önyargısı: Karamürsel Meslek Yüksekokulu Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 3 (38), 283-301.
- Arslan, K. (2002). Üniversiteli Öğrencilerde Mesleki Tercihler ve Girişimcilik Eğilimleri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 3 (2), 1-11.
- Aslan, Z., Ünüvar, Ş. ve Başoda, A. (2012). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin Belirlenmesi ve Turizm Sektörüne Uyumu Açısından Değerlendirilmesi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 23 (2), 203-219.
- Atay, S. (2006). Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Atli, A. (2017). Five-Factor Personality Traits as Predictor of Career Maturity. *Eurasian Journal of Educational Research*, (68), 151-165.
- Atli, A. ve Kaya, M. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Mesleki Kişilik Tipleri. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (14), 331-342.
- Ayan, A., Ünsar, S. ve Kahraman, G. (2013). A Research on the Determination of Machiavellian Personality Tendencies. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (1), 103-121.
- Aydın, B. ve İmamoğlu, S. (2001). Stresle Başa çıkma Becerisi Geliştirmeye Yönelik Grup Çalışması. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14 (14), 41-52.
- Aydın, E.B. (2007). Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirilmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları. Yüksek Lisans Tezi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aytaç, Ö. ve İlhan, S. (2007). Girişimcilik ve Girişimci Kültür: Sosyolojik Bir Perspektif. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (18), 102-120.
- Aytaç, S. (2001). Kişilik ve Meslek Seçimi Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bacanlı, F. (2012). Kariyer Karar Verme Güçlükleri ve Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançların İlişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (37), 86-95.
- Bahadır, A. (2002). Ergenlik Dönemi Kişilik Gelişiminde Temel Kavramlar. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (8), 57-65.
- Balin ,E. ve Hirschi, A. (2010). Who Seeks Career Counselling? A Prospective Study of Personality and Career Variables Among Swiss Adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 10 (3), 161-176.
- Balta Aydın, E. (2007). Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları . Yüksek Lisans Tezi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baruch, Y. (2004), Transforming Careers:From Linear to Multidirectional Career Paths, *Career Development International*, 9 (1) ,s. 58 – 73.
- Başol, O., Bilge, E. ve Kuzgun, Ş. (2012). Öğrencilerin Kariyer Değerlerini Etkileyen Unsurların Tespitine Yönelik Bir Araştırma: Bireysel Değerler. *Electronic Journal Of Vocational Colleges*, 2 (2). <http://www.ejovoc.org/>. (Erişim Tarihi:16.01.2018)

- Başol, O., Duyan, C. ve Etçi, H. (2015). Vakıf ve Devlet Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Kariyer Değerlerinin Karşılaştırılması. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 5 (6). <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/ejovoc/issue/view/5000016582>. (Erişim Tarihi: 04.06.2018)
- Bates, C. W. (2015). The Influence of Family on the Career Interests and Choices of Youth. *International Journal of Education and Social Science*, 2 (9). <http://www.ijessnet.com/>. (Erişim Tarihi: 12.06.2018)
- Batur, H.Z. (2014). Schein‘ın Kariyer Değerleri Perspektifinde Öğrencilerin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Isparta İli Fen Lisesi Statüsündeki Okullar Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayram, N., Gürsakal, S. ve Aytaç, S. (2012). Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişiliğin Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (2), 181-190.
- Benligiray, S. (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi. Eskişehir: Nisan Kitabevi.
- Bergeman, C.S., Chipuer, H.M. ,Plomin, R., Pedersen, N.L., McClearn, G. E., Nesselroade, J.R., Costa, J.P.T. ve McCrae, R.R. (1993). Genetic and Environmental Effects on Openness to Experience, Agreeableness, and Conscientiousness: An Adoption/Twin Study, *Journal of Personality*, 61 (2), 160-179.
- Bilgin, M. (2017). Ergenlerin Beş Faktör Kişilik Özelliği ile Bilişsel Esneklik İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (62), 945-954.
- Bird, A. (1994). Careers as Repositories of Knowledge: a New Perspective on Boundaryless Careers. *Journal Of Organizational Behavior*, 15 (4), 325-344.
- Bitlisli, F., Dinç, M., Çetinceli, E., Kaygısız, Ü. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Akademik Güdülenme İlişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (2), 459-480.
- Boyar, E. ve Güngörmüş, A.H. (2016). Muhasebe Meslek Mensuplarının Proaktif Kişilik Özelliklerinin, Kariyer Memnuniyeti İle UFRS’ ye Bakış Açıları ve Bilgi Düzeyleri Üzerine Etkisi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (70). <http://journal.mufad.org.tr/>. (Erişim Tarihi: 19.04.2018)
- Bozkurt, Ö. (2006). Girişimcilik Eğiliminde Kişilik Özelliklerinin Önemi. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi*, 1 (2), 94-110.

- Bright, J.E.H, Pryor, R.G.L., Wilkenfeld, S. ve Earl, J. (2005). The Role of Social Context and Serendipitous Events in Career Decision Making, *International Journal for Educational and Vocational Guidance* ,(5), s. 19–36.
- Brousseau, K.R., Driver, M.J., Eneroth, K. ve Larsson, R. (1996). Career Pandemonium: Realigning Organizations and Individuals. *Academy of Management Executive*, 10 (4). 1-19.
- Bulut, M.B. (2017). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılıkları, Kişilik özellikleri ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10 (50).<http://www.sosyalarastirmalar.com/yeni/anasayfa.html>. (Erişim Tarihi:01.03.2018)
- Bulut, D. ve Kızıldağ, D. (2017). Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Kariyerleri Üzerindeki Etkileri. *Bandırma 17 Eylül Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15 (2), 81-102.
- Buyens, D., Dijk H.V., Dewilde, T. ve Vos, A.D. (2009). The Aging Workforce: Perceptions of Career Ending. *The Aging Workforce: Perceptions of Career Ending. Journal of Managerial Psychology*, 24 (2),102 – 117.
- Büyükyılmaz, O., Ercan, S. ve Gökerik, M. (2016). Öğrencilerin Kariyer Planlama Tutumlarının Demografik Faktörler Açısından Değerlendirilmesi: Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5 (7), 2065-2076.
- Chapman, B.P., Duberstein, P.R., Sörensen, S. ve Lyness, J.M. (2007). Gender Differences in Five Factor Model Personality Traits in an Elderly Cohort: Extension of Robust and Surprising Findings to an Older Generation, *Personality and Individual Differences*, 43 (6), 1594-1603.
- Chengalvala, S ve Rentala, S. (2017). Perceptions of Career Intentions Among Indian Students. *ARS-Journal of Applied Research and Social Sciences*, 4, 46-55.
- Cihangiroğlu, N., Teke, A. , Uzuntarla, Y. ve Uğrak, U. (2014). Narsistik Kişilik Özellikleri Kurumsal Bağlılığı Etkiler Mi?. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15 (2), 173-185.
- Cihangiroğlu, N., Teke, A., Uzuntarla, Y., Uğrak, U. (2015). Narsist Kişilik Eğilimleri ile Kurumsal Bağlılık Düzeyleri Arasındaki ilişkinin Analizi. *Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13 (1), 1-18.

- Coetzee, M. ve Schreuder, A. (2002). The Relationship Between Career Patterns and Personality Types. *SA Journal of Industrial Psychology*, 28 (1), 53-59
- Cohen, L. ve Mallon, M. (1999). The Transition from Organisational Employment to Portfolio Working: Perceptions of 'Boundarylessness'. *Work, Employment and Society*, 13 (2), 329-352.
- Corr, P.J. ve Matthews, G. (2009). *The Cambridge Handbook of Personality Psychology*. New York: Cambridge University Press.
- Costa, J.P.T., McCrae, R.R. ve Holland, J.L. (1984). Personality and Vocational Interests in an Adult Sample. *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), 390-400.
- Costa, J.P.T., McCrae, R.R., Zonderman, A.B., Barbano, H.E., Lebowitz, B., Larson, D.M. (1986). Cross-Sectional Studies of Personality in a National Sample: 2. Stability in Neuroticism, Extraversion, and Openness. *Psychology and Aging*, 1 (2), 144-149.
- Costa, J.P.T, Terracciano, A. ve McCrae, R.R. (2001). Gender Differences in Personality Traits Across Cultures: Robust and Surprising Findings, *Journal of Personality and Social Psychology* 81(2), 322-331.
- Çatır, O. ve Karaçor, M. (2016). İnsan Kaynaklarında Kariyer Planlama: Turizm Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (1), 201-220.
- Çelik, E. ve Topçuoğlu, P. (2017). Proaktif Kişiliğin Öznel Zindelik ile Merak Arasındaki İlişkide Aracılık Etkisi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17 (3), 1221-1240.
- Çetin, F. ve Varoğlu, A.K. (2009). Özellikler Bağlamında Girişimcinin Beş Faktör Kişilik Örüntüsü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8 (2), 52-66.
- Çetiner, M. (2014). Bireysel Kariyer Planlaması ile Kişilik Arasındaki İlişkinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çevik, B. ve Perkmen, S. (2010). Holland'ın Kariyer Teorisine Göre Müzik Öğretmeni Adaylarının Kişiliği. *Uluslararası Eğitimde Yeni Yönelimler Kongresin'* de sunulan bildiri. <http://www.iconte.org/> . (Erişim Tarihi: 27.03.2018)
- Defillippi, R.J. ve Arthur, M.B. (1994). The Boundaryless Career: A Competency-Based Perspective. *Journal Of Organizational Behavior*, 15 (4), 307-324.

- Demir, B. ve alık, A. (2017). Bireysel Kariyer Planlamasında Etkili Olan Faktörler: Muş Alparslan Üniversitesi İİBF Örneği. Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (3), 156-168.
- Demirci, Ş.D., Erol, E. ve Zeren, F. (2015). Muhasebecilik Mesleğine Yönelimde Beş Faktör Kişilik Ölçeği: İşletme Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama, Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2 (1).
<http://dergipark.gov.tr/optimum/issue/21635/232473>. (Erişim Tarihi: 14.06.2018).
- Deniz, M. ve Ünal, A. (2007). İnsan Kaynaklarının Bir Fonksiyonu Olarak Örgütsel Kariyer Yönetimi ve Bir Uygulama, E-Journal of New World Sciences Academy, 2 (2), s. 102- 119.
- Dikili, A. (2012). Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17 (2), 473-484.
- Dinç, E. (2008). Meslek Seçiminde Etkili Faktörlerin İncelenmesi: Meslek Yüksek Okulu- Muhasebe Programı Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (16), 90-106.
- Dinçer, F., Akova, O. ve Kaya, F. (2013). Meslek Yüksekokulu Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı Öğrencilerinin Kariyer Planlaması Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Üniversitesi ve Gümüşhane Üniversitesi Örneği. Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi, 1(2),
<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/ejoir/issue/view/500001292642-56>. (Erişim Tarihi: 31.03.2018).
- Doğan, T. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 14 (1), s. 56-64.
- Doğaner, M. ve Altunoğlu, A.E. (2010). Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimleri. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2 (2).
http://www.sobiad.org/ejournals/dergi_ybd/index.html. (Erişim Tarihi: 14.02.18)
- Durna, U. (2005). A tipi ve B tipi Kişilik Yapıları ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma. Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 19 (1), 275-289.
- Dursun, S. ve Kaya, U. Ve İştar, E. (2015). Kişilik - İş Uyumunun Duygusal Tükenmişlik ile İş ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: Muhasebe Meslek Mensupları

- Üzerinde Bir Uygulama. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi, (9), 55-69.
- Dündar, S. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24 (2), 139-150.
- Eraslan, M. (2015). Spor Bölümlerinde Öğrenim Gören Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özelliklerinin Ve Stresle Başa Çıkma Stilllerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7 (12), 65-82.
- Erdoğan, Y.M. (2008). Duygusal Zeka'nın Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 7 (23). <http://dergipark.gov.tr/esosder>. (Erişim Tarihi:16.04.2018)
- Erme, T. (2014). Bireysel Kariyer Yönetimini Etkileyen Faktörler: İşletme Öğrencileri Kariyer Tercihleri Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eryılmaz, A. (2011). Yaşam Boyu Gelişim Yaklaşımı. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 3 (1). <http://www.cappsy.org/>. (Erişim Tarihi: 05.02.2018)
- Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2011). Öznel İyi Oluşun Cinsiyet, Yaş Grupları ve Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4 (36), 139-151.
- Eryılmaz, A. ve Mutlu, T. (2017). Yaşam Boyu Gelişim Yaklaşımı Perspektifinden Kariyer Gelişimi ve Ruh Sağlığı. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 9 (2). <http://dergipark.gov.tr/pgy>. (Erişim Tarihi:29.03.2018).
- Flores, L.Y., Ojeda, L., Gee, D., Lee, S. ve Huang, Y.P. (2006). The Relation of Acculturation, Problem-Solving Appraisal, and Career Decision-Making Self-Efficacy to Mexican American High School Students' Educational Goals, Journal of Counseling Psychology, 53 (2), 260 –266.
- Genç, G., Kaya, A. ve Genç, M. (2007). İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 8 (14), 49-63.
- Germeijs, V. ve Verschueren, K. (2006). High School Students' Career Decision-Making Process: Development and Validation of the Study Choice Task Inventory. Journal of Career Assessment, (14) 4, 449-471.

- Goldberg, L.R. (1992a). Possible Questionnaire Format for Administering the 50-Item Set of IPIP Big-Five Factor Markers.
http://ipip.ori.org/New_IPIP-50-item-scale.htm (Erişim tarihi: 09.12.2017).
- Goldberg ,L.R. (1992b). The Development Of Markers For The Big- Five Factor Structure. *Psychological Assessment*, 4 (1), 26-42.
- Goldberg, L.R.,Sweeney,D., Merenda,P.F. ve Hughes,J.E.(1998). Demographic Variables and Personality: The Effects of Gender, Age, Education and Ethnic/Racial Status on Self-Descriptions of Personality Attributes, *Personality and Individual Differences*,24(3), 393-403.
- Goodwin, R.D. ve Gotlib, I.H. (2004). Gender Differences in Depression: The Role of Personality Factors, *Psychiatry Research*,126, 135-142.
- Gökdeniz, İ. ve Merdan, E. (2011). Kişilik ve Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3 (2), 23-36.
- Göktaş, P. (2017). Kuşakların Kariyer Yaklaşımları ile İlişkilendirilmesine Yönelik Bir Çalışma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 8 (16), 373-393.
- Gullone, E. ve Moore, S. (2000). Adolescent Risk-taking and the Five-Factor Model of Personality. *Journal of Adolescence*, 23(4), 393-407.
- Gül, H. ve Oktay, E. (2009). Türkiye ve Dünya’da Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9 (18), 421-436.
- Güldü, Ö. ve Kart Ersoy, M. (2017). Kariyer Planlama Sürecinde Kariyer Engelleri ve Kariyer Geleceği Algılarının Rolü. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 72 (2), http://dergiler.ankara.edu.tr/detail.php?id=42&sayi_id=2195. (Erişim Tarihi: 06.04.2018)
- Gültekin, B. ve Dereboy, F. (2011). Üniversite Öğrencilerinde Sosyal Fobinin Yaygınlığı ve Sosyal Fobinin Yaşam Kalitesi, Akademik Başarı ve Kimlik Oluşumu Üzerine Etkileri. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22 (3), 150-158.
- Gümüştekin, G.E. ve Gültekin, F. (2009). Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (23), 147-158.
- Gündüz, Y. (2010). Öğretmen Algılarına Göre Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engellerinin İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10 (1), <http://dergipark.gov.tr/aibuefd>. (Erişim Tarihi: 08.04.2018)

- Hazar, Ç. M. (2006). Kişilik ve İletişim Tipleri. Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi, 4 (2), 126-140.
- Hirschi, A. (2010). Swiss Adolescents' Career Aspirations: Influence of Context, Age, and Career Adaptability. Journal of Career Development, 36 (3), 228-245.
- Işık, E. (2013). Üniversite Öğrencilerinin İdeallerindeki İşe Yönelmelerine Engel Olduğunu Düşündükleri İşlevsel Olmayan Kariyer İnançları. Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, (172), 363-372.
- Işık, M. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Değerler Algılarının Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma International Journal of Academic Value Studies, 3 (8), s.25-40.
- İnandı, Y. ve Tunç, B. (2012). Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi, 2 (2). <http://ebad-jesr.com/>. (Erişim Tarihi: 08.04.2018)
- İnandı, Y., Tunç, B. ve Uslu, F. (2013). Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının Kariyer Engelleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki. Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi, 3 (1). <http://ebad-jesr.com/>. (Erişim Tarihi: 07.04.2018)
- İnce, S. ve Khorshid, L. (2015). Hemşirelik Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 18 (3), 163-171.
- İrmiş, A. ve Barutçu, E. (2012). Öğrencilerin Kendilerini Girişimci Bir Kişiliğe Sahip Görmelerini ve İş Kurma Niyetlerini Etkileyen Faktörler: Bir Alan Araştırması. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 26 (2), 1-25.
- İrmiş, A. ve Bayrak, S. (2001). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Kariyer Yönetimi. Selçuk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 1 (1-2), 177-186.
- İyem, C. ve Erol, E. (2013). Mesleki Yönelimlerde Bireylerin Kişilik ve Demografik Özelliklerinin Rolü; Sakarya Üniversitesi İşletme Bölümü Örneği. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 5 (1). http://www.sobiad.org/ejournals/dergi_sbd/index.html. (Erişim Tarihi:16.01.2018)
- Kamaşak, R. ve Bulutlar, F. (2010). Kişilik, Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2 (2), http://www.sobiad.org/ejournals/dergi_ybd/arsiv.html. (Erişim Tarihi: 07.04.2018)

- Kandemir, O., Benli, T. ve Uslu, M. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Başarılarında Sosyo-Ekonomik Faktörlerin Önemi: Kastamonu Üniversitesi Örneği. *III. Uluslararası Girişimcilik, İstihdam ve Kariyer Kongresi 12-15 ekim Muğla'da* sunulan bildiri. https://www.researchgate.net/publication/322301504_Universite_Ogrencilerinin_Basari_larinda_Sosyo-Ekonomik_Faktorlerin_Onemi_Kastamonu_Universitesi_Ornegi. (Erişim Tarihi: 04.06.2018)
- Kandler, C. (2012). Nature and Nurture in Personality Development: The Case of Neuroticism and Extraversion, *Current Directions in Psychological Science* 20(10), s. 1–7.
- Kanten, S. (2012). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (16) , 191-205.
- Kaplan, T., Aktaş, S., Tükel, Y. ve Atılgan, D. (2017). Rekreatif Olarak Aktif Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Tiplerinin İncelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 8 (2). <http://dergipark.gov.tr/omuspd>. (Erişim Tarihi: 13.04.2018)
- Kara, H. (2016). Makyavelist Değerlerin Yönetici Olmak İsteyen Öğrenciler Üzerindeki Etkisinin Araştırılması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12 (29), 125-139.
- Karaaziz, M. ve Atak, İ. (2013). Narsisizm VE Narsisizmle İlgili Araştırmalar Üzerine Bir Gözden Geçirme. *Narsisizm ve Narsisizmle İlgili Araştırmalar Üzerine Bir Gözden Geçirme. Nesne Dergisi* , 1 (2), 44-59.
- Karabulutlu, E., Yılmaz, S. ve Yurttaş, A. (2011). Öğrencilerin Duygusal Zeka Düzeyleri ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 2 (2), 75-79.+
- Karakaya, Y.E., Karataş, Ö., Özdenk, Ç., Karataş ,F. (2013). Üniversiteli Sporcu Öğrencilerin Kariyer Değeri Algıları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14 (1), 86-94.
- Karalar, R. (2004). Yönetim Ekonomisi. Eskişehir: Birlik Ofset Yayıncılık.
- Karataş, A. (2013). Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Kariyer Farklılaşması: Muğla İli Örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5 (2). http://www.sobiad.org/eJOURNALS/dergi_YBD/index.html. (Erişim Tarihi: 10.04.2018)
- Karcioğlu, F. ve Leblebici, Y. (2014). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: “Cam Tavan Sendromu” Üzerine Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28 (4), 1-20.

Kavas, M. (2017). Bireysel Yenilikçi Kişilik Özelliği ve İnovatif Davranışa Etki Eden Faktörlere Yönelik Nicel ve Nitel Bir Araştırma. Kara Harp Okulu Bilim Dergisi, 27 (2), 137-156.

Keleş, Y. ve Çakır, M. (2016). Türkiye’de Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin Turizm Eğitiminin Gelişimi Kapsamında Değerlendirilmesi, 17. Ulusal Turizm Kongresin’ de sunulan bildiri.

<https://www.researchgate.net/publication/310705599>

[TURKIYE'DE LISANS DUZEYINDE TURIZM EGITIMI ALAN OGRENCILERI N KISILIK OZELLIKLERININ TURIZM EGITIMININ GELISIMI KAPSAMINDA DEGERLENDIRILMESI.](#) (Erişim Tarihi: 28.03.2018).

Kılıç, R., Keklik, B. ve Çalış, N. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma: Bandırma İİBF İşletme Bölümü Örneği. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17 (2), 423-435.

Kırdök, O. ve Kayadibi, S. (2018). Lise Öğrencilerinin Mesleki Kararsızlığının Yordayıcısı Olarak Kişilik Özellikleri. Journal of Strategic Research in Social Science, 4 (1). <http://dergipark.gov.tr/josress>. (Erişim Tarihi:12.07.2018)

Kırdök, O. ve Korkmaz, O. (2018). Dimensions of Personality and Emotional Intelligence as Predictors of High School Students’ Career Decision Difficulties. Educational Research and Reviews, 13 (12), 495-502.

Kızanıklı, M. ve Konaklıoğlu, E. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Kontrol Odağı ve Kariyer Tercihlerinin Zaman Yönelimleri Üzerindeki Rolü. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18 (1), 172-191.

Koca, A.İ. (2010). Kariyer Seçiminde Kariyer Değerleri İle Demografik Faktör İlişkisi: Çukurova Üniversitesi’nde Bir Araştırma. Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi, 14 (1), 56-70.

Kula, Ö. ve Adıgüzel, O. (2015). Lisansüstü Öğrencilerinin Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20 (1), 291-315.

Kuzgun, Y. (1986). Meslek Seçiminde Kararsızlık. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 9 (1), 217-223.

Küçükşen, K. ve Kaya, Ş.D. (2016). Yönetici Pozisyonundaki Akademisyen Kadınlarda Aile –İş- Özel Yaşam Dengesi. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 4 (37), 662-674.

- Kwon, N. ve Song, H. (2011). Personality traits, gender, and information competency among college students, *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 16(1), 87-107.
- Laker, D.R. ve Laker, R. (2007). The Five-Year Resume: A Career Planning Exercise. *Journal of Management Education*, 31 (1), 128-141.
- Lievens, F., Coetsier, P., De Fruyt, F., Maeseneer, J. (2002). Medical students' personality characteristics and academic performance: a five-factor model perspective. *Medical education*, (36) 11, 1050-1056.
- Lounsbury , J.W., Loveland, J.M., Sundstrom, E.D. ,Gibson, L.W., Drost, A.W. ve Hamrick,F.L. (2003). An Investigation of Personality Traits in Relation to Career Satisfaction, *Journal of Career Assessment*, 11 (3), s. 287–307.
- Lyons, S.T., Schweitzer, L. ve Ng, E.S.W. (2015). Resilience in the Modern Career. *Career Development International*, 20 (4).<https://www.emeraldinsight.com/toc/cdi/20/4>. (Erişim Tarihi: 06.08.2018)
- Mavisu, H. (2010). Bireysel Kariyer Planlamanın Aşamalarından Biri Olarak Hedef Belirleme ve Kariyer Başarısı İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- McCrae, R. ve Costa, P. (1996). The Five- Factor Theory of Personality. J.S. Wiggings(Editör), *The Five-factor Model of Personality: Theoretical Perspectives* içinde(s. 159-181). NewYork: The Guilford Press.
- McCroczek, D.K. ve Kolarz, C.M. (1998). The Effect of Age on Positive and Negative Affect: A Developmental Perspective on Happiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75 (5), 1333-1349.
- Multon, K.D., Heppner, M., Wood, R. ve Gysbers, N.C. (2007). A Cluster-Analytic Investigation of Subtypes of Adult Career Counseling Clients: Toward a Taxonomy of Career Problems. *Journal of Career Assessment*, 15 (1), 66-86.
- Müftüoğlu, Y.V. ve Erol, İ. (2013). Kariyer Kavramı ve Maden Mühendisleri için Kariyer Seçenekleri. *Bilimsel Madencilik Dergisi*, 52 (4), 37-43.
- Oğan, E. ve Toy, B. (2017). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Duygusal Zekâ Düzeylerinin İncelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7 (3). <http://dergipark.gov.tr/odusobiad>. (Erişim Tarihi:16.04.2018)

- Onay, M. ve Uğur, B. (2011). Sağlıktaki Memnuniyetin Sessiz Sihri: “Duygusal Zeka”. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2) http://www.sobiad.org/eJOURNALS/dergi_YBD/index.html. (Erişim Tarihi:16.04.2018)
- Orhan, U. (2016). Kişilik Özellikleri ile Kariyer Engelleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi, 1 (1). <http://odad.org/>. (Erişim Tarihi:16.01.2018)
- Osipow, S.H. (1968). Theories of Career Development. NewYork: Appleton-Century-Crofts Yayınları.
- Owen, F., Kepir, D.D., Özdemir, S., Ulaş, Ö., Yılmaz, O. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Bölüm Seçme Nedenleri. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 8 (3), 135-151.
- Öğüt, A. (2006). Türkiye’de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu. Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 1 (1), 56-78.
- Öner, M., Onay, M. ve Karakoç, İ. (2016). Öğrencilerin Kariyer Planlamalarında Girişimcilik, Profesyonellik ve Liderlik Arzularının Ölçülmesi. Yönetim ve Ekonomi, 23 (3), 623-638.
- Öz, S. (2012). Ergenlerin Cinsiyet, Sosyo-Ekonomik ve Öğrenim Kademesi Düzeylerine Göre Bilişsel Esneklik, Uyum ve Kaygı Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özcan. M. ve Eranıl, A.K. (2018). Meslek Seçimi Kapsamında: Anne Baba Tutumu ve Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum. Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi, 7(2), s. 1291-1304.
- Özdemir, M. ve Dilekmen, M. (2016). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Duygusal Zekâ ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi. Sakarya University Journal of Education, 6 (1), 98-113
- Özdemir, O., Özdemir, P., Kadak, M.T. ve Nasıroğlu, S. (2012). Kişilik Gelişimi. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 4 (4), 566-589.
- Özdemir, Y. (2013). Marmara Bölgesindeki İşletmelerin İ.K Yöneticilerinin Kariyer Anlayışındaki Değişime Yönelik Değişime Yönelik Değerlendirmeleri. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22 (1), 257-274.

- Özden, M.C. (2015). Üniversite Yönetmelikleri Çerçevesinde Kariyer Merkezlerinin Organları ve Görevleri, Giresun Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, (2), 111-136.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (28), s.1-20.
- Özen, Y. (2011). Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler. Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama, 2 (3), 81-96.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2016). Örgütsel Davranış. (7). Bursa: Ekin Kitabevi.
- Özler, D.E., Mercan, N. ve Yeni, Z. (2016). Y Kuşağının Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yetenekleri Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 18 (4), 145-162.
- Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2013). Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması. İşletme Bilimi Dergisi, 1(2), <http://dergipark.gov.tr/jobs>. (Erişim Tarihi:23.03.2018)
- Öztürk, A., Kara, A. ve Körük, S. (2015). Üniversite öğrencilerinin Kişilik Özellikleri, Cinsiyet Roller ve Yüz Kızarma Eğilimlerinin Sosyal Görünüm Kaygılarını Yordama Gücü ve Aralarındaki İlişki. Turkish Studies,10 (10), 733-748.
- Öztürk, U .C. (2017). Kariyerde Kuşak vs Toprak: Kariyer Algısında Doğulan Coğrafi Konum ve Kuşağın Etkisi. Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 5 (5), 156-165.
- Öztürk, Z. ve Bilkay, T. A. (2016). Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumunda Çalışan Kadınların Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu Algıları. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3 (6), 89-102.
- Özyürek, R. ve Atıcı, M. (2002). Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi Kararlarında Kendilerine Yardım Eden Kaynakların Belirlenmesi. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 2 (17), 33-42.
- Post, C., Schneer, J.A., Reitman, F. ve Ogilvie, D. (2012).Pathways to retirement: A Career Stage Analysis of Retirement Age Expectations. Human Relations, 66 (1), 87-112.

- Sağdıç, M. ve Demirkaya, H. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Planlarına İlişkin Yaklaşımlar. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1 (26), 233-247.
- Santos, P. ve Ferreira, J. (2012). Career Decision Statuses Among Portuguese Secondary School Students: A Cluster Analytical Approach. Journal of Career Assessment, 20 (2), 166-181.
- Sarıkaya, T. ve Khorshid, L. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin incelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 7 (2), 393-423.
- Savickas, L.M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.P., Duarte, M.E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R.V., Vianen, A.E.M. (2009). Life designing: A Paradigm for Career Construction in the 21st Century. Journal of Vocational Behavior, 75 (3), 239-250.
- Schaninger, C.M. (1976). Perceived Risk and Personality. Journal of Consumer Research, 3(2) . 95-100.
- Schien, E. (2007). Career Anchors Revisited: Implications for the Career Development in the 21st Century. NHRD Journal, 1 (4), 27-34.
- Seçer, B. ve Çınar, E. (2011). Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 18 (2), 49-62.
- Serçeoğlu, N. (2013). Konaklama İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin Kişilik Özelliklerinin Hizmet Verme Yatkınlığı Üzerindeki Etkisi. E-Journal of Yaşar University, 8 (31). <https://journal.yasar.edu.tr/>. (Erişim Tarihi: 22.04.2018)
- Serin, E., Soran, S. ve Kılıç, A.O. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Değerlerinin Eğitim Süreleri Açısından İncelenmesi ve Bir Uygulama. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 15 (1), 209-220.
- Serinkan, C. ve Barutçu, E. (2006). Pamukkale Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Planları ve Sosyotropi –Otonomi Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 8 (2), 317-339.
- Seymen, O.A. (2004). Geleneksel Kariyerden, Sınırsız ve Dinamik / Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Yazınsal Bir İnceleme. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23 (1), 79-114.

- Sharp, D. (1987). Personality Types: Jung's Model of Typology. Canada: Inner City Books.
- Sıgır, Ü. ve Gürbüz, S. (2011). Akademik Başarı ve Kişilik İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. Savunma Bilimleri Dergisi, 10 (1), 30-48.
- Siyez, D.M ve Belkıs, Ö. (2016). Üniversite Öğrencilerinde Kariyer İyimserliği ve Uyumluluğu İle Toplumsal Cinsiyet Algısı Arasındaki İlişki. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 5 (4), 279-285.
- Soto, S.J., John, O.P., Gosling, S.D., Potter, J. (2011). Age Differences in Personality Traits From 10 to 65: Big Five Domains and Facets in a Large Cross-Sectional Sample. Journal of Personality and Social Psychology, 100 (2), 330-348.
- Soysal, A. ve Söylemez, C. (2014). İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin Bireysel Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Kilis 7 Aralık Üniversitesi Örneği. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 6 (12), 23-38.
- Suvacı, B. ve Baş, D.P. (2018). Banka Çalışanlarının Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumları. Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8 (1), 113-140.
- Süer, Ö., Baklacı, H.F. ve Kocaer, E. (2017). Para Tutumunun Kariyer Hedefleri Üzerindeki Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. Ege Akademik Bakış, 17 (4), 527-537.
- Şanlı, T. ve Saraçlı, S. (2015). Üniversite Öğrencilerinin Gelecek Beklentileri Üzerinde Etkili Olan Faktörlerin Analizi. Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6 (11), 25-36.
- Şengel, Ü., Pamukçu, H. ve Zengin, B. (2015). Bölüm Tercihi ile Kişilik Arasındaki İlişki: Kastamonu Üniversitesi Turizm Fakültesi. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7 (1), 122-134.
- Tanhan, F. ve Nurses, D. (2017). Öğrenci ve Öğretmenlerin Kariyer Algılarının İncelenmesi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, (33).
<http://dergipark.gov.tr/sakaefd/issue/30775> . (Erişim Tarihi:09.03.2018).
- Tanhan, F. ve Yılmaz, Ü. (2017). Öğrencilerin Kariyer Seçimlerinde Aile ve Sosyal Medyanın Etkisinin İncelenmesi (Bir Odak Grup Çalışması), Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (35), s. 35-47.
- Tanrıdağ, R. (1994). Sağlık Meslek Lisesi Öğrencilerinin Uyum Düzeylerinin İncelenmesi. Eğitim ve Bilim Dergisi, 18 (91), 58-64.

- Taşdemir, G., Keskin, G. ve Aktekin, E. (2016). The Importance of Personality Structure With in an Organization, *Global Business Research Congress (GBRC)*, Mayıs 26-27, İstanbul, Türkiye' de sunulan bildiri. [DOI: 10.17261/Pressacademia.2016118661](https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2016118661) . (Erişim Tarihi:13.06.2018)
- Taşlıyan, M., Arı, Ü.N. ve Duzman, B. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3 (2). http://www.sobiad.org/eJOURNALS/dergi_YBD/index.html. (Erişim Tarihi:16.01.2018)
- Taşlıyan, M., Bıyıkbeyi, T. ve Demirbanka, M. (2017). Teknoloji Kabul Düzeyi ile Kariyer Planlaması Arasındaki İlişki: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama. *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*. 3(4), 415-426.
- Tatar, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Modeline Dayalı Olarak Sporcu Kadın ve Erkeklerin Kişilik Profillerinin Karşılaştırılması. *Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 20 (2), 70-79.
- Tatlıoğlu, K. (2014). Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Kuramına Göre Kişilik Özellikleri
- Alt Boyutlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Tarih Okulu Dergisi*, 7 (17), 939-971.
- Tekin, Ö. ve Keskin, E. (2017). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Cam Tavan Algısı Arasındaki Etkileşimi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7 (2). <http://dergipark.gov.tr/odusobiad>. (Erişim Tarihi:24.04. 2018)
- Temeloğlu, E. ve Aksu, M. (2016). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin Turizmde Kariyer Yapma İstekleri Üzerindeki Etkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (43), 1513-1521.
- Tunç, A. ve Uygur, A. (2001). Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Geliştirme. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tunç, E. ve Aliyev, R. (2015). Lisansüstü Öğrencilerinin Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (4), 950-963.
- Tunç, E. ve Kaygas, Y. (2016). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Kişilerarası İlişki Tarzları ve Psikolojik Eğilimlerinin İncelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (1), 53-78.

- Tunçer, P. (2012). Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 31 (1), 203-233.
- Tükeltürk, A, Ş. ve Perçin, Ş. N. (2008). Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu: Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler. Yönetim Bilimleri Dergisi, 6 (2), 114-128.
- Türkay, O. ve Eryılmaz, B. (2010). Kariyer Değerleri ve Kariyer Yolu Tercihleri İlişkisi: Türk Turizm Sektöründen Örnekler. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 24, 179-199.
- Türkkahraman, M. ve Şahin, K. (2010). Kadın ve Kariyer. Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 2 (1), 75-88.
- Tüz, M.V. (2003). Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar. Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4 (4), 169-176.
- Uçar, M.E. ve Konal, B. (2017). Yatay Dikey Bireycilik/Toplulukçuluk Büyük Beşli Kişilik Özellikleri ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişkiler. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 10 (51), 591-604.
- Udayar, S., Fiori, M., Thalmayer, A.G ve Rossier, J. (2018). Investigating The Link Between Trait Emotional Intelligence, Career Indecision, And Self-Perceived Employability: The Role Of Career Adaptability. Personality and Individual Differences. 135 (1), 7-12.
- Ulaş, Ö. ve Yıldırım, İ. (2016). Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin Geliştirilmesi, Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 6 (45), s.77-90.
- Ulu, E. (2007). Lise Öğrencilerinin Kariyer İnançlarının Bazı Değişkenlere Göre Yordanması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uyguç, N. (2003). Cinsiyet, bireysel değerler ve meslek seçimi. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18 (1), 93-103.
- Veldhoven, M. ve Dorenbosch, L. (2008). Age, Proactivity and Career Development. Career Development International, 13(2), 112-131.
- Yaprak, Ş., Hotamışlı, M. ve Gerek, M. (2010). Örgütsel Kariyer Yönetimi: Tekstil İşletmelerinde Bir Uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15 (1), 399-421.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8 (2), 196-211.

- Yeşilyaprak, B. (1993). Kişilik Gelişiminde Ailesel Faktörlerin Etkisine İlişkin Bir Araştırma. Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 3 (3), 3-16.
- Yılmaz, A. S. (2017). Yükseköğretimde Kariyer Merkezlerinin İncelenmesi: İstanbul İli Örneği. Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 7 (3), 554-564
- Yılmaz, İ.A., Dursun, B., Pektaş, K., Altay, A. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar Myo Örneği. Electronic Journal Of Vocational Colleges, 2 (2), <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/ejovoc/issue/archive>. (Erişim Tarihi:02.04.2018)
- Yolcu, İ ve Çakmak, A.E. (2017). Proaktif Kişilik ile Proaktif Çalışma Davranışı İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirmenin Etkisi. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 13 (2), 425-438.
- Zel, U. (2002). İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması ve “Kraliçe Arı Sendromu”. Amme İdaresi Dergisi 35 (2), 39-48.
- Zeren, Ş.G., Amanvermez, Y., Genç, A., Ermumcu, E., Kalay, T., Satıcı, B. ve Yılmaz, A. S. (2017). Yükseköğretimde Kariyer Merkezlerinin İncelenmesi: İstanbul İli Örneği. Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 7 (3), 554-564.
- http-1: <http://www.tdk.gov.tr/> (Erişim Tarihi:08.02.2018)
- http-2:<https://eric.ed.gov/?id=ED404581> (Erişim Tarihi:06.03.2019)
- http-3: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3105556/> (Erişim Tarihi:01.08.2019)

EKLER

EK-1- Anket Formu

ARAŞTIRMA GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

Bu çalışma, "Bireysel Kariyeri Etkileyen Kişilik Özellikleri ve Üniversite Öğrencileri Üzerine Uygulama" başlıklı bir araştırma çalışması olup akademik alanda veri toplama amacını taşımaktadır. Çalışma, Şule Çakar tarafından yürütülmekte ve sonuçları ile yüksek lisans tezi ortaya konacaktır/ öğrencilerin kariyer yönetimi sürecini etkileyen faktörler konusunun gelişimine ışık tutulacaktır.

- Bu çalışmaya katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır.
- Çalışmanın amacı doğrultusunda, anket yapılarak sizden veriler toplanacaktır.
- İsmınızı yazmak yada kimliğinizi açığa çıkaracak bir bilgi vermek zorunda değilsiniz/araştırmada katılımcıların isimleri gizli tutulacaktır.
- Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak, araştırmanın amacı dışında ya da başka bir amaçla başka bir araştırmada kullanılmayacak ve gerekmesi halinde, sizin (yazılı) izniniz olmadan başkalarıyla paylaşılmayacaktır.
- İstemeniz halinde sizden toplanan verileri inceleme hakkınız bulunmaktadır.
- Sizden toplanan veriler gizli tutulma yöntemi ile korunacak ve araştırma bitiminde arşivlenecek veya imha edilecektir.
- Veri toplama sürecinde/süreçlerinde size rahatsızlık verebilecek herhangi bir soru/talep olmayacaktır. Yine de katılımınız sırasında herhangi bir sebepten rahatsızlık hissederseniz çalışmadan istediğiniz zamanda ayrılabilirsiniz. Çalışmadan ayrılmanız durumunda sizden toplanan veriler çalışmadan çıkarılacak ve imha edilecektir.

Gönüllü katılım formunu okumak ve değerlendirmek üzere ayırdığınız zaman için teşekkür ederim. Çalışma hakkındaki sorularınızı Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon bölümünden Şule Çakar 'a yöneltebilirsiniz.

Araştırmacı Adı: şule akar

Adres:

Tel:

**Bu çalışmaya tamamen kendi rızamla, istediğim takdirde çalışmadan ayrılabileceğimi bilerek
verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlarla kullanılmasını kabul ediyorum.**

(Lütfen bu formu doldurup imzaladıktan sonra veri toplayan kişiye veriniz.)

Katılımcı Ad ve Soyadı:

İmza:

Tarih:

ANKET FORMU

Cinsiyetiniz: ☐ Kadın ☐ Erkek

Yaşınız:

Üniversiteye başlangıç yılınız:

Bölümünüz:

Mezun olduğunuz lise: ☐ Düz Lise ☐ Fen Lisesi ☐ Anadolu Lisesi

☐ İmam Hatip Lisesi ☐ Meslek Lisesi ☐ Süper Lise ☐ Diğer

İlk öğreniminizi tamamladığınız verleşim veri :

☐ Köy ☐ Belde ☐ İlçe ☐ İl (şehir) ☐ Büyükşehir

Annenizin mesleği:

Babanızın mesleği:

Havalini kurduğunuz bölümde mi okuyorsunuz? ☐ Evet ☐ Hayır

Çalışıyor musunuz? ☐ Evet ☐ Hayır

Evet ise çalışma şekliniz: ☐ Part time çalışıyorum (Yarı zamanlı)

☐ Dönemsel çalışıyorum ☐ Tam zamanlı sürekli çalışıyorum ☐ Diğer

Nerede ikamet ediyorsunuz? ☐ Ailemle birlikte ☐ Akrabalarımınla ☐ Devlet yur-
dunda

☐ Özel yurt/apartta ☐ Tek başıma evde ☐ Arkadaşımla evde

☐ Arkadaşlarımla evde ☐ Diğer

Burs/kredi alıyor musunuz? ☐ Evet ☐ Hayır

Evet ise miktarı: ☐ 0-1000 ☐ 1000-2000 ☐ 2000-3000 ☐ 3000 ve üstü

Aylık ne kadar harcama yapıyorsunuz? : ☐ 0-1000 ☐ 1000-2000 ☐ 2000-3000

☐ 3000 ve üstü

Hangi sektörde çalışmayı düşünüyorsunuz?

Kamu: ☐ A grubu (uzmanlık)memurluk ☐ B grubu(düz) memurluk

☐ Akademisyenlik ☐ Diğer

Özel: ☐ Finans ☐ Pazarlama ☐ Turizm ☐ Bankacılık ☐ Sanayi

☐ İnsan kaynakları ☐ Yönetim

Serbest: ☐ Kendi işimi kurmak istiyorum ☐ Sivil Toplum Kuruluşları

	Tamamen katılıyor	Katılıyorum	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
1. Okuduğum bölüme bilinçli olarak geldim.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Okuduğum bölümün kariyer olanaklarının farkındayım.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Yeteneklerimin neler olduğunu biliyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Mesleğimin gerektirdiği yetkinliklerin farkındayım.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Yapacağım işi biliyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
6. İlerleyeceğim kariyer basamaklarını biliyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
7. Çalışacağım kurum, kuruluş ya da işletmede farklılıklar yaratacak bir pozisyona gelmek isterim.	☐	☐	☐	☐	☐
8. Seçtiğim meslek yönünden içim rahat.	☐	☐	☐	☐	☐
9. Seçtiğim mesleğin geleceği hakkında bir öngörüm yok.	☐	☐	☐	☐	☐
10. Seçtiğim kariyer alanı bireysel beklentilerime cevap veriyor.	☐	☐	☐	☐	☐
11. Üniversitem, kariyer fırsatlarım hakkında bana yol gösteriyor.	☐	☐	☐	☐	☐
12. Dünyadaki sektörel ve mesleki kariyer fırsatları ile yakından ilgileniyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
13. Ülkemdeki sektörel ve mesleki kariyer fırsatları ile yakından ilgileniyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
14. Kariyer hedeflerime ulaşmak için ne yapmam gerektiğini biliyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
15. Kariyer hedeflerimle, çalışacağım kurum, kuruluş ya da işletmenin kariyer planının uyum içinde olması benim için önemlidir.	☐	☐	☐	☐	☐
16. Yetkinliklerimin farkında olmam doğru kariyer hedeflerine yönelmemde etkilidir.	☐	☐	☐	☐	☐
17. Kariyer hedeflerimi belirlemem, amaçlarıma ulaşmama yardımcı olur.	☐	☐	☐	☐	☐
18. Kariyer hedeflerimi belirlemem, doğru kariyer kararını vermeme yardımcı olur.	☐	☐	☐	☐	☐
19. Kariyerimle ilgili planımı yaptım.	☐	☐	☐	☐	☐
20. Seçtiğim kariyer yolunda başarılı olacağıma inanıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
21. Seçtiğim kariyer yolu ilgi alanlarıma uygundur.	☐	☐	☐	☐	☐
22. Seçtiğim kariyer yolu yeteneklerime uygundur.	☐	☐	☐	☐	☐
23. Önümdeki 10 yıl içerisinde kariyerimde geleceğim noktayı planladım.	☐	☐	☐	☐	☐
24. Annem kariyerimin oluşmasında etkilidir.	☐	☐	☐	☐	☐
25. Babam kariyerimin oluşmasında etkilidir.	☐	☐	☐	☐	☐
26. Kardeşlerim kariyerimin oluşmasında etkilidir.	☐	☐	☐	☐	☐
27. Akrabalarım kariyerimin oluşmasında etkilidir.	☐	☐	☐	☐	☐
28. Öğretmenlerim kariyerimin oluşmasında etkilidir.	☐	☐	☐	☐	☐
29. Arkadaşlarım kariyerimin oluşmasında	☐	☐	☐	☐	☐

etkilidir.					
30. Aile dostlarımız kariyerimin oluşmasında etkilidir.	☐	☐	☐	☐	☐
31. Ünlü iş adamları kariyerimin oluşmasında etkilidir.	☐	☐	☐	☐	☐
32. İşimin sosyal yaşantıma zaman ayırmama fırsat vermesi, kariyer tercihim etkiler.	☐	☐	☐	☐	☐
33. Tanınmış bir kurumda çalışmayı tercih ederim.	☐	☐	☐	☐	☐
34. Toplumun saygı duyduğu bir kurumda çalışmak, kariyerimde amaçladığım bir durumdur.	☐	☐	☐	☐	☐
35. Kendi işimi kurma isteğim, kariyerimi etkiler.	☐	☐	☐	☐	☐
36. Askerlik görevim kariyerimin oluşumunu etkiler.(Sadece erkek katılımcılar cevaplamalıdır.)	☐	☐	☐	☐	☐
37. Memuriyette mecburi hizmet kariyerimin üzerinde etkilidir.	☐	☐	☐	☐	☐
38. Mesleğin yüksek maddi getirisinin olması tercih sebebidir.	☐	☐	☐	☐	☐
39. Mesleğin güvenli bir geleceğinin olması tercih sebebidir.	☐	☐	☐	☐	☐
40. Mesleğin sunduğu özel sağlık hizmetleri tercih sebebidir.	☐	☐	☐	☐	☐
41. Mesleğin sunduğu sosyal imkanlar tercih sebebidir.	☐	☐	☐	☐	☐
42. İş bulma olasılığının yüksek olması kariyerimde tercih sebebidir.	☐	☐	☐	☐	☐
43.Yoğun mesai süreleri kariyerimi belirle-memde etkilidir.	☐	☐	☐	☐	☐
44. Huzurlu bir ortam kariyerimi belirlemem-de etkindir.	☐	☐	☐	☐	☐
45. Seyahat gerekliliği kariyerimi belirlemem-de etkindir.	☐	☐	☐	☐	☐
46. Mesleğin saygınlığı kariyerimde tercih sebebidir.	☐	☐	☐	☐	☐
47. Mesleğin prestiji kariyerimde tercih sebe-bimdir.	☐	☐	☐	☐	☐
48. Mesleğin sosyal statüsü kariyerimde tercih sebebidir.	☐	☐	☐	☐	☐
49. Mesleğin yükselme imkanları sunması ka-riyerimde tercih sebebidir.	☐	☐	☐	☐	☐
50. Mesleğin geçerliliğini ilerde de koruyacak olması kariyerimde tercih sebebidir.	☐	☐	☐	☐	☐

	Tamamen katılıyorum	Katılıyorum	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
1-Toplantıların gözdesiyimdir.	☐	☐	☐	☐	☐
2-Her zaman tedbirliyimdir.	☐	☐	☐	☐	☐
3-Kolayca kendimi baskı altında hissedirim.	☐	☐	☐	☐	☐
4-Kelime hazinem zengindir.	☐	☐	☐	☐	☐
5-Fazla konuşmam.	☐	☐	☐	☐	☐
6-İnsanlarla ilgilenirim.	☐	☐	☐	☐	☐
7-Kişisel eşyalarımı etrafta bırakırım.	☐	☐	☐	☐	☐
8-Soyut fikirleri kavramakta zorlanırım.	☐	☐	☐	☐	☐
9-İnsanların arasında kendimi rahat hissedirim.	☐	☐	☐	☐	☐
10-İnsanlara kaba konuştuğum olur.	☐	☐	☐	☐	☐
11-Detaylara dikkat ederim.	☐	☐	☐	☐	☐
12-Her şeye endişelenirim.	☐	☐	☐	☐	☐
13-Geniş bir hayal gücüne sahibim.	☐	☐	☐	☐	☐
14-Arka planda kalmayı tercih ederim.	☐	☐	☐	☐	☐
15-Başkalarının duygularını anlayıp paylaşıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
16-İşleri karıştırdığım olur.	☐	☐	☐	☐	☐
17-Nadiren kendimi sıkıntılı hissedirim.	☐	☐	☐	☐	☐
18-Soyut fikirlerle ilgilenmem.	☐	☐	☐	☐	☐
19- Konuşmayı genelde ben başlatırım.	☐	☐	☐	☐	☐
20-Diğer insanların problemleriyle pek ilgilenmem.	☐	☐	☐	☐	☐
21-İşlerin doğru yapılmasını sağlarım.	☐	☐	☐	☐	☐
22-Mükemmel fikirlerim vardır.	☐	☐	☐	☐	☐
23-Söyleyecek çok şeyim yoktur.	☐	☐	☐	☐	☐
24-Yumuşak kalpliyim.	☐	☐	☐	☐	☐
25-Moralim çabuk bozulur.	☐	☐	☐	☐	☐
26-Hayal gücüm kuvvetli değildir.	☐	☐	☐	☐	☐
27-Toplantılarda bir çok farklı insanla konuşurum.	☐	☐	☐	☐	☐
28-Düzeni severim.	☐	☐	☐	☐	☐
29-Ruh halim çok sık değişir.	☐	☐	☐	☐	☐
30-Çabuk öğrenirim.	☐	☐	☐	☐	☐
31-İlgi odağı olmaktan hoşlanmam.	☐	☐	☐	☐	☐
32-Başkalarına zaman ayırırım.	☐	☐	☐	☐	☐
33-Görevlerimden kaçırım.	☐	☐	☐	☐	☐
34-Ruhsal dengem sık bozulur.	☐	☐	☐	☐	☐
35-Zor kelimeler kullanırım.	☐	☐	☐	☐	☐
36-Başkalarının duygularını hissedirim.	☐	☐	☐	☐	☐
37-Bir plan takip ederim.	☐	☐	☐	☐	☐
38-Çabuk rahatsız olurum.	☐	☐	☐	☐	☐
39-Olaylar üzerinde düşünerek vakit geçiririm.	☐	☐	☐	☐	☐
40-Yabancıların arasında genelde sessizimdir.	☐	☐	☐	☐	☐
41-İnsanları rahat ettirmeyi bilirim.	☐	☐	☐	☐	☐
42-İşimde titizimdir.	☐	☐	☐	☐	☐
43-Yeni fikirlerle doluyumdur.	☐	☐	☐	☐	☐

Ek-2- Etik Kurul Onayı

Ana. Üni. Evrak Tarih ve Sayısı: 02/04/2018-E.38249



T.C.
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Sayı : 66166206-050.99
Konu : Etik Kurulu Kararı hk.

Sayın Şule ÇAKAR

Dilekçeniz ile istenilen, "Bireysel Kariyeri Etkileyen Kişilik Özellikleri ve Birim Uygulaması" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasına ilişkin talebiniz Etik Kurulu tarafından değerlendirilmiş olup konuya ilişkin karar yazımız ekinde gönderilmektedir.
Bilgilerinizi rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Emel ŞIKLAR
Müdür

Ek:Etik Kurulu Kararı

Evrakı Doğrulamak İçin: <http://belgedogrulama.anadolu.edu.tr/enVision-Sorgula/BelgeDogrulama.aspx?V=BENF556KH> Pin Kodu: 34991

Yunus Emre Kampüsü Tepebaşı/Eskişehir
Telefon No: +90 222 335 08 95/3243/1261 Faks No: +90 222 335 05 95
E-Posta: sosens@anadolu.edu.tr İnternet Adresi: www.sosbilens.anadolu.edu.tr

Bilgi İçin: Gülsu YÜCEL
Unvan: Büro Personeli



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.



ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERÎ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
KARAR BELGESİ

ÇALIŞMANIN TÜRÜ:	Yüksek Lisans Tez Çalışması
KONU:	Sosyal Bilimler
BAŞLIK:	Bireysel Kariyeri Etkileyen Kişilik Özellikleri ve Birim Uygulaması
PROJE/TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ:	Doç. Dr. Didem PAŞAOĞLU BAŞ
TEZ YAZARI:	Şule ÇAKAR
ALT KOMİSYON GÖRÜŞÜ:	-
KARAR:	Olumlu
 Prof. Dr. Coşkun BAYRAK (Başkan-Eğitim Fak.)	
 Prof. Dr. T. Volkan YÜZER (Başkan Yardımcısı-Açıköğretim Fak.)	 Prof. Dr. Esra CEYHAN (Eğitim Fak.)
 Prof. Dr. Münevver ÇAKI (Güzel Sanatlar Fak.)	 Prof. Dr. M. Erkan ÜYÜMEZ (İkt. ve İdari Bil. Fak.)
 Prof. Dr. Handan DEVECİ (Eğitim Fak.)	 Prof. Dr. Emel ŞIKLAR (İkt. ve İdari Bil. Fak.)

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Şule Çakar

Yabancı Dil :İngilizce

Doğum Yeri ve Yılı :Eskişehir/ 1988

E-Posta : sulecakar@anadolu.edu.tr

Eğitim ve Mesleki Geçmişi:

2016- Anadolu Üniversitesi (Eskişehir)

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Yüksek Lisans

2011 -2014 Anadolu Üniversitesi (Eskişehir)

İktisadi ve İdari Bilimler İşletme Lisans

2009-2011 Anadolu Üniversitesi (Eskişehir)

Emlak ve Emlak Yönetimi Önlisans